UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

O DESGASTE MENTAL DE MOTORISTAS DE ÔNIBUS: UM RECORTE DE GÊNERO

TÁSSIA BERTONCINI DE ALMEIDA

SÃO PAULO

2018

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

O DESGASTE MENTAL DE MOTORISTAS DE ÔNIBUS: UM RECORTE DE GÊNERO

Versão Corrigida

TÁSSIA BERTONCINI DE ALMEIDA

Dissertação o apresentado ao Instituto de Psicologia da
Universidade de São Paulo para obtenção do título de
mestre em ciências

Área de concentração: Psicologia Social

Orientador: Fábio de Oliveira

SÃO PAULO

2018

AUTORIZO A REPRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL DESTE TRABALHO,
POR QUALQUER MEIO CONVENCIONAL OU ELETRÔNICO, PARA FINS DE ESTUDO E
PESQUISA, DESDE QUE CITADA A FONTE.

Catálogo na publicação
Biblioteca Dante Moreira Leite

Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo
Dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Bertoncini de Almeida, Tássia

O Desgaste Mental de motoristas de ônibus: um recorte de gênero /
Tássia Bertoncini de Almeida; orientador Fabio de Oliveira. -- São Paulo,
2018.

125 f.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Social) -- Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, 2018.

1. psicologia do trabalho. 2. psicologia social. 3. gênero. I. de Oliveira,
Fabio, orient. II. Título.

TÁSSIA BERTONCINI DE ALMEIDA

**O DESGASTE MENTAL DE MOTORISTAS DE ÔNIBUS: UM RECORTE DE
GÊNERO**

Dissertação o apresentado ao Instituto de Psicologia da
Universidade de São Paulo como parte do requisito para
obtenção do título de mestre em Ciências

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra.

_____/_____

Instituição:

Julgamento:

Profa. Dra.

Instituição:

Julgamento:

Profa. Dra.

Instituição:

Julgamento:

Data da defesa ____/____/____

RESUMO

ALMEIDA, T.B (2018). O desgaste mental em motoristas de ônibus: um recorte de gênero.

(Dissertação de mestrado) Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

Esta pesquisa inscreveu-se no campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT). Intencionou investigar a relação entre o desgaste mental em mulheres motoristas de ônibus da cidade de São Paulo e a questão de gênero, ou seja, tendo como base a Teoria do Desgaste Mental, proposta por Edith Seligmann-Silva, pretendeu compreender as possíveis influências do gênero e de suas relações no processo de desgaste mental no trabalho. A metodologia foi qualitativa e se dividiu em etapas. A primeira consistiu em um período de observação do trabalho dessas motoristas. Na segunda foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, para que fosse possível acompanhar e compreender a organização do trabalho das motoristas, além de destacar os significados atribuídos ao trabalho e às relações de gênero vivenciadas e os impactos disso no processo de desgaste mental. Concluímos que os processos de desgaste das mulheres trabalhadoras do transporte têm particularidades que envolvem as questões de gênero. A estrutura física dos ônibus e terminais, a organização das linhas e as relações de trabalho afetam as mulheres e sua saúde de forma particular. A divisão sexual do trabalho e a conciliação entre trabalho doméstico e trabalho assalariado mostraram-se como um desafio para essas mulheres. Finalmente, o modo como elas veem a si mesmas e as outras mulheres também se mostrou como um fator central no processo saúde-doença.

Palavras chave: Psicologia social do trabalho, Desgaste mental, motoristas de ônibus, gênero.

ABSTRACT

ALMEIDA, T.B (2018). Female bus drivers mental strain. (Dissertação de mestrado) Instituto de Psicologia , Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

The main purpose of this research was to investigate the relation between mental strain in female bus drivers of São Paulo and gender. The theoretical support is Edith Seligmann-Silva's Mental Strain Theory. It intended to understand the possible influences of gender and their relations in the process of mental strain at work. The methodology is qualitative and is divided into stages. The first consisted of observation of the daily work of these drivers. The second part was the semi-structured interviews. It was possible to understand the work's organization of the drivers, besides highlighting the ways they signify their work and the gender relations in it, to understand their consequences in the process of mental exhaustion. The conclusion was the mental strain processes contains specificities related to gender issues. The structure of bus stops and vehicles, the routes' organizations and relations in work environment, impact women health in a particular way. The sexual division of labor and the conciliation of house work and labor are a challenge to these women. Finally, the way they see themselves and other women is also central to the mental health process.

Key words: Mental strain, bus drivers, gender, Social Psychology

AGRADECIMENTOS

Não poderia começar de outra maneira se não agradecendo a todas as mulheres incríveis que eu tive a oportunidade de conhecer em minha vida. Mulheres que me mostraram que a vida é dura para nós – para algumas mais do que para outras – mas que isso não pode nos imobilizar. Essa dissertação é dedicada a todas nós, mulheres, que lutamos todos os dias, das mais diversas maneiras, para seguirmos vivendo.

Agradeço a meu orientador Fábio de Oliveira, pelo imenso cuidado e carinho que teve comigo e com o meu – nosso – trabalho nesses quase três anos, sempre recheados de trocas, bom humor e um cafezinho. Obrigada, também, pela compreensão imensa e pelas conversas incríveis.

Agradeço a todos os membros – presentes e passados – do Trampus que estiveram comigo nesse tempo de pesquisa. As conversas e discussões, sempre riquíssimas, foram essenciais para que todas as nossas pesquisas pudessem ser o que são.

Agradeço a meus queridos parceiros do NAST (Núcleo de Ação em Saúde do Trabalho) pelo apoio e por todos os debates, formações, supervisões e trabalhos. Temos muito a alcançar nesse mundo e essa dissertação é parte disso.

Agradeço a meus queridos pais e padrasto por toda a vida que vocês me proporcionaram e dividiram comigo. Minha formação, modo de ver o mundo e curiosidade vem muito de vocês.

A meus amigos também queridos – vocês sabem quem são – pelas milhares de horas ouvindo minhas experiências com a pesquisa, debatendo comigo e me ajudando a priorizá-la. Também por me proporcionarem momentos tão necessários de descontração.

A Sonia pela leitura tão cuidadosa de meu texto, ajudando a torná-lo melhor.

Finalmente, agradeço a meus companheiros de luta, que me ensinaram o poder da solidariedade, do cuidado com o outro e da esperança que dias melhores virão – e virão pelas nossas mãos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1: A SMRT E A TEORIA DO DESGASTE MENTAL	4
1.1 Conceitos de saúde	4
1.2 O campo da SMRT	8
1.3 Desgaste e a Teoria do Desgaste Mental	11
1.4 Enfrentando o desgaste	15
CAPÍTULO 2: METODOLOGIA	19
2.1 Procedimentos.....	21
a. A observação do cotidiano: um olhar etnográfico	21
b. Entrevista semi estruturada.....	23
c. Participantes	24
b. Cuidados éticos.....	25
2.2 Procedimentos de análise.....	25
CAPÍTULO 3: GÊNERO E TRABALHO	27
3.1 Compreendendo a perspectiva de gênero e feminismo adotada neste trabalho	27
3.2 Divisão sexual do trabalho, patriarcado e capitalismo	30
3.3 Neoliberalismo e trabalho feminino	37
3.4 A situação do Brasil.....	40
3.5 Trabalho feminino e saúde.....	42
CAPÍTULO 4: SAÚDE MENTAL DOS TRABALHADORES DO TRANSPORTE.....	46
4.1 O funcionamento do transporte de passageiros na cidade de São Paulo	47
4.2 O trabalho de motorista de ônibus	49
CAPÍTULO 5: ANÁLISE DOS DADOS DE CAMPO	55
5.1 As mulheres por trás dos volantes e catracas.....	56
5.2 Ser motorista mulher: a organização do trabalho das motoristas e as especificidades de gênero	62
5.3 Ser mulher motorista: As relações entre gênero e trabalho para as motoristas	83
CAPÍTULO 6: COMPREENDENDO O PROCESSO DE DESGASTE MENTAL	99
6.1 O desgaste mental	99
6.2 As estratégias de enfrentamento	105
CONCLUSÃO	109
REFERÊNCIAS	112
ANEXOS	117

INTRODUÇÃO

Ser mulher no mundo em que vivemos significa ter que lidar diariamente com as consequências materiais, simbólicas e subjetivas de ser considerada inferior devido ao seu gênero. As relações de dominação, opressão e exploração impostas pelo patriarcado atravessam todas as esferas da vida, e nisso se incluem as relações de trabalho (Aquino *et al*, 1995).

O trabalho é parte essencial da constituição da nossa sociedade e é tema de debates e pesquisas há muito tempo. O estudo das relações entre gênero e trabalho ganha espaço a partir dos anos 1970, com o crescimento da presença do feminismo na academia.

Aquino (2006) aponta um crescimento dos estudos de gênero, trabalho e saúde entre os anos de 1994 e 2006 no Brasil, em diversas áreas do saber, mais principalmente na saúde coletiva. Ela afirma que o crescimento desses estudos tem relação com a politização da área e da crítica à noção da ciência como neutra. Atribui o pequeno número de estudos sobre gênero e saúde do trabalhador existente até então à invisibilidade do trabalho feminino e à visão da mulher apenas enquanto mãe. Porém, apesar da categoria gênero ser atualmente mais estudada, a temática de saúde mental ainda é marginalizada.

Nesse sentido, esta pesquisa intencionou investigar a relação entre gênero e desgaste mental em mulheres que exercem atividade profissional no transporte público rodoviário da cidade de São Paulo, com foco especial nas motoristas.

O objetivo foi o aprofundamento no estudo dos impactos das relações de gênero e de trabalho na saúde de quem trabalha, olhando especificamente para a situação das mulheres. Escolhemos como base para nosso estudo uma categoria profissional: as motoristas de ônibus¹, cujo trabalho é reconhecido como penoso, havendo diversas pesquisas que abordam a temática da saúde dessa categoria profissional: Sato (1991), Battiston *et al* (2006) e Costa *et al* (2003). Ao mesmo tempo, é uma profissão vista como masculina e a porcentagem de mulheres que dirige ônibus é bem pequena. Isso quer dizer que os homens são as referências quanto à organização desse trabalho e isso tem consequências para as trabalhadoras (Brito & D'arci, 1991).

¹ Apesar do tema de nossa pesquisa ser as mulheres motoristas, ao longo deste texto diversas vezes nos referimos à categoria em geral, usando para isso “os motoristas” ou “os trabalhadores” em concordância com as regras da linguagem. Poderíamos ter escolhido adicionar “(as)” depois das palavras, mas optamos por não por uma questão de fluidez do texto.

Por isso, esta dissertação se propôs a confluir esses dois fatores – trabalho e gênero, analisando como ambos influem no processo de saúde e doença das trabalhadoras condutoras de ônibus, mais especificamente focando na saúde mental, tendo como referencial a Teoria do Desgaste Mental, elaborada por Edith Seligmann-Silva (2011, 1994).

A Teoria do Desgaste Mental se insere dentro do campo de estudos conhecido como Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) e surge a partir da crítica que o campo teórico-prático da Saúde do Trabalhador e que a Medicina Social Latino-Americana fazem da concepção hegemônica de saúde, que culpabiliza o indivíduo e suas características individuais pelas causas de seu adoecimento e naturaliza o sofrimento causado pelo trabalho (Paparelli, Sato & Oliveira, 2011).

Por partir de uma base materialista histórica, Seligmann-Silva (2011) considera que o processo de desgaste mental – o processo saúde-doença em geral – está para além de questões individuais, passando por questões macrossociais, como a divisão internacional do trabalho, a economia e legislação do país, a organização da empresa etc. Essa visão abrangente nos permite destacar uma categoria, como, no caso, gênero, e olhar a partir dela para as relações entre trabalho e saúde.

Brito (1999) afirma que há uma crença de que apenas a dominação de classe no interior do capitalismo é relevante na análise das relações de trabalho, o que marginaliza ainda mais outras relações de dominação e opressão como gênero, sexualidade e raça.

Por isso, faz-se necessário investir em estudos que lidem com as relações entre trabalho, saúde e gênero, principalmente desnaturalizando as diferenças entre homens e mulheres. Nesse sentido, a Brito (1999) aponta a Medicina Social Latino Americana como um caminho interessante para esses estudos, o que fortalece também o aporte da Teoria do Desgaste Mental, justamente por sua visão materialista da relação entre saúde e trabalho.

Há ainda outro aspecto que justifica o estudo das relações de gênero no trabalho, que é o crescimento cada vez maior da participação das mulheres no mercado de trabalho e também em cargos que antes eram estritamente masculinos, como apontam Brushcini (2007) e Aquino *et al* (1995). Esse é o caso das motoristas de ônibus.

O número de mulheres condutoras de ônibus cresceu 150% entre 2009 e 2014, na cidade de São Paulo (Oliveira, 2014). Porém, isso não se reflete no número de produções científicas a respeito do tema. Há diversas pesquisas que abordam as condições de trabalho de

motoristas, como as de Sato (1991), Battiston *et al* (2006) e Costa *et al* (2003), mas nelas pouca ou nenhuma referência às mulheres é feita. Poucas pesquisas tratam exclusivamente da questão das mulheres motoristas, dentre elas, a pesquisa de Velozzo (2010) e Nogueira *et al* (2010).

Diante disso, a intenção desta pesquisa foi, aprofundar-se nas questões de gênero, justamente pensando neste como um fator que influencia as relações sociais, a construção da identidade de cada motorista e o cotidiano do trabalho e sua organização.

Além disso, sob a ótica do Desgaste Mental, buscou-se compreender como a categoria gênero interfere no possível processo de adoecimento dessa categoria e mais especificamente, intencionou-se compreender, partindo do olhar das próprias trabalhadoras e das observações feitas nos ambientes de trabalho, os sentidos atribuídos a ele, à sua organização e também a questão específica de ser mulher.

Para apresentar esse conteúdo, o presente texto se organiza da seguinte forma: no capítulo 1, apresentamos nossas concepções de saúde e trabalho, e também o campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) para, finalmente, introduzir a Teoria do Desgaste Mental. No segundo capítulo, abordamos a metodologia adotada na pesquisa.

Os capítulos 3 e 4 já fazem parte dos resultados de nossa pesquisa e apresentam o conteúdo recolhido no levantamento bibliográfico. O capítulo 3 trata das questões de gênero. Nele apresentamos as concepções que dão base ao nosso estudo, abordamos a questão da divisão sexual do trabalho e seu papel no sistema capitalista, as relações entre o neoliberalismo e o trabalho feminino, as relações entre saúde e gênero e traçamos um panorama da situação das mulheres trabalhadoras no Brasil. No capítulo 4, abordamos a função social do transporte, a organização do sistema de transporte público em São Paulo e a organização do trabalho dos motoristas, já abordando questões de saúde.

No capítulo 5, trazemos uma apresentação dos dados de campo em diálogo com a pesquisa bibliográfica. No capítulo 6, abrimos uma conversa direta entre a Teoria do Desgaste Mental e os nossos achados.

CAPÍTULO 1: A SMRT E A TEORIA DO DESGASTE MENTAL

O que hoje é conhecido como o campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) e sua relação com a psicologia social é resultado de uma trajetória histórica de debates sobre as concepções de trabalho, de saúde e da relação entre ambos.

Por isso, entendemos ser importante apresentar nossa compreensão sobre esses temas, para que assim possamos chegar à teoria utilizada como base para o método e análise dessa investigação, que é a Teoria do Desgaste Mental, apresentada nos livros *Desgaste Mental no trabalho dominado* (1994) e *Trabalho e desgaste mental – o direito de ser dono de si mesmo* (2011) da médica brasileira Edith Seligmann-Silva.

Iniciaremos, portanto, conceituando saúde e trabalho, dialogando com alguns autores, mas, especialmente, com Laurell e Noriega, que, por sua vez, são influências para a Teoria do Desgaste Mental.

Finalmente, abordaremos a trajetória histórica do campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho e a sua relação com a psicologia social para, finalmente, nos debruçarmos sobre a Teoria do Desgaste Mental.

1.1 Conceitos de saúde

Não há uma única definição de saúde e estas várias definições são atravessadas por diversas perspectivas que sofrem influência dos contextos histórico, social e econômico em que estão inseridas.

A definição mais aceita pela medicina tradicional entende saúde como ausência de doença ou sintomas e como algo estanque, desconsiderando saúde como potência e processo. Saúde seria uma questão de sim ou não, ou se tem ou não se tem e a figura do médico seria aquela capacitada para fazer essa avaliação (Czeresnia *et al*, 2013).

Essa definição tradicional é questionada de diversas formas. A OMS (Organização Mundial de Saúde) é um exemplo disso. Apresentando uma ampliação do conceito, define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas ausência de doença ou enfermidade” (OMS, 1946). Ainda assim, a saúde segue sendo caracterizada como algo cristalizado. Em seu texto *Por um novo conceito de saúde*, Dejours (1986), com base em Canguilhem, critica essa definição e afirma que é impossível definir *completo bem-estar* e que, em última instância, este não seria atingível. Ele define saúde como um processo de busca pelo bem-estar, que nunca será completo. Saúde seria, desta forma, a liberdade de

regular e controlar seu organismo e sua vida conforme suas necessidades, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social.

Uma discussão importante que Dejours (1986) traz, em consonância com os debates da época, em sua definição do processo saúde-doença no texto acima é a centralidade do trabalho como um de seus determinantes. A ausência ou presença do trabalho na vida de uma pessoa podem ser fatores tanto de produção de saúde, como de adoecimento físico e/ou psíquico.

A medicina social latino-americana nasce no fim dos anos 1980, para criticar o modelo tradicional da medicina e sua concepção de saúde e afirmar a centralidade do trabalho. Laurell e Noriega (1989), expoentes dessa teoria, defendem a tese da centralidade do trabalho para a saúde, com diferenças em relação à Dejours, trazendo, mais claramente, a importância do contexto sócio-histórico no qual estamos inseridos. Eles trazem o trabalho – em seu sentido mais amplo - para o centro da análise do processo saúde-doença, afirmando que o mesmo está para além de biopsíquico, social, podendo o adoecimento ser entendido como a corporificação de um processo histórico, do qual a sociedade é elo articulador.

A historicidade do processo saúde-doença se evidencia quando olhamos para o ser humano de maneira mais ampla, para sua existência como todo, não apenas para os aspectos isolados, por exemplo, quando olhamos para um processo de adoecimento para além dos estados físicos e biológicos, olhando, também, para os fatores sócio-culturais envolvidos.

Considerando o processo saúde-doença, eles falam em modos de andar a vida ou “adaptação”, que definem como

“capacidade do corpo responder com plasticidade diante de suas condições específicas de desenvolvimento, o que se traduz em mudanças específicas nos processos corporais que se expressam como formas biológicas características” (Laurell & Noriega, 1989, p. 101).

Ou seja, a adaptação não se trata de um mero ajuste, mas sim da capacidade de responder a situações sociais que mudam a maneira do corpo se relacionar com seu entorno. Eles afirmam que esse processo não é necessariamente bom e que, muitas vezes, pode ser danoso – como no caso do adoecimento relacionado ao trabalho. Além disso, os seres humanos são vistos como sujeitos desse processo, com capacidade de incidir sobre ele e por isso, também, não são seres estanques.

A centralidade do trabalho no processo de saúde-doença se encontra aqui. E, para poder compreender melhor essa relação, é necessário retomar o conceito de trabalho de Marx, que é o utilizado pelos autores.

Em *O capital* (1982) e em outras obras, Marx se empenha para escancarar o funcionamento do capitalismo. E para isso, o conceito de trabalho é central. Apresenta o funcionamento do capital a partir da teoria do valor², que está centrada na análise da extração de mais valia (Laurell & Noriega, 1989). Essa teoria evidencia que é através do trabalho que o capitalismo se mantém, uma vez que ele é o gerador do valor das mercadorias.

No capítulo V do primeiro volume de *O capital*, Marx desenvolve aspectos do conceito de trabalho que permeiam todo seu pensamento. Ele começa afirmando que para se pensar trabalho como algo amplo, deve-se olhar para ele, primeiramente, como independente do contexto socioeconômico em que está envolvido.

“Antes de tudo, trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimentos as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeças e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa, modificando-a, ao mesmo tempo que modifica sua própria natureza” (Marx, 1982, p. 202).

No trecho acima, Marx introduz o caráter de mediação que o trabalho exerce entre ser humano e natureza. Ou seja, o ser humano interfere e modifica a natureza através do trabalho e, com isso, é modificado. E é justamente isso que faz de nós seres humanos, o que nos diferencia dos outros animais. Portanto, o trabalho é uma atividade exclusivamente humana. Isso porque no trabalho há intenção: “o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente a sua construção antes de transformá-la em realidade” (Marx, 1982, p. 202).

O objetivo do trabalho é, através da transformação da natureza, produzir valores-de-uso³, algo que satisfaça necessidades humanas, sendo esse produto algo concreto ou não. Essa

2 A partir da teoria do valor, Marx afirma que o que acrescenta valor a uma mercadoria – algo que tenha utilidade e que possa ser trocado – é a mais-valia. Esta por sua vez, só pode ser obtida através do trabalho humano, uma vez que o ser humano é o único ser capaz de produzir mais do que necessita para sobreviver.

3 O termo valor-de-uso é apresentado por Marx como uma das características da mercadoria e, por isso, ganha centralidade em sua obra. Todo produto do trabalho humano tem valor-de-uso, ou seja, tem utilidade para

característica faz parte da relação ser humano-natureza e independe de qualquer forma específica de vida em sociedade.

Porém, não vivemos em uma sociedade qualquer, vivemos em um modelo específico e que traz particularidades ao trabalho. Dentro do sistema capitalista, os princípios apresentados acima ainda valem, porém, há dois fenômenos que trazem especificidades: o primeiro é o fato de quem realiza o trabalho, ou seja, o trabalhador não está controlado por si mesmo e sim pelo capitalista, que paga pelo trabalho e por isso o detém (mesmo que temporariamente); o segundo é que, pelo mesmo motivo, o produto do trabalho não pertence ao trabalhador, mas sim ao capitalista⁴.

Esses dois fenômenos trazem consequências para o processo de trabalho, uma vez que o trabalhador passa a estar subordinado a um outro, ao tempo do outro e às necessidades do outro. E as necessidades do capitalista estão diretamente relacionadas à extração de mais valia, o que significa que todas as decisões que ele irá tomar sobre o trabalho alheio estarão pautadas por isso e as consequências disso são nefastas, inclusive sobre a saúde, uma vez que a prioridade é o dinheiro e não o trabalhador ou a humanidade.

Colocando, portanto, o trabalho no centro da análise do processo saúde-doença, Laurell e Noriega estão trazendo juntos todos os aspectos abordados acima. Isso quer dizer que, se trabalho é mediação entre homem e natureza, o processo saúde-doença é o resultado dessa relação corporificado. Desta forma, as especificidades das condições e da organização do trabalho em determinada sociedade são de grande relevância.

“A conformação concreta do processo de trabalho é um dos elementos-chave para a compressão dos determinantes da saúde do trabalhador, já que permite desentranhar de que forma se constitui o nexos biopsíquico dessa coletividade” (Laurell & Noriega, 1989, p. 106).

Uma vez que vivemos em uma sociedade capitalista, as especificidades das relações de trabalho nesse contexto terão influência direta no processo saúde-doença da coletividade dos indivíduos e se manifestarão nos modos de andar a vida das pessoas. E, ainda, se a saúde

alguém – seja quem produziu, seja outra pessoa – e supre necessidades humanas, mesmo que essas estejam para além da sobrevivência.

4 Capitalista, na obra de Marx, quer dizer aquele que detém os meios de produção, sendo esses os objetos de trabalho (o que será transformado no processo de trabalho) e os instrumentos de trabalho (o que é usado como instrumento de transformação do objeto)

é resultado da mediação entre ser humano e mundo, o ser humano tem papel central nesse processo. É ativo, é sujeito.

Essa concepção de saúde enquanto um processo socialmente localizado e que postula o ser humano como sujeito, está no centro do campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (Paparelli, Sato & Oliveira, 2011), tema que iremos tratar mais aprofundadamente no próximo tópico.

1.2 O campo da SMRT

Os estudos sobre a relação entre saúde e trabalho, no Brasil e no mundo, não são recentes. E eles surgem no bojo do pensamento crítico ao taylorismo-fordismo. Conforme se aumenta o ritmo do trabalho e se muda o esquema da cadeia produtiva, os trabalhadores passam a se mostrar menos satisfeitos e a apresentar sinais de adoecimento, causando erros e trazendo perdas a eles próprios e à produção. A ciência, então, entra em campo para pensar estratégias para minimizar esses efeitos sem prejudicar a produtividade e, assim, surge a Medicina do Trabalho (Seligmann-Silva, 2011; Mendes & Dias, 1991).

Com a entrada diretamente nas fábricas, centrada na figura do médico, focando em adaptar o trabalhador ao seu trabalho, tentando manter ao máximo seu bem-estar preservado e sendo uma das poucas fontes de acesso a recursos de saúde que os trabalhadores tinham, quando não a única, a Medicina do Trabalho, até certo ponto, foi bem-sucedida. Ao mesmo tempo em que criava e mantinha o trabalhador dependente, controlava seu trabalho, sem prejudicar a produção e defendendo os interesses do patrão (Mendes & Dias, 1991).

O embate entre a Medicina do Trabalho e a Saúde Ocupacional (a segunda como tentativa de superação da primeira) no mundo deu-se no contexto pós segunda guerra mundial. O cuidado com a mão de obra, um tanto escassa naquele momento, fez-se mais necessário. Ao mesmo tempo, o avanço da tecnologia e o rearranjo da divisão internacional do trabalho trouxeram novos desafios os quais a medicina do trabalho tradicional passou a ter dificuldade para enfrentar. Cresce, assim, a insatisfação dos trabalhadores e dos empregadores.

A resposta encontrada pela ciência foi uma ampliação das áreas de saberes e da abrangência da atuação no trabalho, ou seja, passar a olhar a relação entre saúde e trabalho através das óticas de outras disciplinas para além da medicina, atuando para além dos trabalhadores que já adoeceram. Surge a Saúde Ocupacional, com um saber multidisciplinar e

intervindo no “ambiente do trabalho” (Mendes & Dias, 1991), refletindo o que vinha sendo debatido na área da Saúde Pública. Essas mudanças marcam avanços importantes na compreensão da relação saúde-trabalho, uma vez que tiram o centro do conhecimento dos médicos e o centro da intervenção sobre os trabalhadores, expandindo as possibilidades de intervenção. No Brasil, o processo de desenvolvimento da Saúde Ocupacional é mais tardio, chegando aqui por volta dos anos 1960.

Apesar de se propor a uma série de mudanças, a Saúde Ocupacional falha em aplicar boa parte delas. Ela segue na lógica de culpabilização do trabalhador e o vê apenas como objeto da saúde. Falha em implantar um modelo verdadeiramente multidisciplinar e não dá conta de acompanhar o ritmo das mudanças na produção (Mendes & Dias, 1991).

Em outra direção, - muito impulsionado pela força dos movimentos sociais no mundo, pela compreensão da importância do papel ativo do trabalhador no processo de saúde-doença no trabalho e pelas mudanças no processo de produção, com uma tendência a precarização do trabalho, principalmente no chamado “Terceiro Mundo” - surge o campo da Saúde do Trabalhador e, dentro dele, o campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, ou SMRT.

No Brasil, não foi diferente. Em um momento histórico específico, de ascensão dos movimentos sociais e a partir de desenvolvimentos teóricos e metodológicos próprios, além de uma elucidação cada vez maior da influência política, econômica e social dos estudos nessa área (Seligmann-Silva, 2011), a SMRT surge enquanto campo que se propõe a olhar a relação saúde e trabalho por outra ótica.

No final da década de 1970 e no início dos anos 1980, junto ao movimento de redemocratização do país e ao refortalecimento dos sindicatos, outros movimentos, como os da saúde, ganham força. No mesmo período, diversos países da América Latina, incluindo o Brasil, passaram a sofrer as consequências da industrialização tardia concomitantemente a um processo de urbanização. Essas mudanças e suas influências no processo saúde-doença passam a ser alvos de pesquisas, inclusive na área de psicologia (Sato, Lacaz & Bernardo, 2006).

Em meados dos anos 1980, tem-se a transferência dos cuidados da saúde do trabalhador à saúde pública, retirando-os do bojo da previdência social e das empresas. A constituição de 1988 marca a expansão do direito à saúde a toda a população através do SUS.

É nessa efervescência que o campo da Saúde do Trabalhador “emerge como um discurso contra-hegemônico – campo de práticas teóricas (geração de conhecimentos) e práticas político-ideológicas (visando à superação das relações de poder)” (Paparelli, Sato & Oliveira, 2011, p.121). Esse campo está comprometido em olhar, pensar e intervir no processo saúde-doença e na sua relação com o trabalho para além dos limites dos interesses da produtividade. Além disso, tem como base uma visão de saúde que questiona a da medicina tradicional, temática que abordamos no tópico acima.

A expansão dos debates e das práticas em saúde pública, somada ao fortalecimento do campo da Saúde do Trabalhador, abre para a psicologia novos campos de trabalho e pesquisa. A atuação e a formação do psicólogo em questões que se referiam ao trabalho, que se restringiam apenas ao âmbito das clínicas particulares e das empresas, focando na gestão de recursos humanos, se expande para a Saúde Pública, trazendo novos olhares e reflexões teóricas para a área (Sato, Lacaz & Bernardo, 2006; Jaques, 2003)

Entende-se que esse campo é multidisciplinar, pois recebe contribuições teórico-metodológicas de diversas áreas de conhecimento e disciplinas para a sua constituição. Seligmann-Silva (2011) cita algumas, como: ciências sociais, filosofia, ética, economia, direito, engenharia da segurança, psicologia, neurofisiologia, neuroendocrinologia, neurologia, psiquiatria, medicina do trabalho, psicologia do trabalho, psicopatologia do trabalho, toxicologia, ergologia, enrgonomia etc.

O campo da Saúde do Trabalhador traz contribuições importantes para a mudança da maneira como se entende as relações entre saúde e trabalho. A compreensão de que o processo saúde-doença é socialmente determinado estende-se para a relação saúde e trabalho, desconstruindo a lógica da culpabilização individual e de naturalização do sofrimento laboral, noções presentes, por exemplo, na ideia de “ato inseguro” usada para justificar acidentes de trabalho (Paparelli, Sato & Oliveira, 2011).

Além disso, amplia-se a noção de “ambiente de trabalho”, a partir da compreensão de que o trabalho está para além das condições materiais, somando-se a estas a ideia de “organização do trabalho”, que passa a abranger outros fatores como o ritmo de trabalho, as regras, as relações com colegas e com chefes, os métodos de avaliação, o controle sobre o próprio trabalho, as relações de poder, entre outros.

Especificamente, sobre o campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, Seligmann-Silva (2011) afirma que, por mais que os estudos sobre as relações entre os

aspectos laborais e a constituição dos distúrbios mentais sejam mais antigos que a conformação do campo da SMRT, pode-se dividi-los em, basicamente, três filiações. A primeira tem raízes nas teorias do estresse, tendo uma perspectiva mais positivista e focando mais em pesquisas quantitativas sob a ótica dos fatores de risco. A segunda, tem como referencial teórico a psicanálise e foca nos processos subjetivos, intrapsíquicos e intra-subjetivos, com maior uso da pesquisa qualitativa e traz importantes contribuições terapêuticas. Ambas apresentam, até certo ponto, contribuições, mas, principalmente, limitações, apresentadas pela autora em forma de críticas. A terceira é a que adota a noção de desgaste, partindo do referencial do materialismo histórico dialético.

Este trabalho se aproxima desta terceira filiação, mais especificamente da Teoria do Desgaste Mental, apresentada por sua autora como uma “abordagem integradora” (Seligmann-Silva, 2011, p.135), uma vez que reúne e articula contribuições de diversas correntes da SMRT, principalmente da psicodinâmica do trabalho, da teoria do estresse e formulações da Medicina Social Latino-Americana (Paparelli, 2009). É nesse tema que vamos entrar no subitem a seguir.

1.3 Desgaste e a Teoria do Desgaste Mental

A Teoria do Desgaste Mental pode ser considerada uma teoria integradora, pois dá conta de agregar ao conceito de *desgaste* contribuições de duas das principais correntes de pensamento que vêm fundamentando as pesquisas e as intervenções clínicas da SMRT – a teoria do estresse e a psicodinâmica do trabalho. Ela nos permite compreender como as interações entre fatores ambientais e psicossociais, a subjetividade, identidade, elaboração de sentidos dos trabalhadores e as esferas sócio econômicas da vida impactam e são impactadas pelas relações de trabalho (Seligmann-Silva, 2011).

“A ideia de desgaste, tal como tentamos examiná-lo, coloca-se numa posição central nesse quadro, pois permite entender que os processos coletivos e os processos psicossomáticos (individuais) interagem e se integram em um único processo de alta complexidade, porém, realmente uno” (Seligmann-Silva, 2011, p. 148).

A noção de desgaste usada pela autora tem origem na Medicina Social Latino-Americana. Essa corrente de pensamento surge nos anos 1970 e procura entender o processo saúde-doença a partir da historicidade e da multiplicidade de determinações, sendo o processo de trabalho uma das principais. Este é entendido no interior do processo de produção capitalista (Paparelli, 2009; Laurell & Noriega, 1989).

Questionando a noção de risco, usada pela medicina do trabalho para apresentar fatores que isoladamente podem causar dano à saúde dos trabalhadores, Laurell e Noriega, em seu livro *Processo de produção em saúde: trabalho e desgaste operário*, de 1989, apresentam a ideia de cargas de trabalho, sendo elas elementos “que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando aqueles processos de adaptação que se traduzem em desgaste” (p.110). Essas cargas podem ser físicas, biológicas, químicas, mecânicas, fisiológicas ou psíquicas e ganham materialidade no corpo. Elas interagem entre si no processo de trabalho e não são estáticas, estando diretamente relacionadas com o processo de produção.

A noção de cargas de trabalho está vinculada ao conceito de desgaste, que seria a manifestação no corpo e na psique dessas cargas de trabalho, sendo definido pelos autores como “perda de capacidade efetiva e/ou potencial, biológica ou psíquica” (Laurell & Noriega, 1989, p. 115).

Sobre o tema do processo saúde-doença, no interior das relações de trabalho do capitalismo, Seligmann-Silva (2011) afirma:

“Nas intersecções entre processo de trabalho e processo saúde-doença, determinações de ordem sociopolítica e econômica passam a atuar. Nas situações de trabalho dominado, a desvantagem que faz com que o corpo e os potenciais psíquicos do trabalhador sejam consumidos pelo processo de trabalho e por constrangimentos a ele vinculados, se configura como desgaste (Seligmann-Silva, 2011, p.136).

O trecho acima apresenta dois aspectos centrais na Teoria do Desgaste Mental e que são completamente interligados: a questão do trabalho dominado e a sua relação com o desgaste.

O termo *desgaste*, usado pela autora, é um diálogo com Laurell e Noriega. Seligmann-Silva utiliza essa noção para pensar o modelo teórico do Desgaste Mental, ampliando seu significado. Para a autora, o desgaste pode afetar o funcionamento do corpo e do psiquismo, sendo possível também um desgaste da identidade ou do caráter.

Ela afirma que o núcleo constituinte do processo de desgaste mental é o trabalho dominado,

“pois a dominação que ataca a dignidade e fere a autonomia da individualidade é a mesma que produz rupturas no mundo mental e psicossocial, atingindo a estabilidade

psicossomática. [...] os fios que tecem a dominação fabricam, ao mesmo tempo, o sofrimento, na medida em que a dominação esmaga a identidade e aprisiona a alma no medo” (Seligmann-Silva, 2011, p.23).

O desgaste – físico, psíquico, da identidade – seria, então, o resultado da correlação de forças entre trabalhador e trabalho, que se manifesta através do processo saúde-doença, de forma negativa para o trabalhador.

A autora afirma que o desgaste mental afeta o trabalhador em três níveis: o primeiro refere-se ao substrato orgânico da mente e o desgaste se dá através de acidentes ou de situações de intoxicação, por exemplo. Ele ocasiona danos intelectuais, motores e em funções psicoafetivas. O segundo seria a fadiga, um cansaço geral que não cede e “se faz aferível em termos de danos orgânicos” (p.141), perdas estas que passam por qualidade do sono, desânimo, mas também perdas na qualidade de vida, por dificultar as interações sociais e o lazer. O terceiro nível é o desgaste da subjetividade, “aquele que *corrói a identidade, ao atingir valores e crenças*, podendo inclusive *ferir a dignidade e a esperança*” (p. 143, grifos da autora).

Há outros fenômenos relacionados ao desgaste que a autora apresenta, como é o caso da expropriação dentro do processo de produção, na qual as pessoas e as relações interpessoais são reduzidas a objetos, são coisificadas, podendo acarretar um sentimento de perda. Há também o processo de deterioração da autoimagem e autoestima dos trabalhadores, desencadeado pelas sucessivas pressões e frustrações no trabalho que estreitam suas perspectivas de futuro. Dentro desse tema, Seligmann-Silva dialoga com outros autores:

“As ideias desenvolvidas por Yves Clot (2008) na perspectiva da Clínica da Atividade vieram fortalecer a integração entre a concepção de desgaste e a de sofrimento. Clot pensou o sofrimento psíquico como resultante de um impedimento de agir em consonância com o seu próprio ser. Impossibilidade cuja continuidade leva a uma desvitalização da atividade que corresponde a uma impossibilidade de ser. Centrando a atenção na importância do poder de agir” (Seligmann-Silva, 2011, pp. 143-144).

O desgaste tende a ser maior em situações de vulnerabilidade humana e esta, por sua vez, é maior quanto piores forem as condições de vida e quanto menor for o respeito à cidadania e aos direitos humanos. Isso quer dizer que trabalhadores que se encontram em vínculos precários de trabalho, que vivem em situação de vulnerabilidade ou que fazem parte

de setores oprimidos da sociedade – mulheres, negros, LGBTQs, pobres etc. – tendem a sofrer mais com os processos de desgaste relacionado ao trabalho (Seligmann-Silva, 2011).

A epistemologia da Teoria do Desgaste Mental e a sua concepção de saúde-doença na relação com o trabalho demandam que a compreensão do processo de desgaste mental esteja para além de questões individuais. A autora aponta cinco patamares que influem nesse processo e que devem ser considerados quando olhamos para a saúde mental relacionada ao trabalho, são eles: o patamar internacional, no qual se insere a divisão internacional do trabalho, a economia mundial, os processos de globalização, entre outros fatores; o patamar nacional, que corresponde às políticas trabalhistas, economia, leis, saúde, educação etc. do país; o patamar das empresas, que corresponde ao funcionamento da empresa, seus parâmetros éticos, suas políticas internas dentre outros; o patamar do espaço microsocial do local do trabalho, correspondente aos aspectos coletivos, às relações intersubjetivas, à organização do trabalho em si, ao ambiente de trabalho etc.; e, finalmente, o patamar individual, correspondente à relação entre a história pessoal do trabalhador e os outros patamares (Seligmann-Silva, 1994). Os dois primeiros patamares dizem respeito a processos macrosociais. Em última escala, dizem respeito à maneira como o processo de produção capitalista se organiza no mundo e no Brasil. Os patamares 3 e 4 dizem respeito a processos microsociais, relações de poder, regras e a organização do trabalho no âmbito da empresa e do trabalho específico que está sob análise. O último patamar diz respeito a processos subjetivos de cada trabalhador, a sua história de vida e de trabalho.

A formulação da Teoria do Desgaste Mental nos permite olhar para como outras relações de opressão, para além das relações de classe, atravessam os processos de saúde-doença relacionados ao trabalho, uma vez que entram no bojo das macro influências socioeconômicas e das relações de poder, como é o caso das relações de gênero.

Mais do que isso, neste trabalho, compreendemos que essas relações têm papel central na sustentação e manutenção do modo de produção – e exploração – capitalista⁵. Portanto, não há, em verdade, como olhar a relação entre trabalho e saúde sem olhar para as relações de gênero, uma vez que entendemos que divisão social do trabalho é atravessada por relações de opressão e dominação e que partirmos da definição de saúde apresentada acima. Ou seja, saúde, trabalho e gênero estão necessariamente imbricados. Nos próximos capítulos nos aprofundaremos nessas questões.

5 Essa temática será aprofundada no capítulo 3 desse trabalho.

1.4 Enfrentando o desgaste

Apesar de todos os fatores de adoecimento, desgaste e da penosidade no trabalho, nem todos os trabalhadores adoecem e é importante nos debruçarmos sobre esse fenômeno, inclusive porque muitas vezes ele é usado como maneira de invalidar os adoecimentos: “Se tivesse relação com o trabalho, todos adoeceriam. Então não tem relação com o trabalho.”

As respostas estão nas próprias teorias de Laurell & Noriega e Seligmann-Silva. A saúde não é uma relação causal entre fenômenos, mas sim um processo complexo de constante relação entre sociedade e indivíduo. Isso quer dizer que existem fatores – individuais e coletivos – que podem acelerar, retardar e até mesmo evitar os processos de adoecimento relacionados ao trabalho, mas isso não invalida sua existência.

Sobre esse tema, há contribuições de diversos autores da SMRT e também de outras áreas que pesquisam questões relacionadas ao trabalho. Vamos passar brevemente por alguns deles, os quais nos trazem elementos interessantes para pensar essa questão.

A própria Edith Seligmann-Silva tem uma parte inteira de seu livro, *Trabalho e desgaste mental* (2011), destinada a essa questão. Dialogando diretamente com vários autores, especialmente com Dejours, ela chama de estratégias de enfrentamento as atitudes, ações, pensamentos, comportamentos etc. adotados pelos trabalhadores para lidar com os fatores de desgaste mental relacionados ao trabalho. Essas estratégias podem ser individuais ou coletivas, ou seja, adotadas pelo trabalhador individualmente ou por um grupo/coletivo de trabalhadores; e podem ser conscientes ou inconscientes, ou seja, podem ser propositais ou não.

A autora faz também outra separação, dividindo as estratégias em dois tipos: defesas e resistências. As primeiras seriam as atitudes tomadas para evitar o sofrimento ou torná-lo suportável e aqui estão inclusos os mecanismos psicológicos, não acarretando transformações no trabalho, mesmo quando coletivas. As segundas dizem respeito àquelas que impactam e transformam a realidade do trabalho, para que essa pare de causar sofrimento.

Ela afirma que as estratégias coletivas, principalmente as que impactam e transformam a organização do trabalho, partem do pressuposto da necessidade de um vínculo de confiança e compreensão entre trabalhadores, além de terem uma maior abrangência. Elas visam modificar as situações de desgaste, em vez de apenas torná-las mais toleráveis.

Além disso, espaços de organização dos trabalhadores, seja via sindicato, comitês ou coletivos independentes são relevantes nos processos de criação e aplicação de estratégias

coletivas de enfrentamento e tendem a ser mais fortes para enfrentar a disputa com os patrões do que os indivíduos sozinhos.

Olhando para as estratégias individuais especificamente, a autora aborda algumas. Um exemplo é a criação de pontos de compensação na vida extra laboral, seja com outras realizações pessoais (criação dos filhos, busca por promoções etc.); seja atingindo objetivos pessoais através do salário (compra de bens, sustento da família); seja em momentos de lazer, como viagens.

Outro exemplo, são estratégias para lidar com o medo em trabalhos perigosos e penosos, que, no geral, são defesas, como negação do perigo e até o alcoolismo crônico⁶.

Abordando a temática da penosidade do trabalho, Leny Sato (1991) analisa com profundidade o que ela chama de “ações adaptativas”, que dizem respeito, justamente, à maneira como os trabalhadores lidam esse fenômeno.

Para a autora, a penosidade está diretamente relacionada à falta de controle do trabalhador sobre o seu próprio trabalho. Para que haja controle, são necessários três pré-requisitos: familiaridade, que seria o conhecimento que o trabalhador desenvolve sobre seu próprio trabalho, o qual lhe permite se adaptar melhor às situações adversas; o poder, que diz respeito à possibilidade de intervenção nas normas e prescrições do seu trabalho conforme sua necessidade; e o respeito ao limite subjetivo, este sendo o que, quando e como o trabalhador pode aguentar seu trabalho. Esses três requisitos se interlaçam e se influenciam, dificilmente existindo um sem o outro.

“O trabalho é penoso quando o trabalhador não tem conhecimento, poder e instrumentos para controlar os contextos de trabalho que suscitam vivências de desconforto e desprazer, dadas as características e necessidades e limites subjetivos. Enfim, o trabalho é penoso quando o trabalhador não é sujeito da situação” (Sato, 1991, p. 72).

O enfrentamento à penosidade, portanto, diz respeito justamente a estratégias que aumentem o controle, poder, familiaridade e respeito ao limite subjetivo dos trabalhadores.

6 É necessário compreender que o alcoolismo crônico relacionado ao trabalho é uma questão complexa e não pode ser atribuída simplesmente a um trabalho perigoso. Mas é muito comum o abuso de substâncias em profissões de trabalhos considerados penosos ou perigosos, como é o caso, inclusive dos motoristas de ônibus. Retomaremos a questão do uso de álcool nessa categoria no capítulo 4 desse trabalho.

Tornar o trabalho mais familiar passa por conhecê-lo melhor, assim como se conhecer enquanto trabalhador naquele trabalho, conhecer seus próprios limites subjetivos. Passa, inclusive, por conseguir prever problemas e pensar em soluções. Isso não ocorre de maneira passiva, mas sim através do entrelaçamento entre conhecimentos prévios do próprio trabalhador e de outros profissionais também. Quanto maior o conhecimento sobre o próprio trabalho, maior o poder sobre ele, por mais que os dois elementos não sejam totalmente dependentes. A familiaridade permite que o trabalhador identifique e reconheça quanto e sobre o que ele tem poder em seu trabalho.

Para pensar sobre as práticas que tornam o trabalho menos penoso, Sato abre um diálogo direto com a ergonomia. Ela afirma que essas práticas “são coletivamente criadas e adotadas, havendo diferenças individuais quanto aquilo que deve ser controlado, na medida em que a penosidade do trabalho é definida na interação subjetivo-objetivo”(Sato, 1991, p. 84).

A essas práticas ela nomeia como ações adaptativas, por serem resultado de um comportamento ativo dos trabalhadores. Essas ações modificam o trabalho prescrito e o trabalhador, resultando no trabalho real, aquele que se concretiza.

Essa noção dialoga com o que Yves Clot chama de gênero profissional, que seria a “prescrição” coletiva, formada pelos acordos e acúmulos que um coletivo de trabalhadores criou em cima de seu trabalho. Esse acúmulo tem origem histórica e se reporta a construções coletivas e confere conteúdo simbólico ao trabalho. Uma categoria específica, como motoristas de ônibus, compartilha um gênero profissional, ou seja, há uma série de regras, acordos e modos de fazer que foram sendo criados pelas e pelos trabalhadores e que foram passados para os outros. O gênero é então uma mediação entre o objeto de trabalho e o coletivo dos trabalhadores. Em contrapartida ao gênero, que é coletivo, há o estilo, que é individual. Cada trabalhador tem seu próprio modo de fazer as coisas, sua maneira de se adaptar e utilizar o prescrito, o real e o gênero do trabalho (Santos, 2006). Esse conhecimento coletivo e compartilhado subsidia ações e práticas para lidar com o trabalho, inclusive para enfrentar a penosidade.

Outro autor que pensa a importância da construção do saber dos trabalhadores sobre seu trabalho, tanto individual quanto coletivamente para o processo de adaptação e transformação das situações de penosidade no trabalho é Yves Schwartz (2011).

Ele introduz a noção de “trabalho invisível”. Classicamente, quando se pensava em trabalho invisível e visível, pensava-se a oposição entre trabalho doméstico e trabalho mercantil/industrial. Porém, o autor afirma que também há invisibilidade no trabalho valorizado socialmente. O que ele chama de invisível é a parte não objetivada, não prescrita ou prevista que todo trabalho apresenta. Por mais normatizado que seja o trabalho, há uma série de variabilidades e possibilidades que não estão sobre controle dessas normas. A parte invisível do trabalho é parte constituinte e de extrema importância.

Um importante aspecto a ser considerado nessa invisibilidade é a questão da coletividade. Todo trabalho tem o que Schwartz (2011) denomina de “furos na norma”. Esses furos são reconfigurações do fazer o trabalho, que são criadas individualmente, mas também coletivamente sendo, por isso, compartilhadas e passadas entre as diferentes gerações de trabalhadores e mais que isso,

“engajam reconfigurações de maneiras de fazer, dos laços coletivos mais ou menos intensos, das aprendizagens, das redes de transmissão de saber fazer, dos valores do uso de si, da saúde no trabalho e, finalmente, reinterrogam – construindo ou destruindo – o que significa viver em conjunto. É, portanto, toda vida social que é surdamente recolocada em questão na oficina, no serviço, no canteiro de obra, para ser (re)disseminada pelos milhares de canais de sociabilidade com os outros espaços da vida social” (Schwartz, 2011, p. 33)

Ou seja, mais do que criar e ampliar o saber sobre o próprio trabalho, essas relações e trocas coletivas fortalecem os laços de sociabilidade e trazem isso para dentro do trabalho, o que potencializa a criação de estratégias coletivas de enfrentamento das situações desgastantes.

Sato (1991) afirma que o espaço para intervenção do trabalhador em seu próprio trabalho é limitado, o que quer dizer que nem sempre ele dará conta de mudar ou mesmo evitar situações de desgaste. Essas ações também não necessariamente aumentam o poder que o trabalhador tem, não transformando a realidade. Além disso, algumas das ações desenvolvidas podem ser até prejudiciais para o trabalhador, para a qualidade do serviço e para seus colegas.

CAPÍTULO 2: METODOLOGIA

As diferentes etapas de investigação deste trabalho intencionaram dar conta de olhar para os diversos elementos que, possivelmente, constituem o processo de desgaste mental relacionado ao trabalho e a sua relação com gênero.

Como abordado no capítulo anterior, as formulações da Teoria do Desgaste Mental, permitem-nos considerar as relações de opressão e exploração como parte dos processos de saúde e doença, incluindo aqui a saúde mental e os processos relacionados com o trabalho. Além disso, com Seligmann-Silva (2011), compreendemos o processo de desgaste como multideterminado. O método de pesquisa, portanto, deve dar conta de abordar, as diversas determinações desse processo.

Em seu livro *Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário*, Laurell e Noriega (1989) afirmam que uma nova maneira de olhar o processo saúde doença e sua relação com o trabalho, implica em mudanças na maneira como se faz pesquisa nessa área. Eles afirmam que há duas possibilidades de se fazer essas mudanças: a primeira seria descartar tudo o que foi produzido sobre isso até agora e a segunda, a que eles escolhem, seria “recolher e rearticular técnicas de investigação já existentes e ao mesmo tempo gerar novas técnicas sob o marco interpretativo global diferente” (Laurell & Noriega, 1989, p. 119).

Essa escolha traz a vantagem de não desperdiçar todo o conhecimento já existente e acumulado sobre o tema, mesmo que este tenha sido produzido através de marcos metodológicos que eles não adotem em totalidade. Pode-se, então, aproveitar esse conhecimento como base de diálogo e construção a partir da nova ótica analítica que eles apresentam em seu livro.

Eles afirmam que um método que se proponha a estudar a relação saúde-trabalho deve dar conta da complexidade de fatores e influências que a determinam, e que, necessariamente, deve levar em conta a relação entre capital e trabalho. Esse método dá conta, portanto, de olhar a saúde como um fenômeno complexo e, por isso, podemos usá-lo, inclusive para pensar a saúde mental. Ele deve fazer o movimento de decompor e recompor o processo global.

Pensando, particularmente, na questão de investigações que abordam a temática de gênero, Brito (1999) traz contribuições interessantes. Ela afirma que os estudos na área de gênero também trazem e dialogam com novos marcos científicos. Um deles é o papel ativo dos indivíduos envolvidos na pesquisa e como, nesse sentido, a empatia entre pesquisador e

participante é relevante. Afirma que a empatia é facilitada quando este se reconhece e se identifica de alguma maneira com o pesquisador e como o pesquisador também pode se implicar de modo peculiar nessa pesquisa – como é o caso de pesquisas sobre gênero feitas por mulheres.

Afirma também que as pesquisas sobre a relação entre saúde e trabalho foram feitas, em sua maioria, a partir da ótica do sujeito universal masculino, ou seja, tendo o homem como parâmetro exclusivo e que, para se fazer pesquisas com um viés de gênero, é necessário levar em consideração aspectos mais globais como a divisão sexual do trabalho e as relações simbólicas entre gêneros, rompendo com naturalizações, sendo para isso necessário ouvir as próprias mulheres trabalhadoras.

A importância de ouvir o sujeito que vive a situação pesquisada também é defendida por Laurell e Noriega (1989) e pelo campo da SMRT como um todo. É essencial a valorização do conhecimento do trabalhador sobre seu próprio trabalho e também de seu envolvimento para construir uma nova prática de promoção da saúde. O encontro entre trabalhadores e conhecimento científico permite a síntese entre as experiências particulares de cada trabalhador com as experiências gerais da classe e o conhecimento previamente produzido sobre o assunto – e é essencial que haja essa síntese.

Seligmann-Silva (2011) dialogando com Laurell e Noriega, apresenta os cinco patamares para a investigação do processo de desgaste, que foram descritos no capítulo 1 desta dissertação. Levando-os em consideração, a metodologia desta pesquisa se dividiu em algumas etapas que deram subsídios para que a análise pudesse ser feita incluindo os referidos patamares.

A primeira etapa deu conta de reconhecer os dois primeiros patamares - internacional e nacional –, que são justamente os que tratam das questões macrosociais. Para isso, utilizamo-nos da pesquisa bibliográfica sobre temas que analisam essa dimensão da realidade, como relações de trabalho no mundo, relações de gênero, divisão sexual do trabalho, importância social do trabalho no transporte, entre outras coisas. Os resultados dessa etapa estão apresentados nos capítulos 3 e 4, mas também aparecem em diálogo constante com a análise (capítulo 5).

A revisão bibliográfica também foi utilizada para subsidiar a delimitação de outros patamares, principalmente para a realidade da empresa e organização do trabalho. Porém, foi através da coleta de dados primários que esses patamares foram mais aprofundados, e essa foi

a segunda etapa da pesquisa. Ela se deu a partir do uso de dois procedimentos de pesquisa qualitativa: a observação do cotidiano do trabalho e a entrevista semi-estruturada (ver roteiro em *Anexos*), os quais serão descritos a seguir.

2.1 Procedimentos

a. Observação do cotidiano do trabalho: um olhar etnográfico

O que aqui estamos chamando de cotidiano do trabalho refere-se ao dia a dia das trabalhadoras em seu ambiente de trabalho, envolvendo uma gama de fatores. Dentre eles estão aqueles que são prescritos, esperados, que fazem parte da norma do trabalho, o que Yves Clot e os ergonomistas nomeiam como “trabalho prescrito”. Mas há, também, uma parte do trabalho que está para além disso, que é o concreto, a realização do prescrito no cotidiano, o “trabalho real” (Santos, 2006).

O cotidiano do trabalho não é algo simples, mas a combinação de uma série de fatores e aspectos da vida dos trabalhadores e de seu dia a dia. É nele que a relação entre capital e trabalho, mas também as relações de gênero, se materializam. Para compreender esses diversos fatores, é necessário uma aproximação com o cotidiano e um contato direto com os trabalhadores e trabalhadoras. Essa aproximação possibilitará, também, levantarmos dados que nos permitirão compreender melhor o processo de desgaste. A etnografia, como metodologia, permite justamente isso.

Em seu texto *A interpretação das Culturas*, Geertz (1989) define a etnografia como descrição densa:

“Segundo a opinião dos livros-textos, praticar a etnografia é estabelecer relações, selecionar informantes, transcrever textos, levantar genealogias, mapear campos, manter um diário, e assim por diante. Mas não são essas coisas, as técnicas e os processos determinados, que definem o empreendimento. O que o define é o tipo de esforço intelectual que ele representa: um risco elaborado para uma "descrição densa", tomando emprestada uma noção de Gilbert Ryle” (Geertz, 1989, p.4).

O que Ryle chama de descrição densa é uma articulação que vai para além da mera observação e do simples relato de comportamentos isolados da teia de significações em uma determinada cultura. É essencial que essa descrição dê conta, por exemplo, de diferenciar comportamentos aparentemente iguais, mas só fará isso “inspecionando os acontecimentos e

não arrumando entidades abstraídas em padrões unificados” (Geertz, 1989, p.13), como é comum na etnografia clássica.

Rockwell (2009) afirma que Geertz representa uma nova tradição dentro da etnografia, aquela que construiu vínculos estreitos entre teoria e descrição. Essa tradição entende que toda pesquisa etnográfica inicia-se com uma pergunta teórica. No caso da nossa pesquisa: como se dá a relação entre gênero e o processo de desgaste mental no trabalho de motoristas de ônibus? Por isso, a descrição etnográfica não seria um reflexo da cultura estudada, mas sim uma construção. Podemos ver no trecho abaixo do próprio autor, traços dessa concepção:

“há três características da descrição etnográfica: ela é interpretativa; o que ela interpreta é o fluxo do discurso social e a interpretação envolvida consiste em tentar salvar o ‘dito’ num tal discurso da sua possibilidade de extinguir-se e fixá-lo em formas pesquisáveis” (Geertz, 1989, p. 15).

Ou seja, é a partir da realidade material, do que é observado, dos discursos que se apresentam e da interação desses elementos que se pode abrir um diálogo concreto entre a nossa pergunta de pesquisa e a nossa teoria.

O autor afirma que o estudo etnográfico não é *das* aldeias, mas *nas* aldeias. Isso quer dizer que uma mesma coisa pode ser estudada em mais de um local e que, portanto, a descrição etnográfica seria, assim como afirma Rockwell, mais do que um reflexo do local estudado.

A concepção que Geertz apresenta de etnografia permite que ela seja usada em contextos para além dos clássicos da antropologia. Podemos, assim, aproveitarmos da noção de descrição densa para nos aproximarmos de diversos campos, e o cotidiano do trabalho é um deles (Sato & Oliveira, 2008)

Reafirmar a importância do contato com o trabalhador e do seu conhecimento sobre seu próprio trabalho traz a centralidade do contato com o dia a dia, com a minúcia, mas acima de tudo com a teia de significações tecidas pelos próprios trabalhadores na relação com as condições sociais e materiais do seu trabalho. A etnografia torna-se, portanto, valiosa metodologia para se acessar essas significações de maneira densa, para além da mera observação descritiva e com a possibilidade de avançar articulações teóricas importantes.

Nesse sentido, o contato direto com o cotidiano do trabalho das motoristas e cobradoras de ônibus, através da observação etnográfica, permite que aspectos não previstos,

não normatizados sejam acessados. Permite desvelar possíveis fontes de desgaste incluídas na organização do trabalho, mas também estratégias de enfrentamento desenvolvidas por essas trabalhadoras. Permite, enfim, interrogar teoricamente a relação entre trabalho, saúde mental e gênero.

b. Entrevista semi-estruturada

O segundo procedimento utilizado para obtenção de dados primários consiste em entrevistas semi-estruturadas, que consistem em um momento de encontro entre pesquisadora e participantes, com foco e objetivo determinados. Neto (1993) define o termo entrevista de maneira genérica, como “uma conversa a dois com propósitos bem definidos” (p. 57). A entrevista permite o acesso a conteúdos específicos e subjetivos, aos quais possivelmente outros métodos não permitiriam.

“Actualmente, una de las grandes diferencias entre la práctica de la entrevista en la investigación social y otras modalidades de conocimiento reside tanto en su aplicación más o menos formal y sistemática, como en su capacidad para indagar en procesos sociales o llegar a conclusiones generales guiadas teóricamente a través de las valoraciones, representaciones y vivencias individuales. Mediante la entrevista el investigador social enmarca histórica y socialmente las experiencias personales de sus entrevistados y busca comprender los procesos sociales que subyacen a las valoraciones e interpretaciones subjetivas individuales” (Finkel *et al*, 2008, p.132).

Interessa-nos a concepção apresentada acima por Finkel *et al* (2008) de que a entrevista é uma maneira de se entrar em contato e compreender melhor processos históricos e sociais a partir da fala e da vivência de indivíduos, contribuindo, assim, para formulações mais gerais sobre o assunto. Isso quer dizer que, apesar de cada entrevista ser realizada com uma pessoa e de haver questões individuais nesta situação, também aparecerão conteúdos coletivos. Nesse sentido, a entrevista nos permite compreender melhor, por exemplo, como os diferentes patamares de influência do processo de desgaste mental, apresentados por Seligman-Silva, se relacionam entre si e como são vividos por aqueles indivíduos.

A entrevista semi-estruturada é uma mescla de aspectos de uma entrevista aberta, na qual não há perguntas previamente formuladas, e de uma entrevista fechada, na qual todas as perguntas estão formuladas (Neto, 1993). Ou seja, há eixos de perguntas, caminhos iniciais, mas que mudam e variam com o andar do diálogo. No momento da conversação, o

pesquisador escolhe e dirige suas questões de acordo com seus objetivos, mas sem tolher a narrativa do participante (Duarte, 2002).

Esse momento possibilitou um melhor entendimento da história individual de cada trabalhadora e de sua visão sobre seu trabalho e sobre como a questão de gênero se relaciona com ele, sendo um instrumento valioso para aprofundar temas que apareceram na observação do cotidiano e também abordar novas temáticas, por isso foi realizada depois da conclusão de toda a observação. O roteiro (ver Anexos) foi montado a partir da pré-análise desses dados prévios, com a intenção de explorar melhor pontos que já haviam aparecido, mas também abordar novos assuntos.

c. Participantes

Esta pesquisa contou com a participação de 5 motoristas diferentes. Quatro foram acompanhadas na fase de observação do cotidiano. Dessas quatro, duas foram entrevistadas. Entrevistamos também uma outra motorista que não havíamos acompanhado em seu trabalho. Conhecemos, ainda, duas cobradoras que, apesar de não serem o foco dessa pesquisa, trouxeram contribuições interessantes para pensar o trabalho no transporte, as questões de gênero e questões sobre uma atividade menos vista, invisível e em vias de desaparecimento⁷. Totalizamos, então, 5 motoristas e 2 cobradoras, ou seja, 7 trabalhadoras.

O acesso às participantes dessa pesquisa se deu de modos diversos. Primeiramente, tentamos um contato direto com as diversas empresas responsáveis pela gestão do transporte público rodoviário de São Paulo. Essa tentativa não foi bem-sucedida, uma vez que as empresas não retornavam nossas ligações e e-mails.

Em seguida, entramos em contato com o Sindicato dos Motoristas de São Paulo, que conta com uma Secretaria da Mulher. Marcamos uma reunião com a secretária que, a princípio, se mostrou disposta a colaborar com a pesquisa. Fomos a uma reunião de mulheres trabalhadoras da categoria, com representantes das garagens, na qual a pesquisa foi apresentada. Nessa reunião, levantamos o contato de algumas trabalhadoras (Joana, Giovana, que são motoristas e Paula que é cobradora).

As outras trabalhadoras que participaram da fase de observação, encontramos-as ao acaso na cidade. Primeiramente, por escolha, fomos até a linha conhecida por “linha rosa”,

⁷ Existe a possibilidade de uma reformulação da estrutura do transporte rodoviário que pode retirar os cobradores dos ônibus. Chegamos a debater o tema com algumas trabalhadoras, mas não nos aprofundamos neste tema na presente dissertação.

por ter apenas mulheres motoristas. Descobrimos a linha através de uma reportagem televisiva que tratava de mulheres motoristas. Assim conhecemos Livia (motorista) e Ana (cobradora).

Miriam foi a motorista que encontramos de modo mais ocasional, em um dia em que utilizamos seu ônibus como forma de transporte.

Após a fase inicial de coleta, retomamos o contato com todas as trabalhadoras que já haviam participado da pesquisa. Mas, apenas Giovana e Miriam puderam participar das entrevistas.

Tentamos também abordar novas motoristas para realizar apenas entrevistas, como foi o caso de Luiza. Nós conseguimos seu contato através de uma das motoristas que participou da fase inicial da coleta.

d. Cuidados éticos

O formato, método e objetivos da pesquisa foram explicados para todas as trabalhadoras que aceitaram participar por vontade própria. Além disso, todas receberam uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, com todas as informações sobre a pesquisa, a pesquisadora e o instituto.

A identidade de todas as participantes foi mantida em sigilo. Inclusive, algumas informações específicas sobre as linhas em que elas trabalhavam foram omitidas, para que sua identificação não fosse possível.

2.2 Procedimentos de análise

A análise dos dados das diversas fontes que utilizamos – pesquisa bibliográfica, observação do cotidiano e entrevistas – é quando se deflagra a relação entre os cinco patamares apresentados por Edith Seligman-Silva. Nesse momento, possível compreender as influências e impactos das multideterminações do processo de desgaste mental, incluindo aqui as questões de gênero.

O capítulo de análise deste texto é o resultado do diálogo constante entre o conteúdo previamente levantado na pesquisa bibliográfica e os dados de campo. Assim como a coleta, ela também se dividiu em etapas. A primeira parte consistiu em um primeiro contato com o caderno de campo, escrito durante as observações do cotidiano do trabalho. A partir da leitura desse material, formulamos uma tabela destacando eixos temáticos. O desenvolvimento

desses eixos resultou em uma pré-análise, a qual foi apresentada no texto de qualificação e que permitiu a formulação dos eixos base para as entrevistas.

O segundo momento consistiu em trabalhar sobre as entrevistas que foram transcritas e lidas diversas vezes, para que se pudesse compreender um sentido geral. A partir dessas leituras, destacamos trechos que dialogassem com os eixos já levantados na primeira etapa ou que trouxessem novos temas importantes os quais foram destacados para serem utilizados como centro do processo de análise.

Posteriormente, todos os dados sistematizados provenientes das diferentes fontes – pesquisa bibliográfica, observação e entrevistas – foram unificados e relacionados, resultando não só no capítulo de análise desse texto, como também no capítulo de resultados, onde unificamos esses dados em diálogo direto com a Teoria do Desgaste Mental.

CAPÍTULO 3: GÊNERO E TRABALHO

A escolha desta empreitada de nos debruçar sobre a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho, focando em um recorte de gênero, está calcada no pressuposto de que vivemos em uma sociedade patriarcal e capitalista, o que significa que mulheres e homens se inserem no sistema de maneiras, mais do que diferentes, discrepantes e desiguais (Cisne, 2012). Se compreendermos que o trabalho está no centro das relações capitalistas, os efeitos dessa discrepância evidentemente serão vividos também nas relações de trabalho e, por sua vez, estas relações terão impacto particular na saúde mental das mulheres trabalhadoras. É essa temática que pretendemos explorar e aprofundar.

Por muito tempo, naturalizaram-se as diferenças entre homens e mulheres. Em confluência com o crescimento do movimento feminista, as pesquisas envolvendo temas como gênero, mulher e discriminação ganharam força (Brito, 1999), com a intenção de “desnaturalizar e historicizar as desigualdades entre homens e mulheres, analisadas, pois, como construções sociais, determinadas pelas relações sociais” (Cisne, 2012, p.77). Apenas nos anos 1970, crescem de fato os estudos sobre a situação específica da mulher no trabalho. No Brasil, o maior número de pesquisas que fazem a intersecção entre saúde, trabalho e gênero são posteriores ao ano 2000, mas ainda seguem poucas as que focam em saúde mental (Aquino, 2006).

Neste capítulo, apresentamos as conceituações de gênero e feminismo adotadas neste trabalho, pois elas permearam a nossa análise. Em seguida, abordaremos a relação entre mulher, trabalho, sistema patriarcal e capitalismo. Apresentaremos, então, especificidades dessas relações no modelo neoliberal. Passaremos, também, pela situação das mulheres trabalhadoras no Brasil. Por último, adentraremos na relação entre gênero e saúde.

3.1 Compreendendo a perspectiva de gênero e feminismo adotada neste trabalho

O conceito de gênero nasce no bojo dos estudos feministas. Porém, o feminismo não é monolítico ou composto por apenas uma corrente de pensamento, pelo contrário (Fraser, 2007). Ao longo do tempo, diversas concepções de mulher, opressão, exploração e gênero surgiram, algumas com mais força que outras, atreladas a essas diferentes correntes. Vamos apresentar aqui qual a perspectiva que adotamos neste trabalho.

Como já dito anteriormente, naturalizam-se as diferenças entre homens e mulheres, reduzindo-as a questões biológicas, a partir do pressuposto de que há uma natureza feminina e

uma masculina. Os estudos feministas passam a questionar esse pressuposto e seus crescimentos acompanham uma reelaboração dos métodos e uma crítica a um modelo científico que defende a universalidade dos conceitos (Brito, 1999). É nesse contexto que surge o conceito de “gênero”.

Em 1975, Gayle Rubin publica um ensaio que ficou conhecido por difundir o termo “gênero”. Ela apresenta uma diferenciação entre sexo e gênero, sendo o primeiro determinado biologicamente e o segundo a construção social do primeiro. Ou seja, sexo se referiria a homem e mulher, biologicamente falando, enquanto gênero seria a representação social ou a maneira como a sociedade e os indivíduos veem e compreendem o que é ser homem e mulher⁸. A partir disso, ganham força no feminismo acadêmico os estudos de gênero (Cisne, 2012).

Diversos debates e críticas em torno do termo surgiram. Apesar disso, autoras como Cisne (2012) e Saffioti (2004) seguem defendendo o uso do termo gênero em detrimento de outros. Elas compreendem que ele cumpre melhor a função de historicizar e localizar como socialmente construída a visão que a sociedade tem de homens e mulheres. Gênero já teria em si a noção de construção social, por mais que, não necessariamente já explicita a desigualdade entre homens e mulheres⁹.

Araújo (2000) afirma que a categoria gênero incorpora a análise das dimensões subjetivas e simbólicas da dominação masculina, ampliando a compreensão do que sustenta esta última. Além disso, seria uma categoria relacional, o que quer dizer que é necessário olhar esse processo a partir de mais atores do que só as mulheres.

Há cuidados importantes a serem tomados ao usar a categoria gênero, pois a maneira como ela é compreendida também passa por transformações no momento histórico cultural que vivemos. Algumas vertentes dos estudos de gênero, principalmente as que se aproximam mais do pós-modernismo e do pós-estruturalismo, tendem a olhar para as relações de gênero a partir da ótica do poder e com ênfase nas diferenças – raça, sexualidade, por exemplo – enquanto construções culturais, muitas vezes desconsiderando a relação entre opressão e exploração e, portanto, a relação entre capital e trabalho e a dimensão material da opressão,

8 Por exemplo: biologicamente, a mulher é aquela que engravida e disso decorre o ideário de que a mulher é maternal, cuidadora etc. Porém, na verdade, isso tem relação com maneira como a sociedade enxerga mulheres. Ser maternal é uma construção social e não uma característica intrínseca à natureza delas.

9 Sobre isso, Saffioti (2004) apresenta um debate específico que apresentaremos no próximo subitem (Divisão sexual do trabalho, patriarcado e capitalismo).

focando apenas na dimensão simbólica. Nesses casos, gênero torna-se “um conceito totalizador, um modelo próprio e autônomo de análise das relações de dominação/subordinação, centrado quase exclusivamente na construção dos significados e símbolos das identidades masculina e feminina” (Araújo, 2000, p. 61). Assim:

“O grande equívoco está em acentuar a ênfase nas diferenças, apenas como construções culturais, não se analisando, em uma perspectiva de totalidade, que tais expressões têm marcas de classe, ao denotarem claros interesses da burguesia em perpetuar subordinações e explorações que a favoreça, seja em força de trabalho precarizada, seja na responsabilização das mulheres pela reprodução social” (Cisne, 2012, p. 88).

O que Cisne defende acima é que analisar as relações de gênero sem ter como pano de fundo também as relações de classe, ou seja, sem compreender o constante embate entre capital e trabalho, é, em última escala, contribuir para a perpetuação da exploração.

O feminismo interseccional, em sua origem, vai olhar para as relações entre as diversas opressões (raça, gênero, sexualidade) justamente a partir da sua intersecção com a opressão de classe. Ele nasce nos anos 1980, nos EUA, a partir do feminismo negro. As mulheres negras integravam tanto as lutas feministas quanto as lutas antirracistas e não se sentiam representadas totalmente em nenhuma das duas. Ganha força, então, o feminismo negro, movido pela necessidade de trazer as pautas das mulheres negras para o movimento feminista, para o movimento negro e, também, para academia (The Combahee River Collective Statement, 1978).

O feminismo negro introduz a noção de interseccionalidade. Esse termo foi usado pela primeira vez por Kimberlé W. Crenshaw, em 1989 (Hirata, 2014), mas a ideia já havia sido apresentada anteriormente em outros textos como, por exemplo, o *The Combahee River Collective Statement*, de 1978 ou *Mulheres, Raça e Classe*, escrito em 1981 por Angela Davis.

A história das mulheres negras nos EUA e na América escravocrata em geral, é marcada pela exploração e opressão. Após o fim da escravidão, a maior parte dessas mulheres passam a compor a classe trabalhadora, ocupando os cargos mais precarizados (Davis, 2016). Por isso, o debate sobre gênero, isolado do debate de classe, fazia-se impossível para elas. Para olhar para a situação de opressão das mulheres negras, era necessário considerar, necessariamente, gênero, raça e classe, em uma relação de interseccionalidade. Ou seja, esses

aspectos não se somam ou sobrepõem, mas se entrelaçam, se interseccionam. Essas mesmas mulheres apontam para a necessidade de se olhar, inclusive, para as especificidades das mulheres lésbicas, trazendo para o debate de gênero, também, o recorde de sexualidade ou orientação sexual (The Combahee River Collective Statement, 1978).

A partir desses embates apresentados pelo feminismo negro, existe hoje um esforço de parte do feminismo – acadêmico ou não – de reafirmar essa maneira de compreender a categoria mulher de forma ampla, não homogênea, entendendo que as mulheres são diferentes entre si. Entende-se a centralidade de se compreender a intersecção entre as diferentes formas de desigualdade e exploração na sociedade – gênero, sexualidade, raça/etnia, classe – e a relação de tudo isso com o contexto do sistema capitalista.

Uma mulher pobre, no Brasil, não sofre apenas por ser mulher. Ela sofre a discriminação de classe, de gênero e, invariavelmente, de raça –uma vez que em nosso país classe tem raça, o que se reflete, por exemplo, nos menores salários das mulheres negras em comparação às mulheres não negras (DIEESE *et al*, 2016b). A interseção entre gênero e classe tem, portanto, rastros materiais.

“O gênero é tudo aquilo que une as mulheres, tudo o que lhes é comum e próprio do gênero feminino. Mas, infelizmente [...] a verdade é que as mulheres estão irremediavelmente divididas dentro do sistema capitalista. [...] A mulher burguesa não tem nada a ver com a mulher operária e trabalhadora, com a mulher pobre das periferias das grandes cidades, das favelas e do campo. [...] A mulher burguesa por mais oprimida que seja como mulher, não tem dupla jornada, não passa o dia trabalhando, não tem de lutar por sua sobrevivência” (Toledo, 2001, pp. 9-10 como citado em Cisne, 2012, p.104).

Compreender que as diferentes discriminações se relacionam no interior da classe trabalhadora permite-nos compreendê-la melhor. A classe não é homogênea e sofre exploração de maneira diferente a partir do gênero, raça e sexualidade de seus membros.

3.2 Divisão sexual do trabalho, patriarcado e capitalismo

Para avançar na compreensão da discussão deste capítulo, faz-se necessário apresentar a nossa compreensão de dois termos centrais dentro dos estudos de gênero que também são alvo de grandes debates e discordâncias. São eles: divisão sexual do trabalho e patriarcado.

Abreu (1994) afirma que a divisão *social* do trabalho sofre atravessamentos de diversos fatores para se compor, como classe, raça e gênero, portanto, a divisão *sexual* do trabalho faz parte da divisão social do trabalho. Cisne (2011) define divisão sexual do trabalho como “atribuição de atividades sociais diferentes e desiguais segundo sexo, como fruto de uma construção sócio-histórica, com nítido caráter econômico/de classe sobre a exploração da mulher” (pp. 113-114).

Nota-se que aqui a autora já demarca a existência de desigualdade e exploração dentro da noção de divisão sexual do trabalho e, na maior parte deste texto, é nesse conceito em que nos apoiamos. Porém, é necessário compreender que esse caráter desigual surge em um determinado momento histórico.

As relações entre homens e mulheres nem sempre foram marcadas pela desigualdade. Em *A origem da família, propriedade e Estado*¹⁰, Frederick Engels (2012) defende que a primeira divisão do trabalho no mundo, muito antes da sociedade capitalista, foi a divisão sexual, sendo que essa não necessariamente carregava um caráter hierárquico. Nessa obra, Engels relaciona o surgimento da dominação masculina e do patriarcado às mudanças nos modelos familiares.

Relacionando sempre como se davam as relações sociais de trabalho e o modo de produção com o modelo de família vigente, Engels marca a dominação dos homens sobre as mulheres a partir do surgimento da propriedade privada. Ter posses significava transmiti-las para outros posteriormente e, para isso, seria necessário ter certeza da paternidade das crianças. O descobrimento do papel do homem na reprodução somado a essa necessidade impõem a monogamia às mulheres e o surgimento da família monogâmica, base da família burguesa atual (Engels, 2012; Saffioti, 2004). Junto com a monogamia, vem a dependência econômica. Sobre isso, Araújo (2000) afirma:

“A primeira divisão de trabalho, entre homens e mulheres, institucionaliza-se como relação opressiva quando as mulheres perdem o controle sobre o trabalho e se tornam economicamente dependentes do homem. Assim, a primeira forma de opressão origina-se por contingências materiais, e não por uma essência masculina dominadora.

10 “Não obstante os limites de alguns dos referenciais antropológicos presentes em *A origem da família, da propriedade e do Estado*, particularmente a suposição de que, originalmente, haveria um padrão universal de família, assim como certa simplificação no modo de conceber a divisão sexual do trabalho em sua origem, essa obra permanece uma referência para pensar a relação entre condições materiais, surgimento da propriedade privada, das instituições e a opressão da mulher” (Araújo, 2000, p. 66)

A família moderna nada mais é do que a expressão dessa “derrota histórica” das mulheres, ou seja, algo construído e mediado pelas relações socioeconômicas ao longo do tempo e do espaço” (Araújo, 2000, p. 66)

A defesa que Saffioti (2004) faz do uso do termo patriarcado está centrada justamente nesse marco histórico. A autora afirma que podemos falar de relações de gênero como a totalidade das relações entre homens e mulheres ao longo da história da humanidade, mas, com o uso do conceito de patriarcado, estamos nos referindo ao momento em que essas relações passaram a ser desiguais e, por isso, não podemos simplesmente abandonar o uso deste termo, como propõem algumas feministas, pois isso seria colocar à sombra a dominação-exploração¹¹. Não há acordo de data específica de surgimento do patriarcado, mas se adota como marco histórico justamente essa mudança (Saffioti, 2004). A partir disso, Cisne define patriarcado como “sistema de dominação e exploração sobre as mulheres, regido pelo medo e pela desigualdade de poder entre homens e mulheres” (Cisne, 2012 p.17)

Além disso, é importante contextualizar a relação entre capitalismo e patriarcado. Como vimos acima, o patriarcado é anterior ao capitalismo, porém, eles têm uma relação simbiótica. O capitalismo, ao surgir, mantém as relações patriarcais, pois elas lhe são interessantes (Brito & D’arci, 1991). Por isso, devemos nos referir ao sistema como capitalista patriarcal (Cisne, 2012).¹²

A divisão sexual do trabalho no capitalismo patriarcal muda de caráter, impondo mais fortemente a exclusão da mulher do espaço público. Antes, a mulher já se encontrava no espaço doméstico, mas esse estava integrado à esfera da produção, uma vez que as casas eram unidades produtivas, devido à agricultura e à pecuária. Além disso, vários produtos eram feitos nas casas pelas mulheres, como tecidos, velas, manteiga, entre outras coisas. Com o advento da industrialização, esses produtos passaram a ser feitos em indústrias. Consequentemente parte dessas mulheres, no geral as negras e imigrantes no caso das Américas, foram trabalhar nas fábricas e a outra parte, as mulheres burguesas, passaram a ser “*donas de casa*”¹³ (Davis, 2016). A revolução industrial separa de vez, então, a esfera da

11 Saffioti (2004) defende o uso de dominação-exploração justamente por entender que a subalternidade da mulher na sociedade tem consequências materiais e simbólicas.

12 Em países como o Brasil e o Estados Unidos, que sustentaram o princípio do capitalismo na escravidão, o racismo serve como um terceiro pilar de sustentação do sistema de exploração e dominação capitalista. (Davis, 2016)

13 Angela Davis (2016) afirma que a noção de “dona de casa” é um subproduto ideológico da mudança radical do sistema econômico imposto pelo capitalismo. Afirma ainda, que essa noção é ligada diretamente à imagem da mulher branca e burguesa, que eram as mulheres que ficaram 100% confinadas ao lar, uma vez que as mulheres

produção da esfera doméstica, passando esta última a ser responsável pela reprodução da força de trabalho e o locus ideológico do trabalho feminino (Bruschini & Rosemberg, 1982).

A reprodução da força de trabalho refere-se a todas as tarefas necessárias para garantir que os trabalhadores sobrevivam para trabalhar e produzir mais valia. É importante destacar que essas tarefas não são vistas como trabalho, são invisibilizadas, uma vez que, para o capital, é apenas o trabalho que produz mais valia.

Há diversas vantagens para o capital de essa função ter ficado com as mulheres. Uma vez que casa e família passam a ser entendidas como a mesma coisa, o trabalho doméstico passa a ser visto como vocação ou obrigação e, por isso, não é remunerado. Essa não remuneração baixa os custos do capital e, portanto, contribui para o processo de acumulação (Brito & D'arci, 1991).

“A realização do trabalho doméstico em casa (‘para a família’) pelas mulheres possibilita o pagamento do trabalhador de um salário inferior àquele que efetivamente deveria receber caso tivesse que comprar, no mercado, serviços como esses que são, cotidianamente, feitos ‘de graça’ no lar” (Bruschini & Rosemberg, 1982, p. 10).

Além disso, também podemos considerar como reprodução da força de trabalho o papel de educação dos filhos. Ele é essencial para a manutenção do capitalismo, uma vez que garante a criação e sobrevivência da próxima geração de força de trabalho e também garante a reprodução dos valores do sistema capitalista (Brito & D'arci, 1991). Seligmann-Silva (2011) afirma que ainda há mais um tipo de trabalho imposto à mulher na esfera do doméstico, que é o trabalho afetivo, que seria aquele que diz respeito ao cuidado e à disponibilidade afetiva para os familiares e pessoas próximas, sendo este ainda mais invisível.

Porém, grande parte das mulheres não cumpre apenas as funções domésticas e trabalha também fora de casa e, no geral, em condições muito distintas daquelas impostas aos homens. Por isso, a necessidade da afirmação que faz Souza-Lobo (2011): a classe operária tem dois sexos. É nessa afirmação que vemos a outra face da exploração do trabalho feminino, uma vez que às mulheres estão destinados os trabalhos mais precarizados, flexíveis e com menores salários (Brito, 1999; Abreu, 1994; Hirata & Kergoat, 1993). Isso quer dizer que as mulheres servem duplamente ao capital: por um lado, pela baixa remuneração e precarização do

negras e pobres tinham que trabalhar: “a dona de casa reflete uma realidade parcial, pois ela era, na verdade, um símbolo da prosperidade econômica de que gozavam a classe média emergente” (Davis, 2016, p.231).

trabalho na esfera da produção e, por outro, pela realização do trabalho reprodutivo sem remuneração (Brito&D'arci, 1991; Cisne, 2012).

Afirmar que a classe operária tem dois sexos não é negar a existência de uma classe trabalhadora, pelo contrário. Mas passa por compreender que a divisão *social* e a divisão *sexual* do trabalho estão imbricadas. Portanto, falar em classe é sempre falar em gênero (Abreu, 1994; Hirata & Kergoat, 1993). Essa afirmação extrapola a noção de opressão da mulher para além do ambiente doméstico e a noção de exploração da classe trabalhadora para além do trabalho assalariado.

Nas situações em que as mulheres trabalham fora de casa – seja por escolha ou por necessidade –, normalmente, o trabalho doméstico segue sendo sua função, fazendo com que a mulher tenha o que chamamos de dupla jornada de trabalho (Cisne, 2011). Aqui, é importante fazermos um recorte de classe: no geral, as mulheres da classe trabalhadora – e as mulheres negras– não têm opção de não trabalhar. Como afirma Souza-Lobo (2011), “o trabalho doméstico faz parte da condição de *mulher*, o emprego faz parte da condição de *mulher pobre*” (p. 82). Já as mulheres ricas – e brancas–, por outro lado, têm a opção de não trabalhar e, muitas vezes, quando escolhem trabalhar, terceirizam para outras mulheres o trabalho de casa e de cuidado (Brito, 1999; Cisne, 2012).

Como apresentamos acima, os reflexos e a manutenção do patriarcado se dão na esfera material da vida, mas não somente. O patriarcado se expressa também na estrutura de poder da sociedade como um todo. As relações de poder entre homens e mulheres são desiguais em todas as esferas, pois mesmo na local socialmente destinado à mulher, quem manda é o homem, enquanto provedor (Saffioti, 2004).

A esfera simbólica também tem grande influência para a manutenção do patriarcado e, conseqüentemente, do capitalismo. Por esfera simbólica estamos nos referindo à ideologia, às representações, à construção social da imagem e do imaginário do que é ser mulher/homem, que sustentam o patriarcado e que são alimentados por ele. É importante destacar que essas esferas relacionam-se dialeticamente, autoinfluenciando-se. A separação que estamos fazendo aqui é meramente para fins de melhor explanação (Saffioti, 2004).

A discrepância vivida pelas mulheres, a divisão sexual do trabalho, a violência são sustentadas pela naturalização da ideia de inferioridade da mulher em relação ao homem. Ela justificaria menores salários, piores empregos, menos espaço de participação social e política, dentre outras coisas (Brito & D'arci, 1991; Cisne, 2012; Saffioti, 2004).

A necessidade crescente de separação do espaço doméstico do espaço da produção sustenta a imagem da mulher como frágil, submissa, sensível, menos capaz de tomar decisões e mais capaz de realizar pequenas tarefas e trabalhos meticulosos manualmente. Controla-se a sexualidade e o corpo da mulher, afirmando-se que ela deve ser recatada e discreta, além de monogâmica e fiel. E essa visão de mulher, que se aplicava especialmente às mulheres brancas e das classes altas, que não tinham a necessidade de trabalhar, passa a ser o ideal de feminilidade imposto a todas as mulheres, reservando mais discriminação ainda àquelas que não podem segui-lo (Davis, 2016). Ao homem, são atribuídos virilidade, força, controle de si – e das mulheres – e a capacidade de sustentar sua família. Essa construção marca a adequação aos locais aos quais supostamente “pertencem” mulheres e homens, as primeiras ao ambiente doméstico e os segundos ao público, marca, também, como se dará a distribuição do poder (Brito, 1999; Saffioti, 2004; Bruschini & Rosemberg, 1982).

Essas características são vistas como dons naturais das mulheres e, uma vez que uma tarefa é entendida como feminina, ela passa a ser desvalorizada e vista como menos complexa. Essa naturalização justifica o papel de cuidadora e reprodutora, mas também é exportada para os outros tipos de trabalho que não o doméstico, o que facilita, por exemplo, a pior remuneração em comparação aos homens.

Angela Davis (2016) apresenta como contra-argumento à naturalização dessa ideologia a situação das mulheres negras escravas nos EUA. As mulheres eram, assim como os homens, propriedades dos senhores de escravos e unidades de produção. A elas era imposto o mesmo trabalho e as mesmas punições que aos homens, elas eram vistas como agêneras. Mesmo com o advento da industrialização e o crescimento da imagem de mulher como dona-de-casa, o lugar da mulher escrava ainda era o mesmo, continuava a ser considerado como unidade de produção. Isso mostra como, quando convém, ou seja, quando é economicamente interessante, as diferenças entre homens e mulheres são facilmente apagadas.

Outro efeito disso é a criação dos chamados “guetos” femininos ou masculinos, que são postos de trabalho que concentram gêneros (Brito & D’arci, 1991). A partir dessa caracterização universal do que é ser mulher ou homem, há uma divisão dos trabalhos remunerados. Mulheres ficam em trabalhos que envolvem cuidar – enfermeiras, professoras, assistentes sociais, faxineiras – ou em trabalhos tidos como mais simples ou mais monótonos, pois seriam supostamente mais calmas e meticulosas. Os homens em trabalhos vistos como pesados, que envolvem força, agressividade como pedreiros, mecânicos ou em trabalhos de

chefia e com mais autoridade e poder. Nessa pesquisa, estudamos a atividade de motoristas, que historicamente foi vista como um trabalho masculino.

A construção ideológica e material do patriarcado e do capitalismo tem impacto direto na formação subjetiva dos sujeitos e está arraigada nas relações sociais (Cisne, 2012). Desde crianças, somos socializados e educados para uma divisão sexual do trabalho. Meninas e meninos têm projeções diferentes de futuro. As meninas aprendem desde cedo a executar tarefas domésticas, a serem calmas, a terem sua sexualidade reprimida. Os homens aprendem a serem fortes, racionais e dominadores (Brito, 1999). A organização da família monogâmica reforça isso, mas também as instituições sociais como as escolas e, com importante papel, a mídia.

“Sob o ponto de vista do capital, é fundamental a manutenção desse sistema hierárquico vinculado ao gênero, sendo imprescindível que os trabalhadores incorporem essa ideologia. Não é interessante deixar brechas para mudanças—sobretudo porque mediante esse sistema se garante a intensa exploração de uma parte da população trabalhadora. Se não existisse o mito da impossibilidade de homens e mulheres realizarem trabalhos idênticos, se o capital não fizesse distinções, como se justificaria o valor desigual do trabalho masculino e feminino? Como se deixaria de pagar às mulheres pelo que elas produzem invisivelmente tanto na esfera da produção quanto na esfera da reprodução? Como as mulheres aceitariam a destinação aos postos mais taylorizados e às pressões inerentes a tais situações? Como os operários se submeteriam aos riscos iminentes?” (Brito, 1999, p. 92).

O que Brito apresenta é a questão da introjeção da ideologia dominante pelos dominados. Homens e mulheres trabalhadores incorporam a ideologia capitalista e patriarcal e a reproduzem. Saffioti (2004) afirma que poucas mulheres questionam sua inferioridade social e que isso carrega uma violência simbólica. Brito (1999) afirma que isso também auxilia que a mulher aceite a sua dupla função, sem reconhecer o valor de seu trabalho.

É provável que essa ideologia tenha influência no processo de escolha de uma carreira ou profissão, como resultado de uma vida de socialização e preparação para alguns tipos específicos de trabalhos (Cisne, 2011), o que corroboraria para a criação dos guetos femininos e masculinos de trabalho, como é o caso dos motoristas de ônibus. Além disso, é de se esperar, portanto, que nos discursos dos trabalhadores e das trabalhadoras se encontrem traços dessa ideologia, desses estereótipos de gênero. As mulheres, além de tudo, têm, no geral,

menos oportunidade de questionar essa ideologia, uma vez que têm menos tempo disponível para participar de espaços políticos (Cisne, 2012).

3.3 Neoliberalismo e trabalho feminino

Quando olhamos para a relação entre capital, patriarcado e trabalho é importante levar em consideração também as mudanças pelas quais o sistema capitalista passou e como isso influenciou a divisão internacional e a divisão sexual do trabalho. Seligmann-Silva (2011) afirma que, para compreender as mudanças na relação capital-trabalho, é importante levar três aspectos em consideração: “1) as relações sociais de trabalho; 2) as tecnologias dos processos de produção; 3) a organização do trabalho da gestão embutida” (p. 159).

Nesse sentido, pretende-se desenvolver neste subitem um pouco sobre o processo de reestruturação produtiva vivida, principalmente, depois do advento do neoliberalismo no Brasil e no mundo, compreendendo seus impactos para o trabalho feminino.

Um dos marcos do avanço da política neoliberal no mundo, a partir dos anos 1970, é um processo conhecido como reestruturação produtiva. Desencadeado por uma crise de acumulação no capitalismo mundial– o que quer dizer que as antigas formas de organização do trabalho, as políticas de gestão e a relações sociais não mais dão conta de manter os níveis das taxas de extração de mais-valia –, este processo é parte de uma série de mudanças mundiais na organização do capitalismo e na sua maneira de exploração e acumulação, tendo como objetivo “recuperar as formas econômicas, políticas e ideológicas da dominação burguesa” (Antunes, 2009, p.233),

Há, desta forma, um redesenho das formas de trabalho e um grande crescimento do trabalho precário. Cria-se o discurso da empresa flexível, renovada, mais horizontal e mais participativa, cuja como inspiração seria a experiência da fábrica da Toyota no Japão– daí o termo toyotismo. A partir daí, diversas indústrias pelo mundo adotam, pelo menos parcialmente, estruturas oriundas desse modelo. Sob o discurso da flexibilização do trabalho, o que se implanta, na realidade, é a precarização – dos salários, dos horários, dos direitos (Bernardo, 2006; Antunes, 1999, 2009).

O toyotismo vem para substituir, pelo menos parcialmente, a rigidez do modelo taylorista-fordista que produzia em massa o mesmo produto em ritmo acelerado, com fábricas altamente hierarquizadas e que davam conta de todo o processo de fabricação de uma mercadoria. Os limites desse modelo, evidenciados pela crise, impuseram a necessidade de uma produção mais flexível, sem grandes estoques (*just in time*), com variedade de produtos e

descentralização da produção. Junto a tudo isso, vive-se um processo de mecanização e modernização da indústria (Antunes, 1999; Bresciani, 1999).

O trabalhador passa a ser polivalente, uma vez que passa a exercer mais de uma função e a operar diversos tipos de máquinas, para responder as diferentes demandas, o que, supostamente, exige profissionais mais qualificados. O discurso da necessidade da qualificação é, na realidade, uma justificativa para o enxugamento da força de trabalho (Bresciani, 1999; Antunes, 1999).

Reduzem-se as hierarquias evidentes e o trabalho individual é substituído por trabalho em grupo, o que na prática se reverte em controle coletivo. Os trabalhadores passam a se autorregular, uma vez que o trabalho de um impacta o trabalho de todo o grupo. O controle é mais sutil e invisível (Bernardo, 2006).

É importante destacar que, na maioria dos países, e isso inclui o Brasil, o modelo totyotista não foi implementado plenamente, como foi no Japão. O que acontece é a coexistência do taylorismo-fordismo com o toyotismo e de forma heterogênea nos diferentes setores de produção (Guimarães, 2004; Bernardo, 2006). Isso tem especial impacto no trabalho das mulheres que tendem a ficar nos postos de trabalho mais taylorizados (Brito, 1999).

O que se mostra no discurso de gestão como uma modificação positiva na organização do trabalho, com maior autonomia, participação e horizontalidade, na prática mostra-se como uma piora (Bernardo, 2006). Aumentam os adoecimentos relacionados ao trabalho, ao passo que há uma redução de salários, maior rotatividade, desaparecimento de profissões, insegurança e incerteza dos trabalhadores quanto ao seu destino, aceleração da desorganização sindical e rompimento dos laços de solidariedade (Bresciani, 1999; Guimarães, 2004).

Ricardo Antunes (2009) defende que essas mudanças na organização do trabalho criam uma nova morfologia da classe trabalhadora, evidenciada por algumas tendências: uma redução do operariado industrial sob o regime de trabalho fordista e um aumento desse operariado em condições precarizadas (informais, terceirizados, *part-time*); expansão do setor de serviços, que cada vez mais absorve a lógica de gestão do neoliberalismo, contribuindo cada vez mais para o sucesso da exploração capitalista; exclusão de jovens e idosos dos trabalhos formais; crescimento do trabalho feminino, porém de forma mais precarizada ainda e com menores salários; e aumento do trabalho doméstico ou em domicílio, o que resulta em uma intensificação da dupla jornada de trabalho para as mulheres.

Duas das tendências apresentadas acima já apontam para os efeitos da política neoliberal e da reestruturação produtiva para as mulheres, mas é importante olharmos para elas com mais atenção.

Mesmo antes do neoliberalismo, havia uma diferença entre a inserção de mulheres e homens no mundo do trabalho, calcada no discurso científico das aptidões, reforçado pelas representações sociais dos gêneros, aprimorado pelo taylorismo (Souza-Lobo, 2011). Mas esse novo modelo de acumulação colocado a partir dos anos 1970 apresenta uma acentuação da divisão sexual do trabalho. Isso porque a reestruturação produtiva, principalmente nos países em que se mesclam os modelos produtivos, destina as mulheres aos postos de trabalhos mais precários. Apresenta-se uma flexibilização do trabalho masculino e uma maior taylorização do trabalho feminino (Brito, 1999). O que há de pior na combinação dos dois modelos (taylorista-fordista e toyotista) é, no geral, vivido pelas mulheres.

O que se observa é uma feminização maior do mercado de trabalho sem redução das horas de trabalho doméstico, estendendo, assim, a dupla jornada, somada a uma maior precarização do trabalho não doméstico. Além disso, tendências como a do aumento do trabalho em domicílio e dos trabalhos parciais facilitam a perpetuação dessa divisão, uma vez que aumenta a difícil e injusta possibilidade de conciliação entre trabalho doméstico e trabalho remunerado pelas mulheres (Antunes, 2009; Segnini, 1998).

Há também uma feminização do setor de serviços que, como Antunes (2009) apresenta, absorve também a lógica produtivista do toyotismo, absorvendo seu modelo de gestão e organização do trabalho, mas, ainda, mesclando-o com o modelo taylorista (Bernardo, 2006).

Com a maior entrada das mulheres em espaços antes considerados masculinos, criam-se e refinam-se as justificativas de separação entre os tipos de trabalho. O que muitas vezes antes era dividido como “trabalho de mulher” X “trabalho de homem” passa a ganhar outras características como “trabalho leve” X “trabalho pesado”. As representações sociais de gênero, nesse caso, trabalham para justificar a separação, por exemplo, dentro de uma mesma indústria, de postos de trabalho específicos para mulheres e homens. Elas tendem a ficar nos postos mais repetitivos e com movimentos finos, pois são vistas como mais pacientes e mais calmas (Souza-Lobo, 2011).

No mesmo sentido, essas representações atuam no que chamamos de qualificação. O modelo toyotista supostamente necessita de trabalhadores com outras qualificações, mas o que Abreu (1994) e Segnini (1998) apresentam em seus textos é que essas demandas de qualificações são socialmente influenciadas e, nisso, incluem-se as representações de gênero.

3.4 A situação do Brasil

Em pesquisa sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro de meados dos anos 1990 até 2005, Bruschini (2007) afirma que houve progressos e retrocessos:

“De um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem ocorrido desde a metade dos anos 1970, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do trabalho feminino; de um lado a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência e mesmo diretoria, por parte de mulheres escolarizadas, de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais” (Bruschini, 2007, p.538).

A autora afirma também que muda o perfil das trabalhadoras: se, no final dos anos 1970, eram em sua maioria jovens e solteiras, no final dos anos 1990 e começo dos 2000, passam a ser mais velhas, casadas e com filhos, mas ainda são responsáveis pelas tarefas domésticas, o que quer dizer, são sobrecarregadas. Bruschini atribui essas mudanças a alguns fatores como as mudanças demográficas da população, o aumento no acesso à universidade e o nível de escolarização médio das mulheres, além da ligeira mudança da sua imagem social, impulsionada pelos estudos feministas.

A pesquisa realizada pelo PNAD/2002, que inclui questões sobre a distribuição dos afazeres domésticos no Brasil, mostra que 68% dos entrevistados afirmaram realizar trabalhos domésticos, sendo 90% das mulheres e 45% dos homens (Bruschini, 2006). Além disso, as mulheres gastam cerca de 27 horas semanais em tarefas domésticas, enquanto os homens gastam 10,6 horas. Outro dado relevante é que o número de horas gastas com essas tarefas diminui conforme aumentam escolaridade e rendimento, tanto em homens quanto em mulheres, mas não muda conforme a raça/etnia da mulher.

Quando olhamos para as profissões ocupadas, ainda persistem os chamados “guetos femininos” – educação, saúde, artes e trabalho doméstico remunerado –, mas, ao mesmo tempo, com o aumento da escolarização, cresce o número de mulheres que ocupam carreiras antes tradicionalmente masculinas. Isso não se reflete na equiparação de salários, que, em quase todas as profissões, segue sendo discrepante entre homens e mulheres. Quanto a cargos de chefia, mesmo nos guetos femininos, não passa de 50% o número de mulheres, chegando a 31% em profissões com participação semelhante de homens e mulheres (Bruschini, 2007).

Os dados apontam que 33% das mulheres estavam em trabalhos considerados precários, sendo alto o índice de mulheres não-remuneradas. Além disso, elas são as mais atingidas pelo desemprego.

A pesquisa realizada em 2016 pelo SEADE e pelo DIEESE, em parceria com a Secretaria de Gestão do Estado de São Paulo, sobre a mulher no mercado de trabalho, na região metropolitana de São Paulo, afirma que a taxa de participação de mulheres no mercado é de 53,1%, enquanto a de homens é de 70,4%. Já em termos de desemprego, 18,3% das mulheres se encontram nessa situação, em contraponto a 15,5% dos homens, sendo as mulheres 51,1% do total de desempregados. Isso evidencia que as mulheres são a minoria no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que são a maioria da população desempregada.

O setor de serviços é o que mais emprega mulheres, totalizando 71,7%, enquanto emprega 49,1% dos homens; em segundo lugar está o trabalho doméstico, que emprega 14,1% das mulheres¹⁴. Olhando especificamente para o setor de transporte, correios e armazenagem, ele emprega 2,9% das mulheres e 11,1% dos homens.

O rendimento médio real por hora trabalhada para as mulheres na região metropolitana de São Paulo é de R\$10,42, já para os homens é de R\$12,39. As mulheres ganham, em média, 84,1% do salário dos homens. No setor de serviços é de R\$11,10 para mulheres e de R\$13,61 para homens.

Outra pesquisa publicada em 2016, com dados de 2015, realizada pelo SEADE e pelo DIEESE, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), sobre a inserção produtiva dos negros no mercado de trabalho em regiões metropolitanas do Brasil, aponta que há diferenças em todas essas taxas apresentadas acima quando se inclui o critério racial. Por exemplo, a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho da região metropolitana de São Paulo é de 58,4%, enquanto a de mulheres não negras é de 53,4. Isso quer dizer que as mulheres negras trabalham mais fora de casa do que as não negras. Quanto aos homens negros e não negros a inserção é de, respectivamente, 71,1% e 70,6%.

Ao mesmo tempo, as mulheres negras são as mais afetadas pelo desemprego, sendo 16,3%, em seguida vem os homens negros (13,7), depois as mulheres não negras (12,8%) e por último os homens não negros (11,2%). Isso quer dizer que, no critério desemprego, raça

14 A pesquisa não fornece dados sobre porcentagem de homens nessa ocupação, mas não explica a razão.

impacta mais do que gênero e que tem mais mulheres negras buscando emprego do que mulheres brancas¹⁵.

Quanto à inserção, o setor de serviço absorve 71,4% das mulheres negras e 69,5% das não negras, 44,4% dos homens negros e 49,6 dos não negros. O trabalho doméstico absorve 18,3% das mulheres negras e 9,7% das não negras¹⁶.

O rendimento médio mensal das mulheres negras em São Paulo é de R\$1.389, das mulheres não negras é de R\$2.037; dos homens negros é de R\$1.870 e de homens não negros é de R\$2.745.

Esses dados corroboram uma visão interseccional do debate de gênero, uma vez que fica evidente que as mulheres não são iguais entre si e que nem sempre gênero é o maior fator de desigualdade. Porém, cruzando gênero e raça notamos que as mulheres negras se encontram no topo do desemprego e com os piores salários, sendo estes metade do salário de um homem não negro.

Já há poucos dados sobre a relação entre a população LGBT e trabalho e isso piora se olharmos apenas para mulheres LBT (lésbicas, bissexuais, transexuais e travestis). Órgãos oficiais de estatística como o IBGE, por exemplo, não contam com pesquisas com esse recorte, nem institutos conhecidos de pesquisa sobre trabalho, como o DIEESE. A pesquisa realizada pela Santo Caos afirma que pelo menos 40% da população LGBT entrevistada já sofreu discriminação dentro do ambiente de trabalho e que, pelo menos, 38% das empresas têm restrições na contratação de LGBTs.

A população transexual e travesti se apresenta como a mais vulnerável. Segundo a ANTRA [Associação Nacional de Travestis e Transexuais], 90% das pessoas trans estão empregadas na prostituição, por difícil acesso a outros postos de trabalho¹⁷.

3.5 Trabalho feminino e saúde

Como apresentamos no capítulo anterior, compreendemos o processo saúde-doença como socialmente determinado e nisso se inclui a influência dos processos de trabalho. Portanto, olhar para a relação entre gênero, trabalho e saúde, de forma ampla e considerando

15 É importante lembrar que o critério estatístico para ser considerado desempregado é não estar trabalhando e estar buscando trabalho.

16 Ver a nota de rodapé 12.

17 Esse dado aparece em uma série de notícias e citações sobre o tema da transexualidade, porém o documento de onde ele vem não foi encontrado pela pesquisadora. Nenhum outro dado oficial sobre o tema foi encontrado. Porém, decidimos por mantê-lo no texto devido à relevância do tema.

todos os aspectos até aqui abordados, faz-se essencial. As especificidades da saúde da mulher trabalhadora estão para além de questões biológicas, como a menstruação e a gestação (Brito & D'arci, 1991) e, nisso, se inclui a saúde mental.

“A relação entre saúde e trabalho das mulheres deve ser compreendida na complexidade que envolve as suas histórias de vida, a importância do trabalho na construção da identidade, o não reconhecimento e a invisibilidade social das características agressivas do ambiente e organização do trabalho que executam, bem como forma muitas vezes insidiosa de adoecimento a que estão expostas. A saúde das mulheres trabalhadoras estará condicionada à sua posição no processo de trabalho” (Brito, 1999, p. 30).

Algumas autoras que estudaram, particularmente, essa temática apresentam contribuições para se pensar essa relação específica, como é o caso de Jussara Brito (1999), Estela Aquino *et al* (1995) e Edith Selgimann-Silva (2011), que apontam fatores de desgaste relacionados, especificamente, ao trabalho feminino.

A dupla jornada de trabalho aparece com centralidade nessas contribuições. A mulher tem um grande acúmulo de tarefas e menos tempo para descansar, mas isso não se reflete em valorização objetiva e material ou subjetiva. Seu trabalho segue sendo em grande parte invisível. O fato de a mulher estar no mercado de trabalho remunerado não reflete em uma diminuição do trabalho doméstico, principalmente em se tratando de mulheres pobres e negras. O centro da divisão temporal em suas vidas está entre trabalho remunerado / trabalho doméstico, com uma intensificação do ritmo do segundo (Brito, 1999). Cabe, assim, a elas o desenvolvimento de estratégias de conciliação das diferentes demandas, o que muitas vezes implica em um nível elevado de tensão, controle e autocobrança (Seligmann-Silva, 2011). Além disso, essa divisão da vida entre trabalho doméstico e trabalho fora de casa coloca a mulher em uma contradição constante entre o que é esperado dela e o que é necessário ou desejado, o que é motivo de sofrimento (Araújo, 2013).

É importante ressaltar que essa contradição é experienciada de maneira diferente entre mulheres ricas e pobres e, conseqüentemente, entre mulheres brancas e negras, já que as primeiras possuem mais mecanismos de enfrentamento dessas situações como: acesso a creches particulares, contratação de outras mulheres para realizar o trabalho doméstico ou, até mesmo, a não necessidade de trabalho fora de casa, por mais que esse possa ser seu desejo.

Devido à representação social da mulher como inferior e menos capaz e ao preconceito enfrentado nos espaços de trabalho, há uma necessidade constante da mulher se mostrar apta para realizar trabalhos fora da esfera doméstica. Isso se reflete diretamente em maior cobrança e autocobrança das trabalhadoras (Seligmann-Silva, 2011), além da aceitação de situações mais precárias de trabalho.

Além disso, menores salários, vínculos mais precários, maior flexibilização e maior risco de desemprego são fontes constantes de tensão, medo e desgaste. A violência no ambiente de trabalho é vivida de forma diferente pelas mulheres que, além de terem de lidar com as violências comuns a todos os trabalhadores, vivem particularidades de gênero, como é o caso do assédio sexual, que é maior para as mulheres, ou o constrangimento e a pressão sobre sua vida reprodutiva (Aquino *et al*, 1995).

Esse cenário é intensificado com o advento da reestruturação produtiva. O aumento da precarização e da informalidade que atinge principalmente a elas, torna a perspectiva de emprego e de carreira menos constante, aumentando a pressão e o medo (Souza-Lobo, 2011).

Além disso, a partir dos anos 1980, cresce, significativamente, o número de trabalhadores com LER (lesões por esforços repetitivos), síndrome que impacta mais diretamente sobre as mulheres que seguem em trabalhos monótonos e repetitivos, mas com menos pausas e maior ritmo, somados a menos momentos de descanso em sua vida extra laboral, devido à dupla jornada de trabalho. Muitas empresas demitem essas mulheres, atribuindo a culpa do adoecimento ao trabalho doméstico, o que diminui ainda mais a permanência dessas mulheres nos empregos (Giannasi, 1997).

O trabalho afeta, também, diretamente o corpo das mulheres, principalmente trabalhos que exigem o uso da força e manuais. Beltrão (1982), em seu estudo sobre as mulheres trabalhadoras das usinas de castanha, afirma que falar em trabalho é falar em corpo: “o trabalho, em virtude das condições em que é realizado, é sempre apresentado como forma contínua de desgaste e destruição do único bem que dispõe a operária: seu corpo” (Beltrão, 1982, p.75). E, para além disso, a forma como o trabalho é organizado determina a maneira como se representa socialmente o corpo daquela trabalhadora, portanto, o desgaste do corpo através do trabalho não o modifica apenas, mas também molda a identidade das trabalhadoras.

Há ainda outros fatores da vida das mulheres que impactam diretamente na sua saúde e, especialmente, na sua saúde mental sendo que a maioria delas está relacionada diretamente a relações de dominação e opressão (Araújo, 2013), como a discriminação social, o abuso emocional, a violência sexual, física, doméstica entre outros.

Brito (1999) afirma, que, apesar disso, o trabalho remunerado pode trazer benefícios para as mulheres, sendo um fator de aumento da confiança em si mesmas e de independência financeira, o que pode, inclusive, ajudar as mulheres a saírem de ciclos de violência e dependência.

CAPÍTULO 4: SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES DO TRANSPORTE

No livro *O direito à cidade*, Henry Lefebvre (2001) apresenta a constituição do que hoje chamamos de cidade ou grandes centros urbanos. O autor escreve, a partir do contexto europeu, a transição entre o modelo de produção feudal e o modelo capitalista. Porém, apresenta a lógica de cidade e de industrialização embutida no capitalismo.

O autor afirma que as indústrias não necessariamente se instalam em grandes centros urbanos, mas sim onde há oferta de mão-de-obra e de matéria prima e que, em torno delas, formam-se tecidos urbanos. Ao mesmo tempo, há centros políticos e econômicos que nascem ao redor do poder financeiro e do consumo, onde se encontram as direções das empresas, os capitalistas e os bancos, além da reserva da mão-de-obra. São Paulo poderia ser compreendido como um desses centros, uma vez que 75,8% da mão-de-obra da cidade se encontra no setor de serviços e comércio (SEADE *et al*, 2016b) e não no setor de indústria, sendo a cidade um pólo econômico, sem ser um pólo industrial.

A constituição desses centros, enquanto cidades, atende aos interesses do capitalismo (Lefebvre, 2001; Cardoso, 2008), mas a democratização das cidades não, havendo portanto, algumas ações no processo de urbanização pensados para barrar esse movimento. Lefebvre dá o exemplo de Paris, que pode ser transposto para São Paulo. Primeiro, houve a substituição de grandes aglomerados de residências populares por grandes avenidas, seguida da especulação imobiliária da região central, o que expulsou a classe baixa de lá, criando assim uma periferia.

Neste contexto, o transporte ganha um importante papel: levar os trabalhadores de suas residências, na periferia das cidades, até seus trabalhos. Ou seja, o transporte vira pré-condição à manutenção do sistema econômico. Porém, ele se limita a isso. Ele não serve como meio de acesso à cidade, ao lazer e à cultura, ele é limitado ao acesso ao trabalho (Araújo *et al*, 2011; Cardoso, 2008).

“O estado, como representante dos interesses do capital, prioriza o transporte coletivo urbano em determinadas regiões, distribui a frequência dos ônibus principalmente nos horários de ida e volta ao trabalho, enquanto as empresas subsidiam passagens (vale transporte) para garantir a presença do trabalhador nas indústrias e comércio” (Cardoso, 2008, p.60).

Ou seja, a importância do transporte na manutenção do sistema produtivo tem impacto direto na maneira como o transporte se organiza na cidade, nos seus horários de

funcionamento e até no preço. Tudo isso, por sua vez, influencia a maneira como o trabalho nos transportes se organiza, impactando, finalmente, na saúde dos e das trabalhadoras. E é isso que veremos a seguir.

4.1 Funcionamento do transporte de passageiros na cidade de São Paulo

São Paulo é uma das maiores cidades do mundo, sendo a maior do Brasil. Todos os dias, milhões de paulistanos¹⁸ utilizam o transporte público para seu deslocamento. A cidade conta com diversos modais de transporte: sob responsabilidade do governo do estado, há os trens controlados pela CPTM, o metrô e a EMTU; e, sob responsabilidade municipal, os ônibus, controlados pela SPTrans¹⁹, esse último olharemos com mais cuidado, por ser o foco de nosso trabalho.

Atualmente, o sistema de ônibus de São Paulo se divide em dois subsistemas²⁰: o Subsistema Estrutural que conta com veículos de médio e grande porte os quais circulam em avenidas, com trajetos que ligam bairros e regiões, muitas vezes com seus pontos finais em grande terminais da cidade; e o Subsistema Local que conta com veículos comuns e micro-ônibus e circula em regiões menores e dentro dos bairros. A frota da cidade em abril de 2018 era de 14.471 veículos, sendo 8.488 no subsistema estrutural e 5.983 no local²¹, com idade média de 5 a 6 anos de uso²².

A cidade é dividida em 8 regiões, cada uma demarcada com uma cor diferente de ônibus e controlada por empresas, consórcios ou cooperativas diferentes, no regime de concessão ou permissão. Em Abril de 2018, a cidade contava com um total de 1335 linhas, sendo 828 estruturais e 507 locais²³.

Costa *et al* (2003) abordam os impactos desse modelo de gestão:

18 O portal de transparência da prefeitura fornece o número de rodagem de catraca de todas as linhas todos os dias online. Pegando como exemplo o dia 13 de março de 2018, uma terça-feira, houve um total de mais de 9 milhões de passageiros transportados. Fonte: http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/transportes/institucional/sptrans/acesso_a_informacao/index.php?p=247850 (último acesso em 22/05/2018)

19 Fonte: http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/transportes/institucional/sptrans/acesso_a_informacao/index.php?p=179602 (último acesso em 22/05/2018)

20 Fonte: http://www.sptrans.com.br/a_sptrans/sistema.aspx (último acesso em 22/05/2018)

21 Fonte: http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/transportes/institucional/sptrans/acesso_a_informacao/index.php?p=245214 (último acesso em 22/05/2018)

22 Fonte: http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/transportes/institucional/sptrans/acesso_a_informacao/index.php?p=245223 (último acesso em 22/05/2018)

23 Fonte: http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/transportes/institucional/sptrans/acesso_a_informacao/index.php?p=15241 (último acesso em 22/05/2018)

“A situação de São Paulo, que se poderia chamar de oligopolista, dá ao empresariado um enorme poder de negociação com os órgãos gestores, como se vê nos embates entre a prefeitura e o sindicato patronal. Sobretudo porque esse empresariado conseguiu cooptar o movimento sindical, convencendo-o que “o inimigo” é o poder público, uma vez que é ele quem projeta a rede de operações, definindo linhas, paradas, horários, frota e, principalmente, sistema de remuneração dos serviços” (Costa *et al*, 2003 p.57).

Mas, nem sempre foi assim. De acordo com Cardoso (2008), até os anos 1920 a principal forma de transporte público de São Paulo eram os sistemas de bonde, de gestão municipal, sendo os ônibus apenas um complemento. Já nos anos 1940, essa realidade começa a mudar, com o crescimento do número de veículos, linhas e estagnação do número de bondes. Em 1946, é aberta a CMTC, primeira empresa pública de ônibus em São Paulo. Ela era responsável pela gestão e operação do serviço de ônibus da cidade, sendo que as linhas que operavam fora do perímetro urbano eram de gestão privada.

Com o crescimento do setor automobilístico nos anos 1960, houve um maior investimento no transporte privado, impactando diretamente o projeto de cidade e sua mobilidade, ao mesmo tempo em que crescia a pressão pela privatização do transporte de passageiros. O resultado foi que já nessa época a CMTC passa a controlar cerca de 20% do transporte paulistano.

Em 1993, através de três processos licitatórios, a CMTC foi privatizada. Em 1994, o transporte de ônibus de São Paulo era responsabilidade de 47 empresas diferentes. Em 1995, a SPTrans é fundada com a função de gerenciar - e não operar- o transporte de ônibus de São Paulo.

Em 2001, surge o conceito de “sistemas interligados”, que privilegia o transporte público em detrimento do privado. Uma das medidas referentes a ele é a implantação de faixas exclusivas de ônibus e a criação do bilhete único, o qual facilita, inclusive, a integração entre os diversos modais de transporte.

O processo de concessão sofre mudanças em 2005 e a operação do transporte fica centralizada em um número reduzido de empresas que aumentam seu poder de barganha com a prefeitura, impactando muito diretamente na organização do transporte e também no seu preço.

Em 2015, a gestão de Fernando Haddad abre um novo edital de concessão, que modifica a maneira de pagamento da prefeitura às empresas e também muda a configuração

de diversas linhas. Há corte de algumas linhas, mudança de itinerários de outras e a criação de novas linhas, principalmente noturnas²⁴.

Em 2018, as concessões estão acontecendo por contratos provisórios, enquanto não ocorre um novo processo licitatório. Um novo corte de linhas está previsto para a cidade, desta vez promovido pela gestão de João Dória/ Bruno Covas, que apresenta uma reestruturação das mesmas.

A gestão e fiscalização do funcionamento do sistema rodoviário de transporte de passageiros fica a cargo da SPTrans, porém a operação está sob controle de diferentes empresas privadas. Isso quer dizer que há, dentro de uma mesma categoria profissional, diferentes salários, diferentes formas de gestão e, consequentemente, diferentes organizações do trabalho.

Os editais de licitação que a prefeitura apresenta para as concessões descrevem prerrogativas e deveres das empresas que se inscrevem, como estrutura de garagem, qualidade e idade dos veículos. A fiscalização se dá através de critérios, também prescritos em edital, que são aferidos através de indicadores que incluem: avaliação dos usuários, número de acidentes, tempo de espera, inspeção dos veículos, entre outros²⁵. A maneira como cada empresa irá se enquadrar nessas demandas, o número de veículos que irá disponibilizar para cada linha, a gestão de seus funcionários, fica a cargo da empresa.

4.2 O trabalho de motoristas de ônibus

Há uma série de pesquisas em torno das condições de trabalho dos motoristas de ônibus (Prange, 2010; Sato, 1991; Battiston *et al*, 2006; Tavares, 2010; Pinto & Neves, 2006) porém, poucas fazem menção a questões de gênero e menos ainda têm esse tema como central, como é o caso de Velozzo (2010) e Nogueira *et al* (2010). Mesmo assim, trazem importantes contribuições, para que possamos compreender a organização do trabalho das motoristas de ônibus e sua relação com o processo de saúde-doença²⁶.

O trabalho de motoristas de ônibus tem peculiaridades. É uma atividade que não ocorre dentro do ambiente de uma empresa, mas que, ao mesmo tempo, é gerida e controlada

24 Fonte: <https://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,prefeitura-vai-tirar-1-8-mil-onibus-das-ruas-com-mudanca-do-sistema,1780503> (acesso em: 07/06/18)

25 Editais e Anexos do processo de licitação de 2018. Fonte: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/transportes/edital/index.php?p=256676> (acesso em: 07/06/2018)

26 Dessas pesquisas, nenhuma faz menção as especificidades do trabalho das(os) cobradoras(es), sendo uma profissão que fica mais invisível no estudo dos transportes.

por uma que justamente por não ter seus funcionários sob vigília todo o tempo, cria normas e regulamentos rígidos de controle.

Além disso, as empresas criam estratégias de gestão que internalizam o controle, como as apresentadas por Prange (2010), em sua pesquisa com empresas de ônibus do Rio de Janeiro, na qual conversa com inspetores e acompanha palestras de formação de motoristas e aponta para estratégias de gestão que responsabilizam os trabalhadores, individualmente, pelo êxito de seu trabalho e também por suas falhas.

Como afirmam Battiston *et al* (2006), o local de trabalho se divide em macro, que é o trânsito, e micro, correspondente ao ônibus. Ambos são determinantes na organização do trabalho e apresentam diversas fontes de desgaste.

O intenso controle imposto pelas empresas como, por exemplo, estabelecer um horário de cumprimento da rota, é apontando como um fator de desgaste, uma vez que ele não leva em conta as adversidades do trabalho, tais como o trânsito, clima, condições das vias, semáforos etc. Muitas pesquisas apontam a questão da gestão do tempo como um fator central no trabalho de motoristas, tanto porque grande parte das decisões que eles tomam a respeito de seu próprio trabalho são pautadas por isso, mas também porque grande partes das pressões estão, direta ou indiretamente, atravessadas por isso (Pinto & Neves, 2009; Tavares, 2010; Silveira *et al*, 2014).

Esse manejo do tempo apresenta constantes contradições para o motorista como, por exemplo, ter que andar acima do limite de velocidade, mesmo que isso aumente o risco de receber uma multa, ou, então, pressionar os passageiros a subir mais rapidamente ou não parar em um ponto, sabendo que isso pode gerar reclamações com a empresa. Constantemente, o motorista tem que fazer cálculos do que o prejudica mais, atrasar-se ou piorar a qualidade de seu serviço, sendo praticamente impossível que ele concilie bom atendimento, segurança e cumprimento do tempo estipulado (Tavares, 2010).

A questão do tempo também impacta nas pausas e no descanso dos motoristas, uma vez que eles são muito curtos, e muitas vezes, ficam inviabilizados pelos atrasos, tornando o trabalho muito mais exaustivo (Pinto & Neves, 2009). Além disso, muitas vezes, os motoristas são obrigados a fazer horas extras, pois as viagens são muito longas e não é possível completá-las no tempo regular. Horas extras também são impostas aos motoristas quando quem irá “rendê-los”, como eles chamam o próximo a assumir a linha, atrasa-se.

No que se refere à relação com o tempo, temos ainda um último fator. O trabalho dos motoristas muitas vezes se dá em horários atípicos e às vezes eles não têm horários constantes, trabalhando em horários diferentes em cada dia. Isso não só dificulta o

estabelecimento de uma rotina, que possa incluir o planejamento de sono, exercícios, alimentação e interações sociais, como muitas vezes dificulta o convívio familiar (Nogueira *et al*, 2010).

Todas essas questões apontam para a contradição entre a alta exigência para o motorista e o baixo controle sobre seu trabalho. Os motoristas apontam principalmente o trânsito, os relacionamentos sociais (com passageiros e outros trabalhadores) e a pressão do tempo, como as maiores fontes de estresse em sua profissão e nenhum desses fatores está diretamente sob seu controle (Tavares, 2010; Silveira *et al*, 2014). Se retomarmos a contribuição de Sato (1991) sobre a penosidade e como ela está diretamente relacionada à falta de controle sobre o seu próprio trabalho, as questões apresentadas acima apenas evidenciam como o pouco poder do trabalhador em incidir na sua realidade faz com que seu trabalho seja mais desgastante.

Além disso, as diversas estratégias de controle das empresas diminuem ainda mais a possibilidade de controle do próprio trabalhador, por impedirem o respeito ao limite subjetivo e diminuir o poder sobre o seu trabalho para além de todas as imprevisibilidades do dia a dia dos motoristas.

Outro fator que aparece na literatura como potencialmente desgastante é a relação com os passageiros, inclusive porque parte do controle e da avaliação do trabalho do motorista passa por eles. A questão da responsabilidade com a vida das pessoas que transporta aparece nos discursos de vários motoristas. Ao mesmo tempo, muitas vezes a pressão pelo cumprimento do tempo das viagens faz com os motoristas tomem decisões conscientes da piora da qualidade e segurança da sua direção, o que os coloca sob constante contradição. Discussões com passageiros também são fonte de estresse (Pinto & Neves, 2009; Costa *et al*, 2003).

As diferentes linhas podem apresentar diferentes impactos no trabalho. O número de pontos e a quantidade de passageiros que embarca em cada um deles, a distância percorrida em cada viagem, a qualidade das vias, o trânsito, são alguns fatores que podem piorar ou melhorar a qualidade de uma viagem e do trabalho em geral.

Diversas pesquisas apresentam como importante fator de desgaste no trabalho a questão do medo (Costa *et al*, 2003; Battiston *et al*, 2006). Muitos motoristas relatam sentir medo de serem assaltados, de sofrerem ou causarem acidentes, adoecerem e até mesmo o medo de perderem o emprego. Muitas vezes, nenhum desses fatores está diretamente sob seu controle, apesar de estarem sob sua responsabilidade. O efeito disso, de acordo com Battiston *et al* (2006), aparece, muitas vezes, sob a forma de doenças do sono ou gastrointestinais.

Existem questões ergonômicas que impactam a saúde dos motoristas de ônibus, como por exemplo, a localização do motor²⁷, que, se for na frente, eleva o calor, o barulho e a trepidação do volante, aumentando o índice de doenças respiratórias, auditivas e osteomusculares; o desenho da cabine ou a qualidade do assento, que podem causar dores crônicas se forem inadequados. Muitos carros demandam força na troca da marcha e esse movimento é repetido muitas vezes por dia. É comprovada a relação entre esses fatores e o desenvolvimento de LER/DORT e outras doenças osteomusculares (Battiston *et al*, 2006).

Outras doenças físicas são apontadas como relacionadas ao trabalho, como problemas intestinais, de coluna vertebral, cefaleia, crises nervosas, hipertensão e ataques cardíacos (Pinto *et al*, 2009). Além disso, condições fisiológicas podem interferir diretamente na qualidade do trabalho, como o sono, que muitas vezes é prejudicado pelo próprio trabalho. Também podem interferir a qualidade de alimentação e o uso de medicamentos (Battiston *et al*, 2006).

Apesar de todos esses fatores, nem todos os motoristas adoecem. Isso quer dizer que, de algum modo, eles conseguem lidar com as adversidades do trabalho, através de estratégias individuais ou coletivas de enfrentamento ou contam com uma rede de apoio maior, dentre outras coisas. Portes (2006) aponta os encontros e as conversas com outros profissionais, no intervalo e depois do expediente, como uma dessas estratégias de alívio do estresse no trabalho.

Battiston *et al* (2006) apresentam um porém no que se refere à questão das estratégias de enfrentamento. Retomando Dejours, apontam que muitas delas acabam servindo, na verdade, como forma de tolerar a penosidade do trabalho, e não de realmente fazer frente à situação de exploração e dominação. Além disso, algumas dessas estratégias podem ser prejudiciais à saúde desses trabalhadores, como é o caso do alcoolismo. Portes (2006) apresenta em sua pesquisa que há indícios de uma relação direta entre a organização do trabalho dos motoristas de ônibus e o uso abusivo de álcool, inclusive no horário de trabalho.

Todas as questões apresentadas acima afetam a todos os motoristas, independentemente do gênero, mas, como Velozzo (2010) aponta em sua pesquisa, “as mesmas condições adversas de trabalho ao volante de ônibus para ambos os sexos repercutem de modo distinto na saúde dessas pessoas devido às atribuições de gênero” (p.64). Além disso, há questões que são específicas das mulheres.

27 Em São Paulo, a lei 13.612 de 2003 definiu que era proibido que as empresas comprassem novos ônibus com motores na frente. Isso quer dizer que hoje, em São Paulo, não há ou quase não há mais nenhum veículo com motores frontais.

Como vimos acima, o número de mulheres condutoras de ônibus cresceu 150% entre 2009 e 2014 na cidade de São Paulo (Oliveira, 2014). De acordo com documento fornecido pela prefeitura em 2018, através do portal da transparência, a cidade de São Paulo conta com 949 motoristas mulheres, sendo 289 no sistema estrutural e 660 no sistema local, o que representa 2,75% do total de motoristas da cidade. Esse crescimento acompanha uma tendência de entrada de mulheres em trabalhos tidos como masculinos, como apontam Bruschini (2004) e Antunes (2009).

Em uma pesquisa realizada em Portugal, Nogueira *et al* (2010) afirmam que a reestruturação do sistema de transporte passa a demandar um atendimento ao cliente diferenciado e que isso pode ter sido decisivo para a entrada de mais mulheres na profissão, uma vez que as mulheres são lidas como mais tranquilas e pacientes. Essa afirmação vai de encontro aos resultados da pesquisa de Velozzo (2010), que entrevistou supervisores e gestores de recursos humanos de empresas do Rio de Janeiro, os quais afirmam que veem as mulheres como mais cuidadosas e atenciosas e que, por isso, atenderiam melhor ao público e causariam menos acidentes.

Sobre isso, a autora pondera que essa aparente aceitação das mulheres nesse trabalho masculino vem com uma contradição: de um lado, a necessidade da mulher incorporar atributos considerados masculinos, para que seja aceita e se adapte ao trabalho – uma vez que ele é um trabalho tradicionalmente masculino-; de outro, que não se perca totalmente os atributos considerados femininos, para seguir sendo aceita socialmente e possa continuar cumprindo os papéis sociais a ela destinados. Além disso, por mais que as mulheres adotem atitudes tidas como mais masculinas, ainda são valorizadas dentro do trabalho de motorista por características que são tradicionalmente vistas como femininas, como cuidado e atenção.

A questão da gestão do tempo é um exemplo de condições adversas que impactam as mulheres de forma específica. Se para todos os motoristas de ônibus a gestão do tempo e o trabalho em horários irregulares se apresentam como um fator de desgaste, para as mulheres isso ganha outro aspecto quando consideramos a dupla jornada de trabalho. A conciliação entre trabalho doméstico e o trabalho de motorista é difícil para todos, mas é sob a mulher que essa cobrança recai com mais força, uma vez que, socialmente, o trabalho doméstico cabe a ela e a pressão se faz ainda maior em casos de mulheres mães (Nogueira *et al*, 2010).

A necessidade de excelência vem dos dois contextos. No trabalho, tipicamente masculino, precisam provar que pertencem àquele espaço e que são capazes de exercer aquele trabalho. Em casa, precisam provar que, apesar dos horários atípicos e da menor presença, são

capazes de conciliar e cuidar de tudo. Essa constante pressão para dar conta de tudo é fonte de desgaste. Essas mulheres são obrigadas a elaborar estratégias para conciliar tudo e acabam dependendo da ajuda de familiares, vizinhos e amigos, mas principalmente de outras mulheres.

Questões ergonômicas também aparecem. Muitas vezes os carros são pensados e planejados para um corpo médio masculino, o que implica em dificuldades para as mulheres, quando esse carro não é ajustável. Elas, muitas vezes, usam de artifícios para se adaptar a essas dificuldades e alguns deles podem potencializar o desenvolvimento de doenças osteomusculares (Velozy, 2010).

Na pesquisa de Velozzo (2010), as mulheres entrevistadas apresentam as dificuldades que passam na época da menstruação. Os poucos intervalos e a ausência de banheiros fazem com que essa fase do mês seja cheia de tensões. Algumas mulheres passam a tomar hormônios para evitar menstruar.

CAPÍTULO 5: A ANÁLISE DOS DADOS DO CAMPO

Metodologicamente, propusemo-nos a delinear esta análise partindo de cinco patamares, apresentados no capítulo 1 deste texto, para compreender o trabalho das mulheres trabalhadoras do transporte. Como já dito anteriormente, parte do conteúdo que faz parte da análise dos patamares se encontra nos capítulos 3 e 4, nos quais apresentamos a pesquisa bibliográfica. Porém, como os patamares se imbricam o tempo todo, resgataremos esses conteúdos para tratar também dos dados do campo.

O contato inicial com as trabalhadoras deu-se através do acompanhamento do cotidiano de trabalho. Ao nos propormos passar 4 ou 5 horas seguidas dentro do ônibus, pudemos ter uma vivência mais longa sobre o trabalho do que havíamos tido até aquele momento como mera usuária do sistema de transporte. Os encontros se deram de maneira um tanto informal e, assim também, uma boa parte das conversas. O que poderia parecer apenas conversas simples, para nós era central. O que você faz? Como é o seu trabalho? Você gosta dele? Isso era a pesquisa. Essas conversas, que se deram entre semáforos e paradas, foram de extrema importância e grandes desencadeadoras de reflexões para nós e para elas, para além de propiciar um importante vínculo entre pesquisadora e pesquisadas. Além disso, elas são uma janela de contato com o cotidiano do trabalho, contém os relatos em primeira pessoa das trabalhadoras sobre o seu trabalho.

O reencontro com as motoristas nas entrevistas – e também em novos encontros – possibilitaram outro contato com essas mulheres, suas histórias e seu trabalho. O momento de escuta e troca que se abre na entrevista não podia ocorrer dentro do ônibus cheio de gente e em um momento no qual o foco daquela trabalhadora era a condução do ônibus. Ao contrário disso, a entrevista fora do serviço, permitiu que abordássemos assuntos muito mais delicados, pessoais e também relevantes para a compreensão sobre quem eram essas mulheres e de seus processos de trabalho.

Uma parte do que apreendemos, através da pesquisa de campo, dialoga diretamente com a pesquisa bibliográfica que havíamos realizado previamente, principalmente no que se refere à organização e aos fatores de penosidade no trabalho das motoristas. Porém, como esperado, há particularidades no trabalho dessas mulheres que conhecemos, assim como há aspectos que podem ser relacionados especificamente com as questões de gênero.

Aqui, faremos um esforço para apresentar o que é geral ao trabalho dos motoristas, porém nos aprofundaremos mais no que é específico ao trabalho das mulheres motoristas e

nas suas relações com o processo de desgaste, uma vez que acreditamos que isso é que há de mais relevante e novo no que essa pesquisa tem a apresentar.

Como forma de apresentação desses dados, em um primeiro momento, apresentaremos um pouco do que descobrimos sobre a história de vida e trabalho dessas mulheres, abordando aspectos mais individuais, para em seguida entrar nas questões mais gerais, referentes ao trabalho e às questões de gênero.

5.1 As mulheres por trás dos volantes e catracas

Lívia²⁸ - motorista

Descobrimos que em São Paulo havia uma linha que é conhecida como Linha Rosa²⁹ e foi indo atrás dela que encontramos Lívia. Ela se mostrou muito disponível, a princípio, para participar da pesquisa e nos recebeu bem. Ela dirige veículos pesados há muitos anos, sempre se revezando entre ônibus e caminhão e, no momento de nosso primeiro contato, trabalhava há 8 meses nessa empresa. Anteriormente trabalhava como motorista de caminhão, o que ela afirma preferir. Nessa época, passava muito tempo longe de casa, chegando a ficar dias sem voltar. Ela mandava o dinheiro e quem administrava era a filha mais velha, hoje com 17 anos, que morava na casa com o irmão mais novo. Ela teve que voltar ao ônibus porque sua filha ia casar e sair de casa, o que queria dizer que não poderia mais dar conta das tarefas domésticas. Lívia tem 43 anos, é separada, mas não chegou a contar a história sobre sua separação.

Esse aspecto da história de vida de Lívia tem particularidades, mas ao mesmo tempo, evidencia as consequências da divisão sexual do trabalho, que abordamos no capítulo 3. A necessidade de abandonar o trabalho de que gostava – e que pagava melhor – para estar em casa diariamente é reflexo da imposição do trabalho doméstico e da responsabilidade pelo cuidado dos filhos às mulheres. Ele pode até ser dividido, mas sempre com outras mulheres, como era o caso com sua filha. No momento em que sua filha sai de casa, ela retorna.

Alguns meses depois que a acompanhamos no trabalho, a encontramos por acaso dirigindo em uma outra linha. Nesse momento, ela nos conta que, recentemente, havia sido transferida para uma linha diferente e que a linha rosa, a partir daquele momento, seria uma linha para receber novas motoristas, como forma de adaptação dessas trabalhadoras. Sua nova

²⁸Todos os nomes apresentados aqui são ficcionais, para preservar a identidade das motoristas

²⁹Linha Rosa é como ficou conhecida a linha circular que sai do Aeroporto de Congonhas e vai até o metrô São Judas. Ela ganhou esse apelido porque, praticamente, apenas mulheres trabalham nessa linha, tanto cobrando quanto dirigindo. Abordaremos um pouco mais do seu histórico à frente.

linha tinha características bem diferentes da anterior. Era uma linha longa, a meia-viagem podia chegar a três hora. Isso quer dizer que, quase todos os dias, Livia estava fazendo horas extras. Nesse dia, ela nos diz que estava acostumando com a linha, mas que ela aceitava dirigir em qualquer lugar.

Coincidentemente, encontramos com ela mais uma vez alguns meses depois. Nesse momento, fazia quase seis meses que ela estava nessa outra linha. A conversa foi bem diferente nesse dia. Ela disse estar muito cansada dessa linha, pois ela era muito longa, as pausas eram muito curtas e pegava muito trânsito todos os dias. Ela parecia bem mais desgastada do que todas as outras vezes em que a encontramos.

Livia foi uma das motoristas que não conseguimos entrevistar depois. Em nossas conversas para tentar marcar uma entrevista, descobrimos que ela havia se afastado a fim de fazer uma cirurgia e, quando retornou, voltou à Linha Rosa.

Ana - cobradora

Ana é cobradora. Trabalhava com Livia havia oito meses quando a conhecemos, também na Linha Rosa. Ana tem dois filhos (um menino e uma menina) e é casada. Seu marido é fiscal na mesma empresa. Ela é a única trabalhadora que é casada.

Tem horários semelhantes aos de Livia, mas conseguiu conciliar melhor com sua rotina familiar. Pelos seus relatos, parece que as tarefas domésticas são divididas entre todos da família, inclusive com os filhos. Ana vai à academia semanalmente, sendo a única trabalhadora que conhecemos que se exercitava com regularidade.

Em alguns momentos, um tanto nas entrelinhas, aparecem conflitos entre Livia e Ana, motorista e cobradora. Houve um momento de grande tensão entre as duas, desencadeado por um desvio no trajeto. Livia parecia muito preocupada e ficou muito brava porque Ana estava indicando o caminho errado, pois o ônibus podia ficar preso. Parece que se apresenta aqui relação velada de hierarquia.

Além disso, há especificidades do trabalho de cobradora, que pareceu muito permeado de informalidades:

“Com o passar do tempo, pude perceber que há as funções oficiais da cobradora, mas também as que são extraoficiais, que são coisas que ficam a cargo dela, por mais que não fossem necessariamente seu trabalho. Entre as funções oficiais da cobradora, estão preencher os papéis, cuidar das placas, receber e dar troco, liberar a catraca, conversar com o fiscal sobre horários, auxiliar deficientes, avisar

desvios para a empresa. Entre as funções não oficiais estão cuidar da limpeza grossa do ônibus (“fico com a parte pesada do trabalho”), resolver conflitos, socorrer pessoas, indicar caminhos, estar atenta às portas, estar atenta aos passageiros” (Trecho do diário de campo).

A cobradora relata um dia em que impediu que um assalto acontecesse. Conta que, depois desse episódio, ficou por muito tempo com muito medo de trabalhar.

Giovana - motorista

Giovana entra às 5h e sai às 14h. Ela é a única motorista da linha em que trabalha, uma linha circular, tendo o ponto final em uma rua de bairro. Nos finais de semana, ela é folguista, ou seja, ela cobre as folgas em outras linhas, o que faz com que ela conheça todas as linhas da empresa.

Ela tem 44 anos, cursou até o ensino fundamental. Trabalha como motorista de ônibus há 17 anos e passou por três empresas diferentes. Está há três anos na empresa em que trabalha atualmente e há dois anos nessa linha. Antes de ser motorista de ônibus, ela dirigia caminhões. O principal motivo para ter trocado de segmento foi o salário, apesar de afirmar haver outros benefícios em trabalhar no ônibus, como a previsibilidade e a rotina. Antes de virar motorista profissional, passou por diversos empregos, nos quais ficou por pouco tempo, sendo o critério salário o principal na sua escolha de mudanças. Começou a dirigir através do contato com um motorista de caminhão. Sua trajetória de trabalho está muito vinculada à história de sua família.

Ela tem quatro filhos, sendo dois meninos e duas meninas. O primeiro casal é de seu primeiro marido. Logo que se separou, passou a buscar empregos formais e começou a trabalhar como frentista. Nessa época, conheceu outro homem com quem teve uma outra filha. Enquanto ainda estava grávida, saiu do emprego e passou a ser ajudada pela mãe. Quando estava trabalhando, já como motorista de ônibus, casou-se mais uma vez e teve mais um menino.

O cuidado e sustento da casa e dos filhos sempre foi sua responsabilidade, até porque os pais das crianças não foram e não são presentes. Quando não ela, sua mãe e suas filhas auxiliam no trabalho de casa. Sua filha mais nova engravidou recentemente.

Ao entrar no ônibus que ela dirige, nos deparamos com uma decoração rosa no volante e no banco. Todos os dias, Giovana põe e tira toda a decoração de sua cabine. Ela afirma que

gosta muito de rosa e que ficou conhecida por alguns passageiros e amigos como a “pantera cor-de-rosa”.

A linha em que ela trabalha é bem tranquila, de acordo com ela. Tem um trajeto curto e passa muito tempo dentro do bairro. Ela conhece boa parte dos passageiros que andam no ônibus e diz que conversa muito com eles. A estrutura do ponto final da linha é bem ruim. Há pouco tempo não havia banheiro e a solução da empresa foi colocar um banheiro químico. Há apenas uma padaria para comer por perto, mas Giovana disse que raramente almoça durante o expediente, esperando chegar em casa, por volta das 17h para comer.

A entrevista com Giovana aconteceu na sala de espera de uma nutricionista, após seu expediente de trabalho. Ela precisava dessa consulta para dar prosseguimento a uma cirurgia bariátrica. Em vários momentos de nossa conversa, tocou na questão de seu peso – seja no passado ou no presente. Ela afirma que sua rotina não permite que faça exercícios e que tenha uma alimentação saudável.

Miriam - motorista

Miriam tem 55 anos e nasceu na periferia de São Paulo, onde viveu apenas dois anos. Seus pais mudaram-se para o interior, onde compraram um sítio. Desde muito jovem, ela ajudava seus pais com o trabalho na roça, o que ela aponta como a causa de ter cursado apenas até a quarta série. Com 16 anos, começou a trabalhar como cobradora de uma empresa de ônibus que fazia o trajeto entre a cidade e os sítios da região onde morava e, nessa época, teve sua primeira experiência dirigindo ônibus, por incentivo do dono da empresa. Após um tempo, seu pai comprou o ônibus dessa empresa e passou a ser responsável pelo trajeto. Miriam tinha 21 anos e já tinha carteira de motorista, foi nesse momento que ela resolveu tirar a habilitação especial. Passou nove meses dirigindo para o seu pai, com carteira assinada. A partir, daí passou a gostar muito de ser motorista de ônibus.

Quando seu pai vendeu o ônibus, por incentivo de amigos e familiares ela foi buscar emprego como motorista em outra cidade. Conseguiu e mudou para lá. Passou nove meses nessa nova empresa, que fechou. Após isso, resolveu vir para São Paulo procurar emprego. Passou a trabalhar em uma empresa em Taboão da Serra, na qual ficou quatro anos e, depois, a convite de uma amiga, foi para a empresa em que está hoje, uma das maiores de São Paulo.

Enquanto ainda morava no sítio, casou-se pela primeira vez e teve um filho que hoje tem 28 anos. Antes de mudar de cidade pela primeira vez, separou-se. Seu filho morou com ela até os 16 anos, tendo saído de casa em um momento em que a relação deles estava muito atribulada. Hoje, ele vive em um sítio no interior e eles têm pouco contato.

Morando em Taboão da Serra, conheceu seu segundo marido, com quem teve uma filha. Após 7 anos de casados, eles se separaram. Sua filha escolheu ficar na casa de seu pai, onde a tia cuidava dela, pois Miriam tinha horários que dificultavam com ela ficasse com a menina.

Agora, mora sozinha e isso faz com que tenha uma rotina um pouco mais tranquila. Afirma que, como é só ela, cuida da casa sem grande empenho, fazendo apenas o suficiente, tendo assim mais tempo para descansar. Mesmo assim, diz que é muita coisa para fazer.

A relação de Miriam com ambos os filhos parece ser um fator de grande peso em sua vida. Ela afirma que se sente mal por ter pouco contato com o filho e sente falta de uma relação mais próxima com a filha. Ela relaciona esses eventos diretamente com o trabalho, afirmando que este impossibilitou que mantivesse sua vida familiar de uma maneira satisfatória.

Acompanhamos Miriam em duas linhas diferentes, a primeira, era uma linha em que trabalhava desde agosto de 2016. Ela entrava às 6h10 e saía às 15h30. Essa linha tem seus dois pontos finais em importantes terminais de São Paulo, sendo de todas as conhecemos, a que tem melhor estrutura nesse sentido. No terminal em que ela almoçava, havia refeitório com micro-ondas. Miriam levava marmita todos os dias e pareceu ser a trabalhadora que se alimentava melhor e com mais regularidade.

No primeiro dia em que a acompanhamos, afirmou estar muito cansada, estressada e que isso vinha se repetindo nos últimos tempos. A linha em que ela trabalhava passava apenas por grandes avenidas, para onde confluíam várias outras linhas, o que fazia com que não houvesse tanta regularidade quanto aos passageiros.

A segunda linha em que a acompanhamos era uma linha com um perfil um pouco diferente. Ela não parava em nenhum terminal, sendo suas duas paradas finais em pontos no meio dos bairros, portanto, com menos estrutura. Essa segunda linha, acompanhamos no dia em que a entrevistamos, alguns meses depois do nosso primeiro contato. Miriam, naquele momento, estava trabalhando como folguista, ou seja, cobrindo faltas, folgas e férias de outros motoristas. Na prática, isso quer dizer que ela pode dirigir em qualquer linha da empresa e em qualquer horário. Inclusive, muitas vezes ela descobre, no próprio, dia para qual linha vai e por quanto tempo. Disse que gosta de não ter uma rotina, principalmente por que se cansa de dirigir todos os dias no mesmo trajeto.

De todas as motoristas, foi a que mais falou sobre a relação com o sindicato. Disse que sente que não pode confiar neles para garantir seus direitos enquanto trabalhadora e conta da última greve da categoria que foi feita sem o sindicato

Joana - motorista

Joana pareceu a trabalhadora menos confortável com a situação da pesquisa, demorando mais tempo para interagir. Em algum momento, ela comenta que a fiscal de garagem havia dito a ela que éramos do sindicato - vale o questionamento se isso gerou desconfiança e qual é o tipo de relação que ela tem com o sindicato. Em nosso primeiro contato, ela estava há dois anos nessa empresa, que afirma gostar, principalmente em comparação com as anteriores em que trabalhou.

Ela entrava às 7h e saía às 15h ou 16h, nesse meio tempo, fazia duas viagens, quando fazia três, ela ganhava horas extras, do que ela afirmou gostar. Nesses dias, ela chegava em casa por volta das 19h.

Joana tem 40 anos, cursou até o ensino fundamental, tem três filhos, uma menina e dois meninos. O menino mais velho não está morando com ela, pois mora com a avó que tem câncer. Todos os dias, quando ela sai de manhã para trabalhar, ela deixa os dois filhos mais novos com uma babá, a menina depois vai à creche e o menino à escola.

Joana descreve a si mesma como uma mulher forte, que enfrenta desafios e defende seus filhos. Relata vezes que em brigou e bateu em pessoas, e afirma que só entra em brigas que sabe que irá ganhar. Conta essas histórias diferenciando-se de outras mulheres, colocando-as como mais fracas.

Também não foi possível entrevistar Joana. Na época em que a contatamos para a realização das entrevistas, ela estava com mãe doente e, também, não estava mais trabalhando em nenhuma linha, mas na garagem, o que impossibilitou marcarmos um encontro.

Luiza - motorista

Obtivemos o contato de Luiza com uma das motoristas que havíamos conhecido antes. Ela se mostrou, desde o primeiro contato telefônico, muito solícita e disposta a realizar a entrevista. Encontramo-la antes de ela entrar no trabalho, em uma praça da cidade de onde sai um ônibus que a leva até a linha em que trabalha.

Luiza tem 36 anos, é de família nordestina, mas nasceu em São Paulo. Atualmente, mora com seus dois filhos e com sua mãe. Ela foi morar com a mãe quando se separou do marido, nesse momento estava grávida do segundo filho. A separação foi uma escolha dela, que não concordava mais com a maneira com a qual o marido organizava a vida.

É nessa época de sua vida que ela resolveu “ter uma profissão” (sic). Até aquele momento havia trabalhado em diversos locais diferentes, a maioria como autônoma, exercendo diversas funções. Quando engravidou de seu segundo filho, estava trabalhando

como cobradora em uma cooperativa. Devido à gravidez, ela se afastou do trabalho. Quando voltou, decidiu se tornar motorista nessa mesma empresa.

Após anos trabalhando na cooperativa sem registro, ela resolve buscar um trabalho com carteira assinada. Contou que ficou tanto tempo na cooperativa por que trabalhava muito perto de casa, o que permitia que ela ficasse mais próxima dos filhos. Está na empresa em que trabalha hoje há 4 anos. Os primeiros dois anos passou como cobradora, porque quando foi pedir vaga se inscreveu como cobradora por medo de não conseguir o emprego como motorista.

Desde sua separação cuida e sustenta os filhos sozinha. Mesmo em um pequeno período em que um dos filhos morou com o pai, ainda era ela que o sustentava financeiramente.

Tivemos pouco contato com o trabalho dela diretamente, pois apenas a entrevistamos. Luiza trabalha em uma linha, durante a semana, que passa pela fronteira da cidade. Nos finais de semana, ela cobre as folgas dos outros motoristas, portanto, ela dirige em diversas outras linhas da empresa.

Paula- cobradora

Paula era cobradora da linha dirigida por Joana. Foi a trabalhadora que tivemos menor contato e, portanto, temos poucas informações sobre sua vida e trajetória. No tempo que acompanhamos o trabalho das duas, Paula nos contou um pouco sobre o que é ser mulher trabalhadora do transporte. Além disso, de todas as trabalhadoras, ela é a que parece ter menos vontade de interagir com os outros trabalhadores. Ao chegarmos ao ponto final, na hora do almoço, ela preferiu comer sozinha dentro do ônibus, afirmando que não gostava de ficar próxima dos outros motoristas.

5.2 Ser motorista mulher: a organização do trabalho das motoristas e as especificidades de gênero

“Subiu, sumiu, subiu, sumiu”: a gestão do tempo no centro do trabalho

No que tange à organização do trabalho dessas mulheres, há uma questão que se destacou e ganhou centralidade nas observações do campo: a gestão do tempo e sua relação com o controle das trabalhadoras sobre o seu próprio trabalho.

A literatura já aponta essa questão como central dentro do trabalho dos motoristas em geral e como uma das principais fontes de estresse no cotidiano. Muitas vezes, as trabalhadoras se veem em situações nas quais devem tomar decisões que sabem que não são boas, ou seja, elas têm que optar pelo “menos pior”(Pinto & Neves, 2009; Tavares, 2010; Silveira *et al*, 2014).

Quem delibera sobre o intervalo de tempo de uma linha é a SPTrans e à empresa de ônibus cabe a gestão dessa determinação, ou seja, é ela quem decide sobre o número de carros que farão com que essa programação seja cumprida, podendo com isso aumentar ou diminuir o tempo de viagem de um carro. Os responsáveis por garantir que isso seja garantido no dia a dia são os fiscais, que regulam a saída e a chegada dos veículos. Mas quem tem o trabalho de fato moldado por essa demanda são as motoristas e cobradoras. Isso traz uma série de consequências, uma vez que o controle sobre o tempo de viagem passa longe das pessoas que de fato lidam com a gestão desse tempo. Apesar de não terem poder de decisão sobre isso, são as motoristas que têm que adaptar seu trabalho para cumprir com a deliberação.

O tempo das viagens acaba sendo uma das, se não a, maior preocupação no que concerne à viagem e ele está diretamente relacionado, portanto, ao ritmo de trabalho, mas também ao tempo de descanso. É um aspecto que envolve muita imprevisibilidade, uma vez que o tempo de uma viagem sofre influências de fatores externos, como trânsito, desvios no trajeto, dia da semana, tempo parado em semáforos e em pontos de ônibus etc. Mais de uma vez durante as visitas em campo, ocorreram imprevistos, como desvios ou alagamentos, ou mesmo fatores que para as motoristas eram previsíveis, como o fato de ser sexta-feira e, portanto, um dia em que há mais trânsito.

O tempo de uma viagem é fixo na maioria das empresas acompanhadas, ou seja, há uma previsão sobre quanto tempo deve durar o percurso. Se esse tempo não é cumprido, a linha atrasa e quem deve resolver isso é o fiscal de linha. Porém, ele tem poucas opções para isso, além de passar um carro na frente do outro ou reduzir o tempo de pausa entre uma viagem e outra. Na prática, então, quem mais sofre com a discrepância entre o previsto e o real são as motoristas e cobradoras, que não poderão descansar, ir ao banheiro ou até mesmo almoçar/jantar. Para as mulheres, isso tem um impacto maior, uma vez que, devido à dupla jornada de trabalho, estão, no geral, mais cansadas.

É importante dizer que em uma das empresas acompanhadas, os horários das viagens não são fixos, sendo fixo apenas o intervalo de tempo em que elas devem ocorrer. Isso faz parecer que há maior controle dos trabalhadores sobre o seu trabalho, uma vez que eles podem acelerar ou reduzir o tempo de viagem, para fazer pausas ou para contar como hora

extra, por exemplo. Mas, ao mesmo tempo, essa situação impõe uma potencial dinâmica de competição entre os motoristas, que acabam por ultrapassar uns aos outros, para chegar antes no ponto final e poder ficar mais tempo parados. Joana, que trabalha nessa empresa, chega a comentar que isso é motivo de piada entre os motoristas e, para que as brincadeiras não aconteçam com ela, ela sempre dirige no limite da velocidade ou mais rápido e, quando possível, ultrapassa os outros motoristas. A questão de gênero pesa aqui também: se a mulher já é vista como mais frágil, ser ultrapassada corrobora com isso, portanto Joana se esforça para demonstrar que consegue se manter na frente dos outros motoristas.

Miriam, em uma das suas falas, aponta que o tempo das pausas não é “humano”. Poderíamos dizer, sobre isso, que o pouco tempo de pausa desrespeita seu limite subjetivo:

Miriam: Se eles fossem pensar mesmo no ser humano mesmo, teria. Ou, vamos dizer assim, obrigatoriamente 20 minutos ou 10 minutos. [sobre pausas]

Entrevistadora: entre uma viagem e outra...

Miriam: Igual, eu chego aqui, encosto o carro, não tem nenhum carro no ponto, o fiscal já encosta correndo, já entra dentro do carro e “ó, subiu, sumiu, subiu, sumiu.” Quer dizer, passageiro subiu no ônibus, vai embora. Quer dizer, às vezes ele pergunta “vai no banheiro, vai tomar água, não sei o que...”, você vai, às vezes é “não, na volta eu faço o que tem que fazer.” Mas é, uma coisa assim, não é uma coisa, é, eu acho que nesse ponto eles teria que ser mais flexível com a gente também. Você quer ir no banheiro, você... tem colega nossa aqui que já teve que ir embora de táxi, porque menstruou, sujou a roupa, e agora? Aí tem que tomar um táxi, ai credo (grifos nossos).

Há nessa fala outro elemento que merece destaque. Quando as motoristas estão menstruadas, as pausas se tornam essenciais. Lívia também conta que, em uma das linhas em que trabalhou, por ter viagens de 3 horas seguidas com pausas muito curtas, as motoristas levavam calças reserva nas bolsas para caso sujassem suas roupas com a menstruação, essa questão também aparece na pesquisa de Velozzo (2010).

Para além do problema citado acima, as linhas com trajetos mais longos são mais desgastantes no geral. Elas normalmente já teriam menos pausas, mas, além disso, há uma

chance maior de acontecer algum problema no trajeto, atrasando a viagem e reduzindo ainda mais o intervalo.

Um outro elemento que é específico às mulheres diz respeito à amamentação. Miriam nos conta que, quando voltou a trabalhar, depois de sua licença maternidade e ainda estava amamentando, não tinha tempo nas paradas para tirar o leite, o que fazia com que ele escorresse ao longo da viagem. A solução era andar com uma fralda presa ao corpo para absorver o leite.

Essa gestão do tempo – e das pausas – tem influência direta sobre a alimentação das trabalhadoras. A maioria, pelo que pudemos notar e também pelos relatos, alimenta-se muito mal, sem horários regulares e muitas não fazem refeições, comendo apenas lanches, que, muitas vezes, são consumidos enquanto dirigem – ato este que não é permitido.

Muitas das trabalhadoras apresentam sobrepeso. Joana chegou a ter dois mini ataques cardíacos com 40 anos, o que ela relaciona à quantidade de refrigerante que tomava. Giovana comenta, muitas vezes, que está acima do peso. Ela estava passando por um processo preparatório de cirurgia bariátrica e uma das coisas que estava dificultando a preparação era a sua dificuldade em perder peso devido à sua má alimentação e ao pouco tempo para fazer exercícios.

Velozzo (2010) aponta em sua pesquisa que o cansaço devido ao trabalho e o pouco tempo não permite que as mulheres motoristas façam exercícios. Em nossa pesquisa, este aspecto também apareceu. Apenas Ana fazia exercícios regularmente.

Para além dos problemas de saúde físicos, a questão do peso pode ser uma questão que impacta também a saúde mental dessas mulheres, uma vez que um dos reflexos da sociedade patriarcal é a imposição de um duro padrão de beleza que, muitas vezes, elas não conseguem cumprir.

Partindo do conceito de penosidade de Sato (1992) já abordado do capítulo 1, se olharmos para a questão do tempo das viagens, vemos pouca possibilidade de poder sobre essa dimensão do trabalho, além de ser um fator que potencialmente ultrapassa o limite subjetivo das trabalhadoras, que pouco podem fazer para mudar essa situação. Na prática, isso significa que se torna um fator de desgaste e penosidade no trabalho.

“Coloca aí que tem que ter banheiros”: condições materiais de trabalho

Em vários momentos da observação, nas conversas com as trabalhadoras e nas entrevistas, questões referentes à estrutura física do trabalho apareceram. Tanto no que diz respeito aos próprios ônibus, quanto aos terminais.

Na literatura, encontramos referências à relação entre saúde e as condições materiais de trabalho, como é o caso de Battiston *et al* (2006), que fala sobre a relação entre o desenho das cabines, o conforto dos bancos e o tipo de veículo (manual/automático) como possíveis fatores de desenvolvimento de doenças osteomusculares, como a LER.

Giovana, quando entrevistada, relatou-nos que já havia sido afastada uma vez, há anos, devido a dores no braço, mas que, recentemente, havia voltado a sentir dores. Ela relaciona sua dor diretamente ao fato de dirigir carros manuais nos dois eventos e, também, aponta a falta de manutenção dos carros como um fator de aceleração desse processo.

Ela nos conta que teve que pedir ajuda ao representante sindical de sua garagem para garantir que a empresa oferecesse apenas carros automáticos para ela dirigir. Além disso, ela terá que passar por um médico para conseguir um laudo que comprove essa necessidade.

Na primeira vez em que nos encontramos com Miriam, ela estava dirigindo um ônibus manual e afirmou que os melhores carros da empresa são destinados às linhas que passam no centro e em bairros mais nobres. Lívia comenta algo semelhante sobre a sua linha, que é a única que passa dentro do Aeroporto de Congonhas, ela avalia que, por esse motivo, apenas carros novos são usados.

Mas, apesar desses apontamentos, as motoristas parecem não conhecer muito bem e ter pouco controle sobre o critério de seleção de carros. Se elas saem com o carro desde a garagem, o fiscal indica qual devem usar e se elas trocam (rendem) com outro motorista, elas usam o carro em que este estava antes. Isso diminui o controle que elas têm sobre o seu próprio trabalho e, em casos como o de Giovana, no qual o carro que ela usa é determinante para conseguir trabalhar sem agravar seu estado de saúde, isso se torna um problema ainda maior.

A qualidade do carro afeta o trabalho e pode se tornar uma fonte de desgaste. Carros automáticos tendem a ser menos cansativos e mais previsíveis do que carros manuais. Ainda, carros mais novos quebram menos e são melhor equipados. Por outro lado, algumas motoristas comentam que carros manuais permitem mais controle sobre o tempo do motor, auxiliando no tempo de viagem. Isso quer dizer que há vantagens e desvantagens tanto nos carros manuais como nos automáticos. O maior problema é, conseqüentemente, o não poder de escolha das motoristas sobre isso.

Também apareceu com frequência questões referentes à estrutura dos terminais ou pontos finais. Algumas linhas param dentro de grandes terminais, como Pinheiros e Parque D. Pedro, outras têm seu ponto final em alguma rua pequena dentro dos bairros. Esse fator tem importante influência no trabalho, pois afeta a qualidade do descanso entre uma viagem e outra.

Terminais maiores tendem a ter locais mais acessíveis para comer, além de refeitórios e banheiros. Mas, por outro lado, seus tamanhos impõem que as trabalhadoras percorram grandes distâncias para se alimentar ou usar o banheiro e, muitas vezes, não há tempo para isso.

Em compensação, pontos finais em ruas tendem a não ter nada por perto, não havendo muitas vezes nem banheiro. Giovana trabalha em uma linha circular, portanto, tem apenas um ponto final e este fica localizado em uma rua de bairro. Uma das primeiras coisas que nos diz ao nosso primeiro encontro foi: “coloca aí que tem que ter banheiros!”. Há uma padaria por perto cujos proprietários não gostam que as(os) trabalhadoras(es) da linha usem o banheiro. Recentemente, a prefeitura instalou um banheiro químico. Ela comenta comigo que acha isso muito ruim e que percebe que para as mulheres é pior. Afirma que os homens podem ir ao banheiro em qualquer lugar, já as mulheres não. Além disso, várias das motoristas comentam como a não disponibilidade de banheiros é especialmente ruim quando estão menstruadas.

Lívia e Ana enfrentam outro problema relacionado ao ponto final: elas também trabalham em uma linha circular e o ponto “final” é o Aeroporto de Congonhas. Há banheiros e locais para comer, porém os restaurantes e lanchonetes são muito caros, o que inviabiliza que as trabalhadoras sejam suas clientes. Ou elas levam comida e a comem fria ou elas compram no meio do caminho, o que acontece com frequência. Inclusive, há um vendedor ambulante que já as conhece e leva a comida para elas no ônibus.

A questão da estrutura física das linhas e terminais aparece mais de uma vez como um critério para tornar uma linha boa ou ruim. Essa questão impacta cotidianamente o trabalho dessas mulheres e pode contribuir para o desgaste, uma vez que está diretamente relacionada ao tempo e qualidade do descanso, possibilidade de alimentação, dentre outras coisas.

“Tem uns que já sobem querendo agitar sua neurose”: relações com os passageiros

Desde a primeira ida ao campo, um aspecto se destacou: a relação entre as trabalhadoras e os(as) passageiros(as). Há uma centralidade muito grande dessa questão no dia a dia de trabalho e há diversas nuances que devem ser consideradas nesse aspecto. Várias

pesquisas também apresentam essa questão como muito importante nesse tipo de atividade, a maioria apontando para os efeitos negativos na saúde, inclusive mental, dessa relação (Pinto & Neves, 2009; Costa *et al*, 2003; Assunção & Silva, 2013; Silveira *et al*, 2014).

Em nossa pesquisa, não foi diferente: mais de uma trabalhadora afirmou que a relação com os passageiros é um fator de potencial estresse e desgaste no cotidiano do trabalho. Há relatos de conflitos com passageiros por motivos diversos.

*Luiza: Que tem uns, que eu não vou mentir, a gente lida com o público, tens uns que já sobe querendo agitar sua neurose mesmo, eles querem ver até onde você vai. Até onde eu vou? Será que agora eu vou soltar mais um pouco aqui, despejar mais um pouco, até onde ela vai aguentar? **Eles sobem mesmo testando a paciência.** Então, eu acredito assim, por mais que você tenta contornar qualquer tipo de situação perante passageiro, se você colocar as palavras certas, muitas vezes, é... eles revidam (grifos nossos).*

A motorista, muitas vezes, é quem faz a mediação da relação entre os passageiros e a empresa. Problemas que não são de responsabilidade das trabalhadoras chegam até elas na forma de reclamações, as quais elas devem dar respostas, como o horário e a frequência das linhas, por exemplo. Giovana relata um episódio em que, depois de uma discussão com uma passageira sobre os horários do ônibus no fim de semana, ela passou muito mal e teve que ser levada para o hospital. Joana, quando questionada sobre o que torna uma linha “boa”, afirma que são os passageiros. Relatos como esses evidenciam aspectos negativos da relação com os passageiros, aspectos esses que fogem ao controle das trabalhadoras, uma vez que, afinal, elas não escolhem quem entra no ônibus.

Notamos, também, que as regras e normas das empresas podem ter impacto direto sobre a relação entre motoristas e passageiros. Por exemplo, normas muito rígidas, como a proibição de caronas, tendem a criar mais situações de conflito, uma vez que a motorista precisa negar pedidos com maior frequência. Essas normas não estão sob controle das trabalhadoras, que ficam responsáveis por aplicá-las e ainda mediar os conflitos.

Outro fator que parece pesar na relação com os passageiros é a sensação de responsabilidade sobre a vida daquelas pessoas:

*Luiza: A partir do momento que o passageiro põe o pé dentro do ônibus, eu acredito dessa forma, **você é responsável por ele**. Assim, é, tem uns contratemplos, queda de usuário, passageiro caindo, tem...a gente tá no trânsito, o inevitável acontece, de repente você tem que frear, alguém não tá segurando... Existe todo o equipamento de segurança dentro do ônibus? Existe. A partir do momento que você coloca o pé dentro do ônibus, tem um monte de balaústre, aqueles ferros amarelos, é onde a pessoa segura. Ela tem que segurar. Se ela tá sendo transportada em pé, eu acredito assim, a responsabilidade não é toda nas costas do motorista, o passageiro deveria ser um pouco mais consciente, porque eu tenho que entrar, eu tô em pé, eu tô sendo transportado em pé, eu tenho que me segurar, não, de repente vier ocasionar uma queda de usuário, estar te apontando, te condenando. Isso eu acho errado, mas o ser humano, a gente tem isso na mente, o ser humano ele nunca vai admitir a sua falha “opa, eu não me segurei. Não, eu tô bem, eu não me segurei”. Não. “Você me derrubou, eu vou ligar, eu vou reclamar. Não sabe dirigir?”. Todos esses contratemplos, então aquilo ali sobrecarrega você, tipo assim “pô, eu derrubei? Fui eu que derrubei?”. Você tá consciente que não, que não foi você (grifos nossos).*

Nessa fala, Luiza traz a sensação de injustiça por ser vista como totalmente culpada por uma situação que, em sua visão, é de responsabilidade dividida entre motorista e passageiro. Além disso, ela também traz elementos de conflitos e discussões diretas com usuários.

É notável que a relação com os passageiros muda de acordo com o perfil da linha. Duas das linhas que acompanhamos tinham um perfil similar: eram circulares, passavam por trechos de bairros nos quais nenhuma outra linha passava e tinham um alto número de idosos. Nessas linhas, passageiros e trabalhadoras muitas vezes se conheciam e criavam vínculos, e isso parece ser um fator positivo no cotidiano do trabalho dessas mulheres. Ana, que é cobradora de uma dessas linhas, afirma que, se trocasse de linha, demoraria a se adaptar porque teria que conhecer as pessoas novamente. Falas como essa demonstram a importância que a relação com os passageiros tem para as trabalhadoras. É possível que o vínculo com os passageiros seja um fator positivo no trabalho e que contribua para que este seja menos desgastante.

Por outro lado, em linhas mais estruturais, que ligam pontos importantes da cidade e grandes terminais, há uma maior rotatividade de passageiros, tornando o vínculo algo mais raro e o trabalho, de certo modo, mais solitário. Quando conhecemos Miriam, ela dirigia uma linha com esse perfil e, no momento da entrevista havia mudado e estava cobrindo as folgas, o que a fazia trabalhar em diversas linhas toda semana. Ao questionarmos-la sobre a relação com os passageiros e o vínculo, ela afirmou:

Entrevistadora: Você sente que por mudar tanto de linha você conhece menos os passageiros?

Miriam: Menos. Mas só que acho que deixa uma outra impressão, entendeu? Porque o dia a dia, você pega o mesmo passageiro, todo dia, no dia a dia, tal pessoa te conhece assim, tipo, intimamente praticamente né?! Que tem umas pessoas que conversam muito com a gente né?! Então, sei lá, isso daí às vezes até incomoda. Tendeu? No trabalho.

Entrevistadora: Você prefere, às vezes, não ter tanto contato assim?

Miriam: É, tanto assim não, muito, sabe, chegado. Mas eu gosto da amizade deles, entendeu, gosto de tratar bem. Entra no ônibus eu trato com igualdade, entendeu. Então, só que aquele dia a dia assim. Você viu, eu sou estressada no trânsito. Começa a pegar trânsito mesmo eu fico muito nervosa, eu falo palavrão, entendeu?! Então isso daí que me deixa chateada.

A trabalhadora apresenta aqui outra perspectiva sobre o vínculo com os passageiros, afirmando que prefere não os conhecer tão bem. Em sua última fala, dá a entender que seu humor, relacionado com as condições de trabalho, afeta diretamente essa relação.

Há aspectos dessa relação que esbarram em questões mais específicas de gênero. Se, por outro lado, presenciamos muitas reações positivas, principalmente vinda de mulheres, pelo fato de haver uma mulher dirigindo, por outro lado, as motoristas relatam que, muitas vezes, os usuários do sistema de transporte e os motoristas do trânsito verbalizam ou demonstram o preconceito de gênero e o machismo. Xingamentos como “só poderia ser mulher” ou “vai pilotar fogão” são ouvidos pelas trabalhadoras que conhecemos. Algumas motoristas também relatam casos de pessoas que desceram do ônibus ao notar que uma

mulher estava dirigindo. As trabalhadoras dizem que isso era mais freqüente antigamente e apontam as mulheres como as principais fontes desses ataques.

Elas relatam que alguns passageiros comentam com elas que à primeira vista acharam estranho ser uma mulher dirigindo, mas que depois perceberam que, na verdade, elas são ótimas trabalhadoras. Essa desconfiança constante quanto às suas capacidades, além de uma verbalização de um preconceito, que é uma violência, são fatores de desgaste mental. Essas mulheres precisam provar o tempo todo que são boas trabalhadoras, que merecem estar ali. Luiza nos conta que, quando um passageiro a questiona, ela faz questão de dirigir com todo o cuidado, para provar que consegue. Isso, obviamente, reflete-se na qualidade do trabalho e na relação com os passageiros.

Na fala de Miriam citada logo acima, parece que o maior problema de conhecer os passageiros melhor é eles verem seu lado estressada, ver a mulher que fala palavrão e xinga, portanto, que foge ao padrão de comportamento esperado. As mulheres são socialmente vistas como mais cuidadosas, atentas, responsáveis e são cobradas para serem isso. Essa cobrança resulta em um esforço para corresponder a essa demanda, como forma de provar que são mulheres, mas que também são boas trabalhadoras, provando assim que esse trabalho tipicamente masculino, pode, também, ser feito por elas.

As empresas parecem ter notado isso, pois esse aspecto aparece como central na suposição do porquê da *Linha Rosa* existir. Ela faz o trajeto do Aeroporto até o metrô. A maior parte dos passageiros são turistas, executivos ou idosos. De acordo com Livia e Ana, trabalhadoras dessa linha, ela tinha um alto índice de reclamações, especialmente sobre o atendimento, e, por isso, a empresa resolveu fazer um teste, colocando apenas mulheres para nela trabalhar. Daí a razão desta ser apelidada de *Linha Rosa*. Elas não dão detalhes de como foi essa decisão, apenas contam que ela ocorreu. Após a transição, a linha bateu o recorde da empresa, chegando a zerar o número de reclamações. Elas supõem que isso aconteceu justamente devido à maneira como as mulheres se relacionam com os passageiros, sendo, supostamente, mais delicadas e calmas, fazendo com que a insatisfação diminua.

A relação com os passageiros parece, então, ter dois lados: de um, pode ser fonte de desgaste, devido às demandas constantes, conflitos diretos e indiretos e demonstração de preconceitos; mas de outro, são fonte de prazer no trabalho, devido à criação de laços. Ponderamos a possibilidade de o vínculo com os passageiros, criados principalmente nas linhas menores, trazerem satisfação e a sensação de reconhecimento, podendo ser fontes de minimização do desgaste no trabalho.

“A gente passa a ser uma pessoa grosseira”: sobre a brutalidade e o trabalho

*Miriam: Bom. Eu enxergo assim, um trabalho bruto. **Trabalho bruto pra gente que é mulher.** A gente fica o dia todinho sentada, né? O dia todo sentada, aí tem, às vezes não tem lugar, não tem banheiro nem nada pra gente fazer xixi. A gente não... o alimento, você tem que trazer né, a marmitinha de casa, às vezes não tem lugar pra esquentar, né?! É bem sacrificado assim o trabalho. Mas a gente acostuma, a gente acostuma. **A gente passa a ser essa pessoa grosseira.***

Entrevistadora: Você se considera uma pessoa grosseira?

Miriam: Ah, eu acho. É uma coisa, sabe aquele negócio que você tá preparado para qualquer tipo de coisa? Hoje eu tô aqui, aí se amanhã precisar ir pra roça eu vou pra roça entendeu? Qualquer coisa passa. Entendeu? E o que eu acho legal também, a mulher com a unha bem feitinha, toda arrumadinha, toda... eu não consigo, porque na verdade eu não tenho tempo de arrumar a unha, arrumar cabelo, não tenho tempo (grifos nossos).

Quando questionada sobre como enxerga seu trabalho, Miriam o define como um trabalho bruto. Em um primeiro momento é de se pensar que ela se refira ao dia a dia, ao fato de dirigir um carro enorme, a ter que lidar com o trânsito da cidade ou às condições de trabalho. A princípio, ela se refere mesmo a tudo isso.

Comenta como acordar cedo, passar o dia dirigindo, comer mal, não ter tempo de ir ao banheiro, é difícil. Mas acima de qualquer coisa, apresenta, no trecho acima e em outros, como o trabalho a embruteceu. Miriam se enxerga como uma pessoa grosseira, com pouca paciência, que fala palavrões, com pouco tempo para cuidar de sua aparência, envelhecida. Tudo isso, poderíamos dizer, que é pouco feminino, no que a sociedade compreende que é “ser feminina”.

No seguir da entrevista, ela compara seu trabalho como motorista com o trabalho da roça, comentando que na roça fazia trabalho pesado, carregava tora, cortava árvore, carpia. O seu referencial de trabalho duro é um dos trabalhos manuais mais desgastantes. Mas, ainda assim, define o trabalho de motorista de ônibus como bruto, o que nos faz questionar onde está a brutalidade em seu trabalho.

Retomar o trecho em que ela fala sobre sua relação com os passageiros pode nos ajudar nessa questão:

Entrevistadora: Você prefere às vezes não ter tanto contato assim? [com os passageiros]

Miriam: É, tanto assim não, muito, sabe, chegado. Mas eu gosto da amizade deles, entendeu, gosto de tratar bem. Entra no ônibus eu trato com igualdade, entendeu. Então, só que aquele dia a dia assim. Você viu, eu sou estressada no trânsito. Começa a pegar trânsito mesmo eu fico muito nervosa, eu falo palavrão, entendeu?! Então isso daí que me deixa chateada.

Entrevistadora: Te deixa chateada no sentido que você disse que você sente que endureceu.

Miriam: Isso, é! Entendeu?

Nesse trecho, ela diz que prefere não manter muita proximidade com os passageiros, apesar de tratar todos bem e depois diz que está sempre estressada com o trânsito e xingando, e que isso é ruim. Parece que ela relaciona sua pouca vontade de se aproximar dos passageiros com o fato de xingar e ser estressada, parece que ela se sente envergonhada de ser dessa maneira diante dos passageiros.

É possível supor que ela se ressentida de ter tornado-se uma pessoa grosseira, dura, que xinga. Possivelmente, aí está a brutalidade maior de seu trabalho, está em torná-la bruta enquanto pessoa, mas achamos que, principalmente, enquanto mulher. Qual o impacto, para uma mulher, em ser vista como descuidada, grossa e, portanto, pouco feminina em uma sociedade que impõe tão duramente padrões de beleza e de comportamento às mulheres? Sem dúvida que é grande. Poderíamos dizer que isso é um fator que corrobora com o processo de desgaste mental no trabalho.

Outras trabalhadoras também nos trazem elementos para pensarmos sobre essa questão. Giovana é conhecida como a “pantera cor-de-rosa”, porque todos os dias decora o banco e o volante do ônibus com capas dessa cor. Ela se esforça, diariamente, para se manter mais próxima ao padrão hegemônico de feminilidade. Ou seja, a questão de ser feminina ou não aparece também, por mais que seja de outra maneira.

Outra motorista que apresenta isso é Joana. Em nossa conversa, quando a acompanhei no ônibus, ela diz sentir que aprendeu a falar com os homens, que mudou seu jeito de agir perto deles e que é o “homem da relação” (referindo-se a si mesma e à cobradora), ou seja, há

a referência de um padrão de feminino, do qual ela foge, para se relacionar com seus companheiros e companheiras de trabalho.

O trabalho de motorista de ônibus é um trabalho no geral masculino, não só em termos numéricos, mas também na construção social da identidade da profissão e na definição dos padrões materiais dos meios de trabalho. Isso quer dizer que a maneira como a sociedade vê a profissão se enquadra mais nos estereótipos de gênero masculinos. Espera-se, e por isso, demandam-se certos comportamentos que estão situados nesse espectro. Isso atinge as mulheres de uma maneira muito específica, uma vez que o seu trabalho as demanda especificamente algo oposto que ao que a sociedade exige cotidianamente fora do âmbito dessa atividade. Essas mulheres estão expostas a uma contradição constante. Se, por um lado, esforçam-se para afirmar sua feminilidade e sofrem quando não o fazem, por outro lado, suas relações de trabalho são referenciadas no universo masculino.

Vellozo (2010) também aborda essa questão em sua pesquisa, afirmando que as mulheres não abandonam os traços considerados femininos, apesar de estarem imersas em um universo de trabalho masculino, e que, no final do dia, elas ainda têm que voltar para casa e serem mulheres. Ou seja, têm que responder a essa demanda social.

A partir disso, podemos dizer que a questão da brutalidade aparece em dois aspectos da vida dessas trabalhadoras. Um deles é o embrutecimento do corpo, um corpo que se transforma pelo trabalho, que envelhece. O outro é o embrutecimento da subjetividade, que as expõem a constante contradição entre as demandas do trabalho e as da sociedade, entre o serem vistas como mais ou menos femininas, dentro dos padrões sociais.

Pensando nas relações entre desgaste e corpo, é interessante retomarmos as contribuições de Beltrão (1982). A autora afirma que trabalho e corpo não podem ser desassociados quando estamos falando de trabalhos braçais, como é o caso das castanheiras, a categoria que ela pesquisa, e também o das motoristas. Estas trabalhadoras fazem uso de seu corpo e, por isso, o desgastam e passando, a partir disso, a ressignificá-lo, um corpo que não é um corpo qualquer, mas sim um corpo de mulher.

A autora afirma que o processo de desgaste físico impõe novas formas de compreensão do próprio corpo, mas também de identidade e que “a operária precisa adquirir uma nova identidade para continuar reconhecida e valorizada” (Beltrão, 1982, p.107). Essa afirmação abre um diálogo direto com Edith Seligmann-Silva (2011) que, ao resgatar o conceito de desgaste da medicina social latino americana, traz junto a noção de deformação: “há no trabalho alienado uma utilização deformada e deformante das potencialidades

psíquicas, assim como do próprio corpo” (Seligmann-Silva, 2011, p.135). Além disso, esta última afirma que o desgaste também se dá no nível da personalidade e da autoimagem.

Ou seja, no processo de desgaste mental pelo trabalho, há perdas e deformações também na maneira como as trabalhadoras se enxergam, mas, mais do que isso, há um desgaste da sua personalidade. O que Miriam nomeou de embrutecimento e que as outras trabalhadoras apresentam de outras maneiras é, justamente, esse processo – o que desgasta o corpo, a psique e a subjetividade.

“Você tem que se acostumar, essa é a sua profissão”: sobre adoecimento no trabalho

Durante o período em que acompanhamos as motoristas no trabalho, percebemos que falar sobre o tema da pesquisa as fazia refletir, pelo menos um pouco, sobre a temática de saúde e trabalho. Nesse primeiro momento, contam-nos casos de outros motoristas, ou experiências pessoais, mas de maneira menos detalhada.

Nas entrevistas, essa questão já aparece com mais ênfase, principalmente para Giovana, que apresenta um quadro de dores crônicas no braço. Como já abordamos nessa análise, ela nos conta que já foi afastada uma vez, há alguns anos, por causa dessas dores e que, recentemente, ela voltou a senti-las. Ela relaciona o sintoma com o trabalho e, mais especificamente, com o fato de dirigir carros manuais e com a manutenção precária dos veículos:

Giovana: Então, é por causa que os carros da empresa, a manutenção é péssima. A manutenção é péssima. Da empresa anterior era tudo novinho. Eu agüentei sete anos, agora aqui eu não agüentei dois anos. [...] Aí, lá na empresa anterior eu agüentei sete anos que lá a manutenção é boa, só que na empresa atual a manutenção é péssima. Eu tava com um carro, eu trabalhei com ele um ano, um ano e pouquinho. Faz um ano que a gente não se vê, não?

Entrevistadora: Faz por aí.

Giovana: Nem um ano eu acho. E com isso, porque pra por primeira você tinha que forçar aí isso que deu isso, inflamou de novo.

Entrevistadora: E como que foi a primeira inflamação?

Giovana: A primeira foi por causa da empresa antiga, sete anos batendo alavanca. Aí, como mulher é mais frágil que o homem... e todo mundo, todos os motoristas têm isso, se não têm isso, têm não sei

se é bursite que fala, aqui no ombro, ainda não tive isso. Problema na coluna, por causa que tem motorista que dirige... presta atenção, tem motorista que dirige assim [se curva], eu ainda, conforme eu era magra, eu tenho a postura correta, por enquanto. Não tenho ainda problema de coluna. Mas o que me atinge mais é o braço.

O discurso de Giovana sobre seu processo de adoecimento traz vários elementos. Ela reconhece a relação com o trabalho, afirmando que tem dores por causa dos carros, ao mesmo tempo em que não reconhece o surgimento da doença como resultado de um processo. Ela adoeceu duas vezes e ponto: na primeira, “aguentou” sete anos e na segunda aguentou apenas um, por isso considera sua empresa atual pior. A noção de *aguentar* traz consigo quase que uma inevitabilidade do adoecimento, não é uma questão de se ela ia adoecer ou não, mas sim de quanto tempo resistiria sem adoecer. Ela ainda diz que se não for o braço, é a coluna ou o joelho. As dores parecem fazer parte da rotina dos motoristas, são quase naturais.

Ela diz que todos os motoristas vivem isso, mas dá ênfase especial às mulheres, por serem, na sua visão, o “sexo frágil”. Um discurso muito semelhante aparece na entrevista com Luiza, que afirma que as mulheres se cansam mais, porque têm dupla jornada de trabalho e que, portanto, adoecem mais rapidamente e isso faria delas o “sexo frágil”. Por um lado, há uma percepção de que a falta de tempo para descanso corrobora com os processos de adoecimento. Por outro lado, há o imaginário de que as mulheres são mais fracas e que por isso adoecem mais.

A relação com os passageiros, como já abordamos acima, aparece como fator de desgaste:

Entrevistadora: Você conhece outras motoristas ou outros motoristas que viveram situações de serem afastados do trabalho por causa de questões de saúde? Ou você já foi afastada do trabalho?

Luiza: Não, mas a gente ouve bastante caso sim. Pessoa tá sendo afastado porque não tá, não tá bem. Geralmente é mais com homem agredir passageiro. Que tem uns, que eu não vou mentir, a gente lida com o público, tens uns que já sobe querendo agitar seu neurose mesmo, eles querem ver até onde você vai. Até onde eu vou? Será que agora eu vou soltar mais um pouco aqui, despejar mais um pouco, até onde ela vai aguentar? Eles sobem mesmo testando a paciência.

Giovana relata um caso em que, em uma discussão com uma passageira, ela teve um aumento da pressão e precisou ser levada ao hospital. A partir desse dia, sempre que ela entra em uma briga no trabalho sua pressão sobe.

Giovana: Foi assim, ó: eu tava subindo a Consolação. E eu não trabalho de sábado e domingo nessa linha. Só de segunda a sexta. Peguei uma passageira: “que eu fiquei te esperando ontem o dia inteiro você passar, aí você não passou”. Falei: “minha senhora, eu não trabalho”, “Que não passou nenhum ônibus e não sei o quê”. De domingo, eles reduzem a frota né? “Fiquei não sei quanto tempo no ponto e não sei o quê. Demorou para caramba pra passar o ônibus”. E eu escutando, e eu escutando. “Não minha senhora”. Bem calma, sabe? Fui remoendo por dentro né?! Que é o pior. Se eu tivesse mandado ela para aquele lugar, eu acho que não tinha subido. Chegou lá em cima, não tem aquele negócio das flores lá? Agora todos os meninos me conhecem, até ganho flor deles. Cheguei lá, minha cabeça parecia que ia explodir. Eu abaixei a cabeça assim e a cobradora falou “que foi Giovana?”, “Eu não to conseguindo nem abrir o olho que a minha cabeça parece que vai explodir”. Minha pressão subiu. Aí o inspetor que tava lá perto me socorreu e me trouxe para o hospital, fiquei aqui a manhã inteira internada com a pressão alta. Aí esvaziou o ônibus, pôs pro outro ônibus. Tinha uma enfermeira dentro do ônibus, mediu meu negócio, mediu minha pressão e minha pressão subiu. Ai eu fui para o hospital, pressão alta. Antes eu não tinha negócio de pressão alta.

Entrevistadora: Aí depois desse episódio você continuou, várias vezes acontece isso?

Giovana: Qualquer coisinha a minha pressão sobre agora.

É importante ressaltar que hipertensão é uma doença apontada por pesquisas como relacionadas à situação de estresse no trabalho de motoristas de ônibus (Vellozo, 2010).

Para elas, parece ser mais fácil identificar momentos atípicos de estresse, medo, assédio como situações adoecedoras, mas enxergar o cotidiano como um fator de desgaste gradual e os reflexos disso na saúde mental parece ser mais desafiador. Elas reconhecem que

vivem um trabalho cansativo e desgastante, mas têm dificuldades de apontar o que poderia ser melhor no trabalho para que os adoecimentos não acontecessem.

Ao mesmo tempo, apontam que ter “válvulas de escape” ajuda a reduzir o desgaste. Essas podem ser um enfrentamento com um passageiro ou até mesmo conversar sobre isso com alguém – desde que esse alguém não seja a psicóloga da própria empresa:

Luiza: Eu acredito que seu trabalho seja muito importante [falando sobre a pesquisa]. Porque é como se fosse um, como que eu posso dizer, uma válvula de escape. Você dizer o que você precisa. Porque, assim, de repente a gente não tem é... não taria falando se fosse com a psicóloga da minha empresa. Por quê? Porque eu sei que é da empresa. É da empresa. Nem tudo que eu sinto eu posso expor a ela, porque eu posso me comprometer. “Ah, mas ela não pode dizer porque ela é psicóloga”. Quem me garante? Depois usar contra mim ou eu ficar doida. Isso aqui é um serviço que deixa a pessoa “gardenal”, com o tempo a pessoa fica “gardenal”, fica loqui, quem me garante que amanhã eu não vou estar com o meu psicológico abalado, tendo que me afastar, os caramba. Não passava com o processo aqui dentro da empresa com a psicóloga? Onde que ela tava com a psicóloga, que ela vivia em constante estresse, num ponto de exaustão onde ela não aguentava mais.

Miriam fala mais sobre a relação com a psicóloga da empresa. Conta que de tempos em tempos ela promovia reunião com os funcionários para conversar sobre o trabalho, mas que a qualquer reclamação ou apontamento que os trabalhadores traziam, ela respondia dizendo que eles haviam escolhido aquela profissão e que por isso deveriam se acostumar. Mais uma vez aparece essa ideia, mas, dessa vez, através do discurso da empresa. Ou seja, apesar de aparentemente se mostrar aberta ao diálogo, a empresa joga a responsabilidade sobre os trabalhadores: são eles que devem se adaptar. Por trás disso, está a lógica da culpabilização individual dos trabalhadores por seus processos de adoecimento (Oliveira, 2007). E por mais que até certo ponto as motoristas saibam que o trabalho desgasta, ao final, elas próprias adotam partes do discurso da empresa:

Miriam: É, na verdade, não tem como. Não tem como você fazer, você tem que acostumar com tudo, entendeu? É, fazer a situação ficar mais

fácil não tem como. [...] Então, é uma situação difícil, não tem como você melhorar, pra gente que é mulher é pesadinho.

Entrevistadora: Você acha que para a mulher é mais pesado do que para o homem?

Miriam: Pro homem também né?! Eu acho que é uma coisa, é uma necessidade, muito... é sacrificante pra gente. A gente se sacrifica muito. Apesar que eu acho que tem serviço que é muito mais sacrificante que isso né?! Mas pra gente que vive essa situação... O que eu acho mais ruim é a desumanidade, quer dizer, eles não tratam a gente com respeito, sabe? Como profissional, entendeu? Eles não tratam a gente assim.

Entrevistadora: Eles quem?

Miriam: A empresa. A empresa não trata a gente como profissional, com respeito, eu não vejo isso. Eles tratam mais “Ah, isso daí é seu emprego”. Você tá com um problema, por exemplo, você tá tendo uma dificuldade, assim num relacionamento, ou alguma coisa no emprego mesmo. Aí você vai conversar com a psicóloga e ela fala assim “Ah você tem que criar, você tem que acostumar com essa situação, que é assim mesmo, esse é a sua profissão”.

Prange (2010) e Velozzo (2010), em suas respectivas pesquisas, conversam com trabalhadores das empresas responsáveis por formação ou inspeção. Essas pessoas entrevistadas reproduzem para as pesquisadoras esses discursos que em nossas pesquisas vêm das trabalhadoras. Essa é uma das formas que a empresa desenvolveu de controle de seus funcionários e faz parte de sua estratégia de gestão.

“Você faz o que você gosta né? Aí você não muda”: Motorista como profissão

Gonçalves & Buaes (2011), em sua pesquisa sobre os sentidos do trabalho e dos afastamentos para motoristas, apontam que os principais sentidos conferidos ao trabalho de motorista são o sustento provido pelo salário e o status de ter um trabalho que compreendem como socialmente relevante. Isso vai ao encontro com o que encontramos em nossa pesquisa.

Muitas das motoristas que entrevistamos têm uma história permeada por trabalhos precários, mal remunerados, sem carteira assinada, correspondente com a realidade de muitas

mulheres no Brasil que, como, apontamos no capítulo 3, são quem, no geral, ocupam os cargos mais precários. Muitas saíam de um emprego e entravam em outro sem um processo de escolha da atividade, pautando-se pelo salário ou até pela simples possibilidade de trabalhar.

Elas apresentam a questão do *ser motorista* como o ganhar uma profissão, uma carreira. Ou seja, o “virar” motorista - e os motivos e trajetórias são diversos - marca uma mudança na qualidade de suas vidas, no sentido de trazer estabilidade e algumas certezas. Ser motorista marca o fim de uma vida precária e de improvisos, abre possibilidades, mesmo com todas as dificuldades que se tem nessa profissão.

Luiza: Por mais que não tenha dado certo o meu relacionamento com o pai das minhas crianças, eu ter voltado pra casa dela [mãe] ainda gestante, com um nos braços e a outra no ventre. Mas é assim, é onde me despertou algo que eu deveria ter uma profissão e eu pelo fato de ter me encaminhado na época que eu tava estudando, em si, ter engravidado, não ter dado tempo de estudar, me formar para alguma coisa, eu pensei que eu já trabalhava no meio transporte, pensei em evoluir. Falei: “Não, eu quero algo melhor pra mim, não quero morrer de cobradora, no meio da catraca ali, no meio do carro, eu quero ganhar uma profissão”, como eu já tava no meio, eu comecei a me esforçar pra poder fazer a mudança de categoria e virar motorista.

Luiza revela como ser motorista significou um avanço na estabilidade de sua vida e como percebeu essa necessidade a partir da sua separação, que a deixou mãe solteira, cuidando de dois filhos pequenos. Mas o curioso é que ela já trabalhava como cobradora, sem CLT, mas trabalhava, tinha um cargo específico, mas ela só considera que adquiriu uma profissão quando passou a ser motorista. Qual o critério que ela usa para isso não fica claro. Podemos criar hipóteses: uma delas é a diferença de status entre cobrador e motorista, outra é a necessidade de qualificação específica para dirigir ônibus (carteira especial).

Sobre a questão da qualificação necessária, apesar de haver uma, não há um nível de escolaridade mínimo, a pessoa só precisa ser alfabetizada. Portanto, motorista é uma profissão que paga bem, se comparada a outros trabalhos que contratam com baixo nível de

escolaridade. Isso aparece de fundo, quando Luiza comenta que quer que os filhos façam pelo menos o ensino médio para poderem ter empregos melhores do que o seu.

Outro fator que, possivelmente, colabore para que elas compreendam motorista como uma profissão é a questão do gostar do trabalho:

Entrevistadora: É... desses trabalhos que você teve antes né, você tava contando, como que eram, mais ou menos assim? A sua vida nessa época, nesses trabalhos, que não o de agora que você ficou tanto tempo, porque você foi mudando tanto de trabalho?

Giovana: Por causa do salário né?! Porque quando eu trabalhava em posto ou escritório eu ganhava pouquinho e era tudo assim, sem registro, sem nada. Trabalhei em uma firma lá perto de casa e fazia de tudo, mas também ganhava um salário-mínimo. Aí, quando eu fui pro posto que eu me separei que era para ganhar mais, aí logo eu fui mandada embora, comecei no outro posto, pedi minhas contas porque eu fiquei grávida e começou a me enjoar muito com o cheiro de gasolina, aí eu pedi as contas e fiquei até eu ganhar nenê que eu comecei no caminhão. Mas isso, o dono da firma foi bom pra caramba, ele me ajudou pra caramba. Ele me deixava pegar os caminhões pra fazer treinamento. Ele me ajudou para caramba.

[...]

Entrevistadora: Aí virou a sua profissão mesmo? A sua carreira?

Giovana: É.

Entrevistadora: Porque de algum jeito, não sei, fiquei pensando aqui... Você foi passando por vários trabalhos de ficar um pouquinho, um pouquinho, um pouquinho, agora você ficou muito tempo né?!

Giovana: É porque gosta né?! Você faz uma coisa que você gosta, aí você não muda né?! Fica até aguentar.

Luiza: As pessoas olham, as pessoas elogiam, então eu acredito assim, às vezes eu me sinto a mulher maravilha, não vou mentir, eu me sinto a mulher maravilha. Eu gosto do que eu faço. Ó, hoje, hoje, eu acredito assim, hoje eu tô realizada, porque eu faço o que eu gosto, é um trampo, é um serviço... é um trampo, ó eu! É um serviço, toda a

vez quando eu paro de trabalhar e eu vou entregar o carro na garagem eu vejo que não arranhei, eu não bati, eu não me envolvi em acidente, que eu terminei meu dia bem, pra mim aquilo é muito satisfatório, muito satisfatório.

Giovana afirma que mudava muito de emprego por causa do salário, ficava um pouco em cada lugar. Até que passou a dirigir caminhão e, posteriormente, ônibus, tendo virado, assim, motorista. Afirma que ficou porque gosta do trabalho. Luiza afirma que se sente a mulher maravilha em seu trabalho e que se sente orgulhosa quando o realiza bem.

Essas questões não são menores para as mulheres. Ter uma profissão estável significa ter independência financeira, coisa que muitas delas, mais do que querer, precisam. Essas mulheres são responsáveis por suas famílias, casas e filhos e muitas não contam com a ajuda de seus antigos parceiros. Elas falam com orgulho de como criaram e criam seus filhos e reconhecem a importância do trabalho nesse processo. E falam com orgulho, também, de sua profissão e de se sentirem como boas trabalhadoras.

É possível pensarmos que essas questões ajudam a tornar os desgastes do cotidiano do trabalho mais toleráveis, ou seja, que o lugar que o trabalho ocupa na vida dessas mulheres seja um fator de produção de saúde.

Um outro aspecto que nos chamou atenção, pela sua relação com ser mulher motorista, foi as similaridades que existem nos processos de virar motoristas e conseguir um emprego em uma empresa. Muitas das trabalhadoras resolveram ser motoristas a partir do incentivo de alguém: uma prima, um tio, um conhecido etc. As primeiras empresas em que trabalharam, no geral, foram via indicação. Muitas delas contam que quando foram mudar de empresa, principalmente para empresas maiores, tiveram mais dificuldades. Trabalhar em empresas grandes pode significar melhores condições de trabalho e mais segurança:

Luiza: Eu quero algo melhor pra mim, se for pra mim exercer a função eu quero trabalhar dentro de uma empresa. Foi onde eu fui na minha empresa atual e eles me deram uma oportunidade. Não que tenha sido fácil, porque até mesmo de começo quando eu cheguei lá eu via: “Será que eu vou conseguir? Será que eu vou entrar lá pra dentro?”. Quando eu cheguei eles falavam para mim, segurança, um segurança qualquer: “Aqui não pega mulher!”, mas eu via as demais tudo lá na fila, não sei se elas eram indicada ou não, mas eu via as

demais lá na fila e eu falei: “Não, eu vou ficar”. “Ah, mas aqui não pega”. “Tá bom, mas eu vou ficar. Posso pelo menos estar deixando um currículo?” Aí ele pegou e falou: “Pode!”, chacoalhando o braço, fazendo desfeita, sabe? Bateu a porta na minha cara. Mas aquilo ali acabou com o meu dia, acabou com o meu dia, mas me deu força sabe?

Miriam: Foi assim: eu cheguei lá para pedir um trabalho, um emprego, eu estava saindo de uma que estava com problema e tal, e eu precisava continuar trabalhando. Aí, o porteiro falou “infelizmente, não tá pegando. Pegou uma turma agora, não sei o quê”. Aí, eu voltei e fui pra outra empresa. Aí, eu cheguei lá, portão tava aberto, eu cheguei aí um moço: “Você pode vir até aqui, por favor?”, aí eu fui no meio da garagem mais ou menos, tinha duas pessoas conversando, aí ele falou assim: “Que a senhora gostaria? Que foi?”. Aí, eu peguei e falei: “olha” aí eu contei a história e ele falou assim “ah, a empresa no momento não tá pegando motorista né”. Só que ele não falou “não a gente não vai pegar, não pega mulheres”.

Esse trajeto de ir até à porta de uma empresa entregar um currículo, ouvir um não e continuar tentando se mostrou muito comum. Todas elas, apenas por persistência ou por cruzar com as pessoas certas, acabaram conseguindo o emprego. A frase “não tá pegando mulher” é emblemática para ilustrar a dificuldade de inserção das mulheres nessa profissão. Quantas outras desistiram diante do primeiro não é impossível saber, mas as que conseguiriam precisaram ser persistentes. Se é de fato tão difícil entrar nesse meio, faz sentido o receio em tentar, não é à toa que essas mulheres precisaram do incentivo de terceiros para se arriscar.

5.3 Ser mulher motorista: As relações entre gênero e trabalho para as motoristas

“As mulheres tão mostrando que têm seu valor, que sabem dirigir”: relações de gênero no trabalho e a visão sobre o que é ser mulher

Os dois temas deste item poderiam ser tratados de forma separada, porque há muito conteúdo para tratar de cada um. Porém, escolhemos apresentá-los juntos porque os dois temas se entrelaçam. As relações de gênero são o tempo todo permeadas e influenciadas pela maneira como homens e mulheres compreendem o que é ser mulher e homem, e vice-versa.

Uma demonstração disso se dá quando questionamos as motoristas sobre sua preferência por trabalhar com homens ou mulheres. As respostas das trabalhadoras se dividem entre homem, mulher e tanto faz. As que dizem preferir trabalhar com homens justificam isso usando como argumentos, no geral, estereótipos de gênero. Por exemplo, Joana afirma que prefere trabalhar com homens porque mulheres são frescas. O que é interessante é que pela maneira como ela se auto refere, não parece que é assim que ela se enxerga.

As que preferem trabalhar com mulheres usam como justificativa a maior tranquilidade em se relacionar e conversar, como é o caso de Giovana:

Entrevistadora: E você prefere, no geral, trabalhar com cobradores homens ou mulheres?

Giovana: mulher!

Entrevistadora: Por quê?

Giovana: Porque é melhor, tipo, tem mais o que conversar. Apesar que tem uns cobrador que é legal pra caramba aqui. [...] mas mulher é melhor, tipo assim, questão de falar coisa de mulher, né?

Entrevistadora: Que é coisa de mulher?

Giovana: Tipo, reclamar se tá com cólica, se não tá. Que o filho fez isso, que a filha... é melhor. Mas o João, também gosto de trabalhar com ele. Ele ajuda pra caramba. Agora, a mulher é mais lenta. Ele já olha se vai vindo carro, ele ajuda pra caramba. Agora tem cobrador homem, também, que só quer dormir.

Apesar de dizer que prefere trabalhar com mulheres, Giovana relativiza sua resposta quando diz que há cobradores que são bons colegas de trabalho. Os assuntos que só podem ser falados com mulheres incluem cólicas e filhos. Vale destacar que o fato de ela julgar que falar sobre filhos é coisa de mulher, tem relação direta com a divisão sexual do trabalho. Posteriormente, ela critica a maneira das mulheres trabalharem e logo em seguida fala mal de

cobreadores homens. Ou seja, há uma tendência de generalização do comportamento e dos modos de trabalhar a partir do gênero, tendência essa que não se sustenta a partir da sua experiência profissional, onde demonstra que cobreadores podem ser bons ou ruins independentemente do gênero.

Miriam, em oposição, parece reconhecer isso. Ela afirma que para ela tanto faz trabalhar com homens ou mulheres, porque é possível conversar com os dois e, em outro momento de sua entrevista, ela afirma que tanto motoristas homens como mulheres podem errar e ter dificuldades no trabalho, que isso varia de acordo com a pessoa e não com o gênero. Miriam, ao mesmo tempo, é a entrevistada que menos reproduz os estereótipos de gênero. Isso não quer dizer que ela não reproduza a ideologia patriarcal em algum nível, uma vez que está imersa nela, como todos nós. Mas, talvez, ela não veja as relações de gênero de maneira tão binária, é difícil criar uma hipótese do porquê sem investigar mais sua história de vida.

Essa reprodução não é inesperada. Como trouxemos no capítulo 3 os efeitos do capitalismo patriarcal não se dão para as mulheres apenas materialmente. Há impactos na esfera simbólica, das representações que têm relação direta com o fato de estarmos todos imersos na ideologia deste sistema. As mulheres não estão salvas de, portanto, reproduzir essa ideologia, que pode aparecer, por exemplo, na forma de estereótipos.

Outro exemplo de reprodução de alguns estereótipos de gênero vem através de Ana que afirma que durante a noite deixa as mulheres descerem pela frente por que são mais frágeis. Há certo cuidado vinculado a essa atitude, mas, ao mesmo tempo, ela é carregada por uma concepção patriarcal de fragilidade feminina e de uma visão de que a mulher está mais suscetível a certos tipos de violência.

Giovana e Luiza também definem a mulher como o sexo frágil e usam dessa argumentação para dizer que esse é o motivo pelo qual as mulheres adoecem mais ou mais rápido, incluindo a si mesmas nisso:

Entrevistadora: Mas você falou que todo motorista tem isso. Homens e mulheres?

Giovana: Mas mulher é mais frágil, né?

Entrevistadora: Mas você percebe que tem mais mulheres do que homens que têm dor no geral?

Giovana: Isso. Por causa que, dependendo do carro que você trabalha, é mais pesado que outro. Que o homem aguenta pegar mais

peso. Igual nós não aguenta pegar um saco de 50kg de cimento, você pega? Eu não pego.

Luiza: Eu falo assim, eu que nem, eu falo pra eles na empresa, eu não tô querendo, “ai, eu sou mulher eu sexo frágil”, mas eu sou sexo frágil, eu me canso mais rápido, eu vou adoecer mais rápido.

Entrevistadora: Por que que você acha que tem essa diferença, entre homens e mulheres?

Luiza: [pensa] Acho que é a natureza. Eu acredito, eu acredito que é a natureza da mulher. Ela é mais sensível mesmo, já o homem não, ele para, ele faz, mas ele pode parar e pensar: “ah, se eu bater...mas ele vai ver só, agora”, ele já é mais sangue nos olhos, a mulher não, ela é mais emotiva. Tudo pode vir a acontecer. Na mesma hora que você tá ali precisando ver, você tá pensando, mas o que pode vir a acontecer? E se eu machucar ele? E se eu ficar... no bolso vai doer. Se eu bater nele, tenho que pagar o carro dele, tenho que pagar o ônibus. A mulher para e ela raciocina de uma forma que já o homem eu acho que ele pensa em um foco só, em uma coisa só. A mulher já para e já pensa nas consequências, o homem não.

Entrevistadora: Mas seu sangue ferve também?

Luiza: Sim! Sim porque a gente é ser humano.

Elas também afirmam que, por serem mais frágeis, as mulheres deveriam ter privilégios no trabalho, como acesso a linhas mais tranquilas, a mais tempo de descanso, a carros melhores. Ao mesmo tempo, reconhecem que as melhorias no trabalho deveriam ser um direito de todos os trabalhadores, não só das mulheres.

Essas falas carregam dentro de si uma contradição muito grande. Ao mesmo tempo em que as trabalhadoras afirmam estereótipos historicamente relacionados às mulheres— como fragilidade, frescura e fraqueza —, e assumem essas características como naturais, elas se colocam e se apresentam como não possuidoras dessas características. Ou seja, reproduzem em seu discurso a ideologia patriarcal, mas não se reconhecem nele.

A própria Luiza, no seguimento da entrevista, afirma que as mulheres se cansam mais porque trabalham mais, uma vez que depois que chegam em casa ainda têm que lidar com as

tarefas domésticas. Essas mulheres não se vêem como frágeis, não se definem assim e contam histórias que provam justamente o contrário. Mas classificam as outras mulheres de outra maneira.

A reprodução da ideologia machista aparece muito claramente em algumas falas de Joana. Ela afirma que protege e ajuda Paula, a cobradora que trabalha com ela, a aguentar o trabalho e a relação com os motoristas homens da linha. E ela afirma, como já vimos, que é “o homem da relação” (sic). Com isso ela se coloca como protetora, aquela que faz as mediações com os outros, com o mundo público. Ela também conta que, para lidar com tantos homens no trabalho, teve que desenvolver certos comportamentos, respondendo-lhes à altura, para assim não deixar que eles “montem em cima” (sic) e afirma que Paula não consegue fazer a mesma coisa. Parece que Joana teve que mudar sua maneira de agir e precisou se aproximar do que a sociedade entende como atitudes masculinas, para poder se adaptar ao convívio com tantos homens no trabalho. Ou seja, adotar comportamentos lidos como masculinos pela cultura patriarcal, como falar palavrões ser mais agressiva e incisiva para que sofresse menos discriminação no trabalho, o que vai de encontro aos resultados da pesquisa de Velozzo (2010).

Isso tem impacto direto sobre as relações de gênero no trabalho. E devemos olhar tanto para as relações entre homens e mulheres como as entre mulheres e entre motoristas e cobradores, motoristas e fiscais ou apenas entre motoristas.

Dentro das relações de trabalho, a questão da hierarquia já é um fator a se atentar e, muitas vezes, as relações hierárquicas afetam diretamente o cotidiano do trabalho. Quando estamos pensando nas relações de gênero, especialmente entre homens e mulheres, estamos pensando em uma hierarquia construída socialmente, independente do trabalho, mas que se reproduz dentro e fora dele.

Antes de entrar em campo, supúnhamos que seria possível que em uma relação, na qual a hierarquia de trabalho competisse com a hierarquia de gênero, a segunda prevaleceria, ou seja, em situações nas quais a mulher fosse motorista e o homem fosse cobrador, a mulher exerceria menos o seu lugar de superior. A princípio, isso não apareceu com força. Ou seja, as funções de cada um foram preservadas, como por exemplo, a limpeza do carro, que continuou sendo responsabilidade do cobrador, mesmo ele sendo homem.

Mesmo assim, a maneira como os trabalhadores homens – fiscais e outros motoristas – tratam as mulheres motoristas e cobradoras é diferente da maneira como tratam os outros homens. Algumas trabalhadoras relataram que sentiam que tinham que provar que eram

capazes de fazer o trabalho perante os outros motoristas, fiscais e passageiros. Afirmam que isso era mais frequente no passado, quando era menor a presença de mulheres motoristas:

Miriam: Sim! Aí não tinha nenhuma mulher lá, como motorista né?! Tinha cobradoras. Aí, quando eu cheguei como motorista, aí teve homens, né, que teve, nossa. Era tipo uma concorrência. Os circulares, com lotação, sabe, era um inferno. Então, eles começaram, teve uns colegas, alguns colegas aí que, que foi difícil pra mim conseguir firmar lá, que eles faziam de tudo pra queimar, faziam de tudo pra me queimar. De tudo. Só que eu continuei fazendo o que sabia fazer né? Da maneira que o fiscal mandava, entendeu e foi indo.

Entrevistadora: Isso porque você era mulher?

Miriam: Porque eu era mulher!

Giovana: Tinha mais... tinha muito preconceit, viu. Aí qualquer coisa, qualquer coisa que eu fizesse de errado no começo, os outros davam sinal e eu não sabia as linhas direito e errava caminho, parava fora de ponto, que eu não via o ponto, na hora que eu via já tinha passado, aí gente “só podia ser mulher mesmo, vai pra cozinha, não sei o que, não sei o que...”

Entrevistadora: E hoje, não é mais assim?

Giovana: Não, vixe Maria. Os outros chegam e elogia, fala “parabéns, como é lindo uma mulher dirigindo”. Nunca mais tive nenhuma reclamação, crítica, nada.

Entrevistadora: E porque você acha que isso aconteceu?

Giovana: Por que agora eu acho que é mais mulher, e tão mostrando, as mulheres tão mostrando que têm o seu valor, sabem dirigir né, não é que nem antes. Tem gente que fala que prefere ir comigo do que ir com outro motorista, que eu não dou tranco, que eu não breco seco. Aqueles vários puxa saco, né?!

A diminuição da manifestação verbal de preconceitos não necessariamente significa que ele tenha deixado de existir, mas diminui uma modalidade de desgaste a que essas

mulheres estão expostas. Algumas motoristas, inclusive, sentem que são bem tratadas por serem mulheres. Luiza diz que se sente uma estrela quando chega na garagem, já que é a única mulher motorista lá. Giovana conta que era chamada para diversos eventos da empresa e também para aparecer em fotos. Mas, ao mesmo tempo, diz que sabe que os homens aceitam menos participar desses eventos.

Já tratamos desse tema antes, mas é importante retomar a questão do comportamento das mulheres no trabalho para a olharmos sob outro ângulo. As mulheres são tidas como mais tranquilas, calmas e atenciosas e, até certo ponto, mostram ser. Relatam elogios dos passageiros nesse sentido, além da diminuição das reclamações à empresa (como no caso da *Linha Rosa*, por exemplo). Contam também que alguns fiscais dizem que preferem trabalhar com elas, pois sabem que elas são mais confiáveis. Lívia nos conta, a propósito, que tem a impressão de que os motoristas homens mudaram a sua forma de trabalhar por medo de perderem o emprego, uma vez que as mulheres estavam mostrando menores índices de reclamações.

Há duas reflexões importantes para se fazer sobre esse tema: a primeira é que é possível que as mulheres se esforcem para manter esse comportamento esperado de sua parte. Que forcem-se a tratar bem os passageiros, para comparecer aos eventos da empresa e que façam isso como forma de provar que são boas trabalhadoras, mas também para corresponder às expectativas sociais que recaem sobre todas as mulheres. A fala de Luiza é um exemplo disso:

*Luiza: Aí você vem trabalhar e tem que lidar com o público, é estressante demais, mas ao mesmo tempo eu paro e eu penso: “Não, eu tenho que tornar o meu dia melhor”. Eu tenho que tornar meu dia melhor, pro meu dia terminar bem, eu tenho que estar bem, então eu não posso misturar as coisas, eu sou daquelas que, é... é **uma falsa alegre, sabe?** Eu chego no ponto, eu brinco, eu dou risada, eu tiro onda, tira barato de tudo, das pessoas. As pessoas, eles gostam de mim, fiscal, cobrador. Tanto é que a minha agenda é lotada de cobrador, de motorista. Eu chego na garagem, é estilo assim, eu me sinto uma celebridade, eu me sinto. Por que lá funciona assim, a única motorista mulher da minha garagem (grifo nosso).*

A outra reflexão diz respeito aos sentimentos causados quando não conseguem manter esse comportamento. Tratamos disso mais acima, no subitem sobre a brutalidade e o trabalho.

“Querer se aproximar de você e querer pôr a mão”: Assédio no trabalho

Uma das formas de expressão do patriarcado mais facilmente identificada é o assédio, e é frequente que ele aconteça no trabalho (Brito, 1999). Era esperado que muitas das motoristas e cobradoras relatassem episódios dessa natureza vividos por elas.

Na única reunião da secretaria de mulheres que acompanhamos no sindicato, o assunto foi amplamente abordado. A partir do relato de uma das trabalhadoras, várias delas passaram a compartilhar situações de assédio perpetradas por motoristas, cobradores, fiscais e passageiros. Elas pareciam se sentir muito confortáveis em tratar desse assunto com outras mulheres.

Algumas das motoristas relataram-nos situações desse tipo e disseram que os principais agressores eram seus companheiros de trabalho. Lívia, ao se referir a um fiscal, afirmou que ele é muito prestativo, mas só com as mulheres e que muitas motoristas reclamam dele e, às vezes, até algumas passageiras. Paula contou que sentia que as cobradoras sofrem mais assédio do que as motoristas, porque se relacionam mais diretamente com os passageiros. Ela conta que principalmente quando homens estão pedindo carona, eles as assediam, elogiando-as e às vezes sendo até mais incisivos.

Entrevistadora: Já viveu situações de assédio?

Miriam: Já.

Entrevistadora: Por parte de quem?

Miriam: De... cobradores, motoristas mesmo.

Entrevistadora: Que você entende por assédio, na verdade. Tem muitas definições.

Miriam: Ah, às vezes a gente trabalha junto e aí eles se acham no, querer se aproximar de você e querer pôr a mão, entendeu. Ou se não fica com conversinha fiada.

Entrevistadora: E como que você lidou com essas situações?

Miriam: Como? Eu nunca, assim chateeí com a pessoa, sabe?! Eu só assim me esquivava até o cara entender que não tem nada a ver o que ele tá pensando. A não ser que eu já cheguei, dei dura, quando

começava a falar de mim pra outras pessoas. Quer dizer, “ah, só eu querer eu pego”, essas coisas assim, entendeu? “Ah se eu quiser eu pego, ela dá a maior bola para mim”. Entendeu? Aí eu cheguei e dei dura e falei: “Não é assim! Te tratar bem é diferente, de você querer dar pra você”. Entendeu?! É isso, esse tipo de coisa assim, mas eu nunca tive assim, não tenho muita dificuldade de dar chega pra lá também não, sabe?!

Elas relataram uma série de situações, durante as entrevistas, que não necessariamente consideravam como assédio, mas poderiam ser considerados por uma observadora externa. Há uma naturalização do assédio no nosso cotidiano, uma vez que ele é um reflexo das relações de poder na nossa sociedade.

O assédio sexual no trabalho é usado como forma de controle e como uma confirmação da dominação do homem, que pode se sentir ameaçado pela presença da mulher naquele ambiente (Figueiredo, 2012). Isso tem relação com a ideia de que o local da mulher é em casa, na suposta segurança da vida doméstica. Isso é ainda mais relevante se considerarmos que estamos falando de mulheres que estão ocupando uma profissão tida como masculina. Não é à toa, portanto, que elas apontem seus colegas de trabalho como os principais agressores.

As trabalhadoras desenvolvem algumas estratégias para lidar com as situações de assédio. Estas vão desde o enfrentamento direto dos passageiros e colegas de trabalho, até atitudes mais sutis, como relata Joana, que deixa um dos retrovisores virado em direção à cobradora para que possa ver o que acontece lá atrás, podendo ajudá-la caso aconteça algo.

“A gente vive trabalhando, trabalha fora e trabalha em casa”: filhos, casamento e divisão sexual do trabalho

A divisão sexual do trabalho e a conciliação do trabalho doméstico com o trabalho de motorista apareceram como centrais e de muita relevância no se refere às relações de gênero e trabalho. Essas questões atravessam diversos aspectos da vida dessas trabalhadoras: as escolhas profissionais, a rotina, suas relações afetivas, a maneira como se enxergam, entre outros.

Como apresentamos no capítulo 3, o fato da mulher trabalhar fora de casa não significa que o trabalho doméstico deixa de ser entendido como seu papel inerente. Isso quer

dizer, na prática, que as mulheres têm duplas ou triplas jornadas de trabalho, sendo incumbidas dos cuidados da casa e dos filhos, o que é uma grande fonte de desgaste (Seligman-Silva, 2009).

A primeira dificuldade aparece na gravidez em si. Giovana conta que foi a primeira motorista mulher a trabalhar na empresa e que, portanto, quando ela ficou grávida “a empresa não sabia o que fazer”, permitindo que ela trabalhasse na linha normalmente até um estágio muito avançado da gravidez. Com Miriam aconteceu a mesma coisa e ela só se afastou do trabalho aos oito meses de gravidez mediante ordem médica. Ou seja, conciliar os cuidados necessários demandados por uma gestação com o trabalho é um desafio. As empresas terem dificuldade de lidar com isso tem relação com o fato de serem os homens o referencial da organização do trabalho.

Todas as trabalhadoras com quem tivemos contato tinham filhos, mas apenas uma era casada. Todas as que eram separadas sustentavam financeiramente sua casa e seus filhos, quando estes ainda moravam com elas. Questionamos se o trabalho influenciou nos processos de separação, mas quando inquiridas sobre isso, elas responderam que não.

Entrevistadora: E você acha que isso de alguma maneira também influenciou no seu casamento? A sua rotina de trabalho?

Miriam: Ham... não. Eu acho que não, pela rotina de trabalho não. Porque isso foi um envolvimento que ele teve no trabalho dele né?! Conheceu a moça, tal. Acho que não tem nada a ver com o meu trabalho, não. Porque todo dia eu tô em casa né?! Na época, eu trabalhava na parte da tarde, então eu vinha pro trabalho, deixava tudo pronto, a comida, essas coisas, aí a tarde quando eu voltava, é... a noite, né, às vezes ele vinha me buscar, por causa de se tivesse tempo ruim, chuvoso ou se eu parasse muito tarde, não tinha mais ônibus, ele vinha me buscar. Não foi um problema assim, por causa do trabalho.

Giovana: Não. Não por causa que eu chego cedo em casa, né? Ruim seria se eu ficasse o dia inteiro na rua que nem caminhão, né? Que fica o dia inteiro, sabe lá que horas que vai chegar.

Por mais que Miriam e Giovana afirmem que sua separação não teve relação com o trabalho, ao dizerem que “porque todo o dia eu tava em casa” ou “eu chegava em casa cedo”, elas assumem que essa seria uma possibilidade, que faltar com as obrigações esperadas dela pela divisão sexual do trabalho poderia ser um motivo para uma separação.

Miriam é a única motorista que não mora com os filhos. Seu filho mais velho tem um histórico de uso abusivo de drogas e mora em outra cidade e sua filha mora com seu ex-marido. Elas nos conta que, quando se separou, não podia cuidar integralmente de sua filha, pois seus horários não permitiam. A menina então escolheu ficar com o pai e com a tia – que morava na casa de baixo e ficava com ela todos os dias. Há algo de contraditório em sua fala, pois seu trabalho não permitia ter tempo para a filha, mas sim para o marido. Para cuidar do marido bastava que tivesse tempo para deixar as coisas arrumadas, a comida pronta, mas cuidar da filha exigia mais, exigia um cuidado integral que, de acordo com ela, não tinha como oferecer. Uma outra observação importante é que a menina só fica com o pai porque a tia mora junto, ou seja, por que há outra mulher que dá conta do cuidado.

Na história de Miriam, se faz evidente uma questão do trabalho de motoristas de ônibus que afeta particularmente as mulheres: os horários de trabalho não usuais e não previsíveis. As motoristas e cobradoras têm horários inusuais que fazem com que elas estejam ausentes de casa nos momentos em que pessoas que trabalham no dito “horário comercial”, estão.

A dificuldade de lidar com a questão dos impactos da gestão do tempo no trabalho já foi abordada extensamente nesta análise. Mas ela ganha outra dimensão quando olhamos para a conciliação entre trabalho formal e trabalho doméstico. Se estamos falando de uma profissão que foi por tanto tempo vista como masculina, não é de se estranhar que a organização do tempo nessa profissão tenha os homens como referencial. Isso quer dizer que, ao se pensar a distribuição de horários, o tempo das jornadas, e mais, ao se naturalizar a imprevisibilidade do tempo do trabalho (horas extras, trocas repentinas de horários e de linhas), as empresas têm como parâmetro um padrão de pessoa que não necessita realizar também o trabalho doméstico, não necessita cuidar dos filhos (Nogueira *et al*, 2010).

Isso tem impacto na capacidade de realização dessas tarefas tanto materialmente – horários incompatíveis, pouco tempo para fazer as coisas – como também subjetivamente – sensação de falha, culpa, cansaço extremo. Nogueira *et al* (2010) afirmam que as maneiras que as mulheres encontram para contrabalancear as ausências é através da excelência, não se dando ao direito de falhar em nenhuma das instâncias. Isso quer dizer que a necessidade de provar-se como boa trabalhadora, tema que também já tratamos nesta análise, soma-se à necessidade de mostrar que apesar de trabalhar fora, ainda dá conta de cuidar da casa.

Miriam: Eu acho assim, que a dificuldade de relacionamento, família, filhos, né. Filhos, família, é muito difícil para a gente, é... pra gente juntar tudo isso sabe, criar uma família. **Eu não consegui** criar uma família assim, porque meu filho quando chegou com os 14 anos ele, sabe... então, é... foi viver a vida dele, da maneira como ele quis, com 14 anos eu não consegui mais dominar ele, entendeu? Então eu fiquei naquilo lá: “meu, o que eu posso fazer? Eu não tenho tempo de pegar ele, e levar num psicólogo, psiquiatra, sei lá o quê”, entendeu? Então é difícil, mas precisa porque com aquele tempo, ou daquela ajuda né. No sesi/senac tem esses negócios de psicólogo, essas coisas, mas é uma dificuldade enorme para você conseguir, passar, entendeu? Então muitas vezes... eu cheguei até a internar meu filho, assim, involuntário, né? Sabe? Eu queria, mas eu contratei uma clínica, paguei, eles vieram, pegaram ele dentro de casa, sabe? Forçadamente. Sabe aquela coisa, aquele clima horrível lá? Aí levaram, ele ficou lá seis meses. Com o tempo, bonito, ele tava feliz, aí de repente, sabe, virou tudo. Então eu acho que eu, ah... **a gente que é mulher, esse serviço, o que dificulta esse lado**, sabe, a gente ter esse contato mãe e filho.

Entrevistadora: Serviço de motorista você diz?

Miriam: É. Eu acho que é.

Entrevistadora: Você acha que ele dificulta essa, é, conciliar casa, família e trabalho?

Miriam: Conciliar. Isso! É difícil. Igual... minha filha, por exemplo. Ela tinha 7 anos, entendeu?! Quer dizer ela preferiu, preferiu ficar com o pai né, com a tia, porque eu não tinha tempo pra ficar com ela. Eu levantava de madrugada e não tinha hora pra voltar. É... Ela até falou assim pra mim uma vez, a gente tava na cama, deitada conversando, aí ela falou “mãe, por que você não monta uma lojinha de doce? lá em casa, na garagem e tal? Faz uma lojinha de doce, para a senhora não trabalhar mais”, eu falei “aí filha, bem que a mãe queria, mas uma lojinha de doce não vou ganhar o suficiente pra gente sobreviver” e aí eu peguei e brinquei com ela “e também eu vou

*trazer doces pra vender e você vai comer todo o doce e eu vou ficar sem conseguir vender, do jeito que você come doce”, “Ah mãe, compra aquelas balas ruins, aquelas balas de hortelã” [ri]. Por que a bala era ruim, ela não ia comer, pra eu poder vender. Aí eu falei “mas meu, quem vai comprar bala ruim? eu não compro”. Aí eu sinto, esse lado aí. **Cruel.** Hoje não, hoje já superei muitas coisas né, mas foi cruel, meu filho entrando nas drogas e eu não tinha o que fazer, aí será que fui que fui errada? Será que eu não cuidei dele direito? Eu não fui aquela mãe que soube aconselhar? Sei lá. Passou tudo isso pela cabeça. [...] Então eu... sei lá por que aconteceu aquilo. Eu não sei, não sei. Não sei se foi por causa que eu trabalhava muito, sei lá. Mas, eu vejo tudo essa situação e muitas vezes eu fico, é, não sei se um dia ele vai reconhecer né, que não é acusando o pai dele, que cada um é cada um. Eu fiz a minha parte. A minha parte como mãe, sustentei, criei (grifos nossos).*

A reflexão que Miriam faz sobre sua relação com os seus filhos é muito forte, carregada de culpa e tristeza. Apesar de ter criado o primeiro filho praticamente sozinha, sem ajuda nem mesmo financeira do pai do menino, ela entende que o mal relacionamento entre eles e o envolvimento do filho com drogas está relacionado ao fato de ela trabalhar muito. O pai da criança nunca se implicou nessa educação, mas ela não coloca nele a mesma culpa que coloca em si. Isso tem um rastro de machismo, tem completa relação com a divisão sexual do trabalho. O marido não tinha a obrigação de cuidar dos filhos, mas ela sim, portanto, se alguém falhou, esse alguém foi ela. O fato de sua filha ter escolhido ficar com o pai – e com a tia – também é algo que pesa para ela e que mostra o quão difícil é conciliar família e trabalho. Apesar de hoje, por morar sozinha, o peso da dupla jornada ser menor, a culpa por não ter dado conta disso e a sensação de responsabilidade direta sobre o sucesso ou fracasso dos filhos na vida é algo que a sobrecarrega.

Outras motoristas trazem elementos semelhantes a esses, como Luiza, que se questiona se os filhos seguirão bons caminhos – eles ainda são pequenos – com ela estando longe deles. E Giovana que diz que, por estar longe, esforça-se para manter os filhos muito dentro de casa. Ambas também criaram seus filhos sozinhas. O sentimento de responsabilidade pela vida dos filhos não diz respeito apenas à sua sobrevivência imediata,

mas também ao seu futuro ou sucesso. Junto com esse sentimento vem o medo, medo de falhar enquanto mãe por não ter estado próxima o suficiente.

Esses três sentimentos – culpa, responsabilidade e medo – são fontes de constante desgaste e fazem parte do cotidiano dessas motoristas e mães. Ir trabalhar é necessário, inevitável, mas implica ficar longe dos filhos, o que traz junto todas essas sensações:

Luiza: Olha, eu ponho na minha mente que, a partir do momento que eu sair de dentro da minha casa, eu não posso levar os problemas que eu tenho dentro do meu lar, que é atribulado, não vou mentir, que é atribulado. Eu tenho dois filhos adolescentes. Eu venho trabalhar, eu venho com a minha mente a mil, porque a minha filha tá se formando pra vida dela, ela é uma adolescente, meu filho também. Hoje em dia o mundo é tão doido que eu paro e penso, será que eles não podem se misturar com gente errada? Será que não tem algum vagabundo já querendo arrastar a minha filha? Minha filha é uma adolescente, uma princesa linda. [...] Se torna difícil, porque às vezes, a gente querendo ou não, a gente não deixa nossos problemas em casa. A gente vem trabalhar abalada e não tem como falar “eu não misturo uma coisa com a outra”. Mistura! Querendo ou não a mente vai a milhão, porque você tem os problemas. Aí você vem trabalhar e tem que lidar com o público, é estressante demais, mas ao mesmo tempo eu paro e eu penso: “Não, eu tenho que tornar o meu dia melhor”. Eu tenho que tornar meu dia melhor, pro meu dia terminar bem eu tenho que estar bem, então eu não posso misturar as coisas, eu sou daquelas que, é... é uma falsa alegre, sabe?

Luiza fala de como se esforça para separar os problemas de casa dos problemas no trabalho, mas constata que nem sempre isso é possível. Ela diz que se esforça em parecer bem, para ser uma “falsa alegre”, como já havíamos referido acima. As mulheres desenvolvem estratégias para a conciliação da vida familiar com o trabalho, para que possam dar conta das duas dimensões da existência de maneira satisfatória, como lhes é cobrado. Nogueira *et al* (2010) afirmam que uma dessas estratégias é a rede de apoio que elas desenvolvem, constituídas de outras mulheres que as ajudam no cuidado com os filhos e a casa. Isso também apareceu na nossa pesquisa. Muitas das motoristas contam com a ajuda das

próprias mães, de vizinhas e das próprias filhas, quando estas já são maiores, para dividir e ajudá-las com essas tarefas.

Um outro exemplo de estratégia nos é relatado por Luiza. Ela ficou por anos trabalhando em uma cooperativa como cobradora e, depois, como motorista, sem carteira assinada, porque a rota do ônibus passava em frente à sua casa. De acordo com ela, isso permitia que ela “ficasse de olho” nos filhos, principalmente no intervalo entre eles chegarem da escola e sua mãe chegar do trabalho. Ou seja, Luiza aceitou ficar em um trabalho mais precário, sem carteira assinada para poder estar perto de seus filhos.

As escolhas profissionais dessas mulheres passam quase sempre pela possibilidade ou não de conciliação com a vida doméstica. Sair do caminhão, mudar de empresa, mudar de linha, mudar de emprego. Em diversos momentos das entrevistas, elas justificaram essas escolhas por: estar mais perto de casa, ter uma rotina mais fixa, previsibilidade de salário, estar menos cansada, podendo assim cuidar dos filhos.

Várias autoras comentam sobre como a dupla ou tripla jornada de trabalho faz com que as mulheres trabalhem mais horas e, portanto, tenham menos tempo de descanso (Seligmann-Silva, 2010; Brito, 1999; Araújo, 2013). No caso das motoristas, isso é bem evidente. Além das horas em um trabalho que já é cansativo, das horas extras, elas trabalham seis dias por semana. Muito das tarefas domésticas ficam acumuladas para esse um dia de folga. O tempo de descanso e lazer é ainda menor.

Luiza: Ter, teria, mas... eu acredito assim, nós mulheres. Que a gente vive trabalhando, que a gente trabalha fora e a gente trabalha em casa, então o ideal, seria trabalhar de segunda a sexta, mas o trabalho que a gente trabalha é por tabela, não tem como. Porque um dia só na semana é muito pouco pra nós que é mulher. “Ah, hoje eu tô de folga”. Não, hoje eu vou trabalhar dobrado, que hoje eu vou ter que lavar, organizar as coisas pro meio da semana, lavar, passar, arrumar a casa, organizar tudo. É muito... a mulher fica muito sobrecarregada. [...] O homem ele é diferenciado, por quê? Porque ele acorda e tem as coisas prontas, geralmente motorista homem “eu tenho a minha esposa ou moro com a minha mãe”. Tem alguém que cuida de casa. Agora, a mulher não, a mulher trabalha fora e tem que trabalhar em casa e tem que cuidar de filho e tem que... é uma rotina que deixa mais cansada, não deixa?

A carga da dupla jornada é tão grande que, quando questionada sobre o que poderia ser melhor em seu trabalho, Luiza dá a resposta acima, ou seja, ela responde que seu trabalho seria melhor se ela tivesse mais tempo para fazer as tarefas em casa e descansar. E ela tem a percepção de que isso é exclusivo das mulheres. Miriam também fala sobre isso no trecho que trouxemos um pouco mais acima e no seguinte:

Miriam: No caso, assim, às vezes você tá com um problema em casa, de família, daí você, às vezes você até falta no serviço, igual quando meu filho começou a usar droga né. Ele ficava a noite inteirinha na rua, então eu vinha trabalhar, derrubada, aí sim a empresa não tem nada a ver com isso. É problema meu, problema da minha família né? Mas só que eu acho que ela deveriaser mais, eles deveriam ser mais flexível, tendeu? É... “ah, você tá com problema, então vamo dar um jeito, vê se você consegue resolver alguma coisa em tantos dias”. Entendeu? Mesmo que depois vai ser descontado, tudo, né? O desconto não é o problema, entendeu? Só pra gente poder se levar. Por que é difícil, às vezes você passa a noite toda preocupada, você levou seu filho, é, seu filho tá no hospital, ou tá na delegacia, aí você vai lá, aí você tem que sair de lá correndo se arrumar e ir pro emprego, entendeu? Aí um trabalho que exige responsabilidade, exige atenção, exige né? Então são momentos que a gente passa assim, que, psicologicamente a gente sofre. Então como é mexendo com pessoas, então acho que deveria ser mais, a gente precisa “então vamos ver o que tá acontecendo, o que a gente pode fazer” entendeu? Mas ninguém não quer nem saber, a gente tem que se virar. É difícil. Pra mim foi difícil.

CAPÍTULO 6: COMPREENDENDO O PROCESSO DE DESGASTE MENTAL

Por mais que a maior parte das mulheres sempre tenha trabalhado fora de casa, o lócus imaginário do feminino é o lar. Para as mulheres, o trabalhar em si é um enfrentamento à opressão sofrida no mundo. Portanto, falar em desgaste e mulheres não é uma questão quantitativa. Não é pensar se as mulheres adoecem mais ou menos, mas compreender como se dá a relação entre saúde, trabalho e gênero, quais as especificidades dessa relação para as mulheres, a partir da constatação de que vivemos em um mundo capitalista patriarcal e que isso, de partida, já implica em discrepâncias.

Por isso, neste capítulo, focaremos nas questões mais específicas de gênero e em suas relações com o desgaste. Diversas pesquisas já trazem elementos para pensarmos a questão do desgaste dos motoristas no geral, já as especificidades de gênero aparecem menos nessa literatura.

Todo o conteúdo apresentado no capítulo de análise deste texto é de imensa importância para a compreensão desse processo. Porém, entendemos ser importante que esses dados sejam sistematizados e compilados com a intenção de elucidar melhor essas relações.

Apresentar este capítulo de resultados dividido em duas partes. A primeira trata da questão do desgaste diretamente, A segunda trata das estratégias de enfrentamento ao desgaste que nos deparamos na pesquisa.

6.1 O desgaste mental

Consideramos necessário retomar a definição de desgaste, para nos servir como guia neste capítulo. De maneira mais ampla, Seligmann-Silva (2010) compreende desgaste mental como o resultado do processo de disputa entre capital e trabalho. De maneira mais localizada, desgaste é o impacto, a perda de capacidade potencial ou real no corpo, na psique e na identidade, resultante de aspectos da organização do trabalho em relação com aspectos individuais e sociais.

Se o desgaste é perda de potencia de agir, perda de capacidades físicas, se ele afeta a subjetividade e a identidade, ele pode ser abordado a partir do contato com qualquer trabalhadora. Isso quer dizer que muitos dos aspectos da organização trabalho das motoristas que levantamos na análise e suas especificidades quanto às relações de gênero, são parte de um processo, pelo menos potencial, de desgaste e que não necessariamente precisamos entrar em contato com trabalhadoras que são consideradas como adoecidas para observar isso.

Nosso segundo guia nesta análise é a divisão que Seligmann-Silva (2010) faz sobre os diferentes patamares que influenciam a processo de trabalho e processo de desgaste, que devemos levar em conta quando o estamos analisando. Se olharmos para os nossos dados primários e secundários, ou seja, dados vindos do campo e da pesquisa bibliográfica, tentando, apenas com função didática, dividi-los entre os patamares, teríamos algo assim:

Patamar 1: Organização do sistema capitalista patriarcal; divisão sexual do trabalho; trabalho feminino, neoliberalismo e precarização; função social do transporte.

Patamar 2: Organização e legislação do sistema de transporte no Brasil e em São Paulo; Inserção da mulher no mercado do Brasil e de São Paulo; Inserção da mulher nos trabalhos de transporte de passageiros.

Patamar 3: Organização do trabalho de motoristas de ônibus; Normas e regras das diferentes empresa; estratégias de gestão de pessoas e de controle do trabalho.

Patamar 4: Linhas, veículos e terminais em que trabalham cada motorista; relações com colegas e passageiros.

Patamar 5: História de vida; trajetória de trabalho; histórico de saúde; visão sobre o que é ser mulher.

Todas essas temáticas aparecem nos dados coletados, algumas de formas mais explícitas e outras mais de fundo. Ao mesmo tempo, esses patamares se atravessam o tempo todo. Por isso, não nos propusemos a apresentar os resultados desta pesquisa a partir da explanação sobre os achados de cada patamar em separado, mas sim apresentando de forma integrada como se dá o processo de desgaste a partir das informações coletadas.

A primeira coisa que devemos levar em consideração, para a investigação do desgaste, é compreender quem são as participantes de nossa pesquisa. Elas são as mulheres que sofrem mais nesse sistema. Estamos falando de mulheres trabalhadoras, em sua maioria negras, que sofrem opressão de classe, raça e gênero. Isso, por si só, traz uma carga psíquica e material muito grande. Violência de classe, de gênero e de raça, discriminação, precarização, solidão, exploração são as marcas da vida dessas mulheres e de muitas outras que as cercam e isso aparece em seus discursos de forma quase natural. Natural porque para elas isso faz parte da vida.

Não é sem marcas, mas com certa trivialidade, que essas mulheres nos narram suas histórias de trabalhos precários e sem vínculos, suas histórias de baixa escolaridade, suas histórias de mães solteiras que só contam com seu trabalho para sustentar a casa e os filhos. Elas são as mulheres que não podem escolher ser apenas “donas de casa”. Elas fazem parte

das estatísticas e tendências que apresentamos nos capítulos anteriores: suas trajetórias se dividem entre a precariedade destinada às mulheres (Brito, 1999; Abreu, 1994; Hirata & Kergoat, 1993) e a entrada no setor de serviços (Antunes, 2009).

O peso disso não é pequeno e ele se soma ao peso da divisão sexual do trabalho. Todas as mulheres que entrevistamos tinham como tarefa a criação dos filhos e da casa, mesmo quando eram casadas. A dupla jornada de trabalho e a conciliação entre trabalho doméstico e ser motorista foram temas que atravessaram toda nossa pesquisa de campo, para além da vasta literatura feminista sobre o tema.

Justamente pelo contato com a pesquisa bibliográfica, já imaginávamos que esse tema seria presente, mas nos foram surpreendentes algumas coisas que surgiram. A escolha ou a necessidade de trabalhar fora de casa vem junto com uma cobrança pelo não abandono da tarefa doméstica e de mãe. Essas mulheres acumulam os trabalhos e têm mais responsabilidades, o que se reverte em mais pressão, estresse, cansaço e, portanto, desgaste. A dupla jornada de trabalho, por si só, é uma fator que corrobora o processo de desgaste mental (Seligmann-Silva, 2010; Brito, 1999).

Mas existem particularidades no trabalho das motoristas de ônibus que tornam mais desafiadora a conciliação entre trabalho formal e trabalho doméstico. Os horários, por exemplo, é uma delas. As motoristas têm escalas de trabalho fora do comum, além do fato de fazerem muitas horas extras e de trabalharem seis dias por semana. Isso quer dizer que elas estão menos em casa e em horários atípicos, os quais muitas vezes não coincidem com as rotinas dos filhos e maridos, dificultando, assim, com que deem conta dos dois trabalhos, aumentando a sua frustração.

As motoristas reconhecem a existência da dupla jornada de trabalho, sabem que trabalham mais do que os homens, mas não necessariamente questionam ou veem isso como um problema. Elas aceitam para si essa tarefa, assim como a maior parte das mulheres. E junto a isso, aceitam as responsabilidades, os sucessos e os fracassos. O sentimento de responsabilidade que essas mulheres têm para com a vida dos filhos é algo que evidencia isso. A culpa por qualquer problema também. Se um filho usa drogas, se não estuda, se anda com “más companhias” é porque elas não puderam estar perto o suficiente. Isso é também uma fonte de desgaste.

O mundo, porém, não reconhece a atividade doméstica como trabalho e as empresas estão inclusas nisso. A organização do trabalho, os horários, as folgas não são pensadas levando isso em consideração. Aqui encontramos um segundo aspecto muito importante para ser considerado para a compreensão do desgaste: motorista de ônibus é um trabalho visto

como masculino. Como tratamos no capítulo 3, as construções sociais e ideológicas do que é ser homem e ser mulher impactam também na divisão dos ofícios, implicando na criação dos guetos (Brito & D'arci, 1991). A pequena porcentagem de mulheres motoristas em São Paulo é prova disso.

O impacto disso na organização do trabalho é que ele é pensado pelo referencial masculino: a estrutura física, os carros, os terminais, as normas da empresa. E isso vai ter consequências diversas para as mulheres, muitas delas potencializadoras do desgaste.

Tomemos como exemplo a questão da estrutura física do trabalho: a falta de banheiros em terminais é algo ruim para todos os motoristas, mas para as mulheres especialmente, principalmente quando estão menstruadas. Outro exemplo é a empresa não dar um tratamento diferenciado às motoristas grávidas, uma vez que não está acostumada, nessa situação, a pensar mudanças na organização do trabalho.

A gestão do tempo no trabalho dos motoristas de ônibus aparece em diversos estudos como uma fonte de estresse no trabalho. Mas, aqui, encontra-se mais uma particularidade das relações de gênero. A distribuição do tempo na vida das mulheres é algo muito central. Como dissemos antes, seu tempo é dividido entre trabalho de casa e trabalho de motorista, o que as deixa mais sobrecarregadas do que os homens e, conseqüentemente, mais cansadas. As pausas entre as viagens no dia a dia do trabalho tomam então outra importância. Mal ter tempo entre uma viagem e outra para descansar, ir ao banheiro ou se alimentar impacta mais as motoristas que já estão mais cansadas ou que, depois de um extenuante jornada de trabalho, terão que chegar em casa e seguir trabalhando.

Cumprir os tempos estipulados para cada viagem pode ser um desafio, uma vez que eles não são calculados levando-se em consideração as imprevisibilidades do trabalho – trânsito, acidentes, desvios. Para dar conta disso, muitas vezes os motoristas têm que fazer escolhas que implicam em perdas: oferecer um mal atendimento a um passageiro, por exemplo, correndo o risco de reclamações, ou andar acima do limite de velocidade, correndo o risco de levar multas. Esses dilemas recorrentes colocam os motoristas em constantes situações de pressão.

Para as motoristas, há outros fatores que entram nessa conta. Se, socialmente, a mulher é vista como menos capaz de fazer trabalhos fora de casa, em um ofício lido como masculino, isso é ainda mais presente. O resultado é que elas devem provar constantemente que são capazes, o que implica em uma maior autocobrança das trabalhadoras para que realizem um bom trabalho (Seligmann-Silva, 2010). Então, escolher entre não cumprir um tempo, tomar

uma multa e tratar mal um passageiro está em contradição direta com ter que provar ser uma boa trabalhadora.

Outro reflexo de estarem imersas em um cotidiano de trabalho, pensado a partir do referencial masculino, é o constante embate entre feminilidade e masculinidade. Muitas vezes, como forma de serem aceitas ou de se adaptar, as motoristas adotam características lidas socialmente como masculinas, tais como a agressividade. Mas nisso se encontra uma contradição, pois a sociedade segue demandando delas o que se compreende como feminilidade (Velozzo, 2010).

E não só a sociedade, mas, até certo ponto, as empresas também. As motoristas afirmam que as empresas contratam cada vez mais mulheres, que elas estão entrando nas linhas que tinham mais reclamações. Para compreender melhor isso, é importante retomar a discussão que Abreu (1997) e Segnini (1998) fazem sobre qualificação.

As autoras afirmam que a qualificação é uma construção social, atravessada também pelas relações de gênero e que é necessário uma “análise das qualificações requeridas em um determinado processo de trabalho e num determinado momento histórico para a compreensão da inserção de mulheres trabalhadoras em diferentes setores de atividade e em diferentes funções” (Segnini, 1998, p. 58). Ou seja, a entrada dessas mulheres no trabalho de motorista tem base em um discurso social, em representações de gênero e possivelmente em necessidades materiais das empresas.

Vamos usar como exemplo o caso da referida *Linha Rosa*. A linha recebia um grande número de reclamações e, após a troca dos homens pelas mulheres, essa realidade mudou radicalmente segundo os relatos ouvidos. Quando questionadas sobre as hipóteses para isso ter acontecido, as motoristas se respaldam em construções sociais sobre a imagem da mulher para responder. Afirmaram que as mulheres são mais calmas e cuidadosas e que por isso as pessoas reclamam menos. Elas acreditam ser esse o mesmo pensamento que fez a empresa tomar a decisão de ter apenas mulheres na linha.

Ao mesmo tempo, não podemos desconsiderar que a concessão do transporte público para empresas privadas implanta um modelo de gestão privado dos serviços públicos, o que impõe a lógica de prestar o melhor serviço com o menor gasto, além de que um dos critérios de avaliação é baseado na satisfação dos usuários. É uma escolha da empresa tentar trocar o “perfil” dos trabalhadores, em vez de melhorar a qualidade do trabalho e do serviço oferecido. Ou seja, em vez diminuir o estresse no trabalho, contratar mulheres, que supostamente seriam mais calmas e atenciosas.

A pressão sobre as mulheres para manter seus empregos e provar que são boas o suficiente para esses postos provavelmente influencia mais a maneira como elas tratam os passageiros, do que uma suposta natureza calma de todas as mulheres – até porque sabemos que isso não é verdade. Então, é interessante e incentivado pela empresa, que as mulheres sejam calmas e atenciosas. Velozzo (2010), em sua pesquisa com motoristas no Rio de Janeiro, chegou a conclusões muito semelhantes.

Mas existe ainda uma outra face dessa questão, que foi a que chamamos em nossa análise acima de brutalidade do trabalho. As motoristas relatam que sentem que esse trabalho as embrutece e falam disso de uma maneira ampla. Por um lado, envelhece-as, impede que tenham tempo para se cuidar; por outro, torna-as pessoas menos pacientes, mais estressadas, que falam palavrões. Elas afirmam se sentirem mal por serem assim, que têm vergonha que os passageiros as vejam dessa maneira e por isso se esforçam para serem diferentes. Esse sentimento não deixa de ter relação com a maneira como as trabalhadoras veem as mulheres de forma geral, maneira essa recheada de construções sociais resultantes da incorporação da ideologia capitalista patriarcal (Saffioti, 2004; Brito, 1999).

Essas construções sociais aparecem também em outras falas das trabalhadoras. Quando se referem a outras mulheres, ou a mulheres no geral, falam em fragilidade, fraqueza e cuidado. Mas não é necessariamente assim que elas se enxergam. Esse hiato entre representações sociais e concretude tem relação com a introjeção da ideologia patriarcal, mas também com as mudanças em si mesmas que elas apontam, esse embrutecimento.

Acreditamos que o que as motoristas apresentam quando falam sobre isso se configura como um desgaste da identidade, uma vez que a organização do trabalho impõe a elas uma mudança na maneira de ser e na maneira como se enxergam, o que lhes causa constrangimentos e sofrimentos. Ao mesmo tempo, como apontamos acima, essas mudanças vão na direção contrária ao que é esperado pela empresa, o que as expõem a mais uma contradição.

Considerando a relação com os passageiros, que é apontada como um fator de desgaste para motoristas de ônibus no geral, também encontramos particularidade quando trazemos o recorte de gênero. Diversas pesquisas falam sobre os conflitos e embates entre usuários do transporte e trabalhadores e seus reflexos na saúde (Pinto & Neves, 2009; Costa *et al*, 2003), mas as mulheres também sofrem com preconceito, discriminação e assédio, todas características inerentes ao sistema patriarcal.

Um outro fator de desgaste para as mulheres no trabalho é o assédio, protagonizado por passageiros, mas principalmente por colegas de trabalho. O assédio é um reflexo da cultura

patriarcal e está relacionado com a necessidade de demonstração da dominação dos homens sobre as mulheres (Figueiredo, 2012).

A organização do trabalho das motoristas poderia ser menos desgastante se as trabalhadoras pudessem pensar e agir mais sobre seu próprio trabalho, se tivessem controle sobre ele. Elas não escolhem em que linhas trabalham, com que carros, não participam da elaboração das normas das empresas. E tudo isso influencia diretamente sobre seu trabalho e sua saúde. Por não haver pessoas que fiscalizem o que fazem todos os dias as empresas criam maneiras de controlá-las à distância.

Parte dessas estratégias faz com que essas mulheres internalizem o controle (Prange, 2010). Muitas vezes os psicólogos das empresas são os mediadores disso, dando palestras e abrindo discussões no quais “ensinam” as normas da empresa e como as trabalhadoras devem agir.

Mas, também identificamos fatores positivos no trabalho de motoristas de ônibus, que as ajudam a lidar com o desgaste cotidiano. A relação com os passageiros, apesar de muitas vezes ser fonte de estresse, também se mostrou, em algumas situações, como algo bom no trabalho. Algumas motoristas contam o quanto é prazeroso para elas criar vínculos com passageiros que andam com elas com frequência e como isso torna o trabalho melhor.

Além disso, as trabalhadoras afirmam gostar muito de seu trabalho, gostam de dirigir e transportar pessoas. Como motivos, há a compreensão de estarem fazendo um trabalho socialmente importante, saberem que são poucas mulheres na profissão e conseguirem mostrar que dão conta.

Mas, acima de qualquer coisa, tornar-se motorista se mostrou como um momento de mudança na trajetória de vida e trabalho dessas mulheres. Elas, que tinham históricos de trabalhos precários ou de dependência financeira, passam a ter estabilidade e independência quando entram na profissão. Para as mulheres, mães solteiras, no geral com baixa escolaridade, ter mais segurança de que conseguirão sustentar seus filhos sem depender de terceiros e, ainda, eventualmente, aposentar-se, é muito fortalecedor e transformador.

6.2 As estratégias de enfrentamento

Miriam: Porque a gente quase não se encontra, sabe? É aquele negócio, acabou o serviço, pá, vai embora. Eu moro longe. Então, eu não converso com as meninas para saber, qual é o... como elas lidam, como elas vivem, entendeu? Eu só sei que eu passo apertado, eu me

canso muito, fico muito cansada, às vezes eu passo a semana inteirinha sem lavar uma louça, cê entendeu?

Para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento, é muito importante o contato com outros trabalhadores que vivem a mesma situação. A troca de experiências permite sínteses e facilita o desenvolvimento dessas estratégias (Portes, 2006; Seligmann-Silva, 2010), mas isso também é atravessado pelas questões de gênero.

As motoristas mulheres são minoria na categoria. Várias das trabalhadoras que conhecemos são as únicas na linha ou na garagem em que trabalham. Isso quer dizer que têm pouco ou nenhum contato com outras mulheres na mesma função. Elas têm contato com motoristas homens, portanto podem pensar e agir sobre as situações que concernem ao geral do trabalho, porém as questões de gênero passam longe desses debates. Ou seja, as mulheres não conversam entre si sobre os problemas específicos que apenas elas vivenciam, não falam sobre assédio, sobre discriminação, sobre dupla jornada, sobre qualquer outra questão que as toque. Isso impacta na capacidade de enfrentamento desses temas, mas, mais do que isso, impacta na possibilidade de percepção dessas questões, que ficam mais facilmente naturalizadas.

O encontro no sindicato, que tivemos a oportunidade de acompanhar, quando conhecemos algumas das motoristas que participaram posteriormente da pesquisa, mostrou-se potente, apesar de mal aproveitado³⁰, a nosso ver. Espontaneamente, as mulheres ali reunidas passaram a falar sobre situações de assédio vividas por elas e todas tinham uma história para contar, sobre elas mesmas ou sobre outras mulheres. Isso só mostra o quanto espaços de conversa, apenas entre mulheres, são potentes para trazer à tona questões do trabalho que envolvem debates de gênero.

Essa pouca troca entre as motoristas dificulta o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento, principalmente as coletivas, mas não impede que elas aconteçam como um todo. Ao longo de nossa pesquisa, pudemos reconhecer algumas estratégias utilizadas pelas motoristas para enfrentar as situações de desgaste que afetam especificamente as mulheres. A maior parte delas se enquadram na definição que apresentamos no capítulo 1 (Seligmann-

³⁰ Acompanhamos apenas um encontro desse grupo. As trabalhadoras passaram a maior parte do tempo debatendo sobre como havia sido a festa do 8 de março do sindicato, sendo que a reunião aconteceu meses depois. No momento em que as mulheres trouxeram questões sobre seu trabalho, como o assédio, a diretora do sindicato que estava coordenando o grupo rapidamente mudou de assunto.

Silva, 2011) como defesas, uma vez que não mudam a realidade do trabalho, apenas o tornam mais tolerável.

Na lida com os passageiros, encontramos algumas manifestações dessas defesas: evitar conversar com eles nas paradas para diminuir o número de queixas contra a empresa apresentadas diretamente a elas, dar respostas mais ríspidas a passageiros homens que se encostam nelas, pedir para outras mulheres ficarem próximas a elas durante o trajeto para evitar a aproximação de certos passageiros e até enfrentá-los diretamente em situações de assédio.

Elas criam estratégias, também, para conciliar a dupla jornada de trabalho. Uma das mais comuns, que já é apontada na literatura (Nogueira *et al*, 2010), é o desenvolvimento de redes de apoio formadas por outras mulheres – mães, filhas, vizinhas –, com quem dividem as tarefas domésticas e os cuidados com os filhos. Além disso, elas pautam suas decisões de vida a partir da possibilidade de melhor conciliação. Escolhem empresas, rotas e linhas, na medida do que é possível escolher, considerando a distância de casa, os horários e, principalmente, a possibilidade de manter uma rotina que permita o cuidado da casa. Exemplos disso são: decidir mudar de ramo de atividade, motorista de caminhão para motorista de ônibus, devido ao tempo longe de casa, mesmo que isso implique em redução de salário; manter-se em uma empresa sem carteira assinada porque o trajeto do ônibus inclui passar em frente à sua casa, permitindo assim que ela monitore minimamente os filhos; trocar de empresa, porque iriam colocá-la em um horário muito ruim para cuidar da casa, entre outras.

Finalmente, apesar de tudo, transparece um sentimento de impotência das motoristas frente ao seu trabalho. Quando questionadas por nós sobre que mudanças no trabalho o tornariam melhor, todas têm dificuldade em responder, dizendo que cabe a elas se adaptar, acostumar. Falam isso muito coladas ao discurso das empresas. Isso nos leva a refletir sobre o quanto as mudanças que apontamos mais acima neste texto, a brutalização da identidade, os comportamentos mais agressivos, mais próximos do que se compreende como masculinos, não são um reflexo disso, dessa necessidade de se acostumar à dureza, aparentemente imutável, do trabalho.

A partir disso nos deparamos com a seguinte questão: essas mudanças se configuram como estratégias de enfrentamento ou como desgaste da personalidade? Acreditamos que se configurem como desgaste, uma vez que não são necessariamente formas de lidar com as dificuldades, mas sim resultado da exposição constante e cotidiana a um trabalho duro, penoso e estressante. São resultado do que Selimann-Silva chama de trabalho dominado, são a materialização da exploração:

“pois a dominação que ataca a dignidade e fere a autonomia da individualidade é a mesma que produz rupturas no mundo mental e psicossocial, atingindo a estabilidade psicossomática. [...] os fios que tecem a dominação fabricam, ao mesmo tempo, o sofrimento, na medida em que a dominação esmaga a identidade e aprisiona a alma no medo” (Seligmann-Silva, 2011, p.23).

CONCLUSÃO

Ao investigar o processo de desgaste mental relacionado ao trabalho de mulheres motoristas de ônibus da cidade de São Paulo, deparamo-nos com fenômenos que nos fazem concluir que há particularidades na relação entre desgaste mental e gênero. Ou seja, que ser mulher nessa profissão apresenta especificidades no processo de desgaste mental que fazem com que este tenha diferenças em relação ao que se passa com os homens.

Com isso, não queremos dizer que os homens não sofrem nem adoecem, mas que esse processo acontece de maneira diferente para os dois gêneros. A maior parte das pesquisas realizadas até hoje sobre motoristas de ônibus trata do tema sem distinção de gênero, o que quer dizer que, na prática, as pesquisas lidam mais com questões gerais da profissão e das questões dos homens, que são a maioria da profissão.

Nesse sentido, esta pesquisa se provou necessária e relevante, pois conferiu visibilidade a temas que tendem a ficar marginalizados nas pesquisas sobre a categoria, focando em seus impactos na saúde mental dessas mulheres.

Um desses temas é a árdua tarefa de conciliação com o trabalho doméstico, visto como função da mulher. Tarefa essa que é fonte de constante preocupação, estresse e culpa, além de contribuir para o constante cansaço das trabalhadoras que têm pouco tempo de descanso no trabalho e fora dele.

A constante necessidade de se provar capaz de realizar um trabalho tradicionalmente masculino, sem com isso abandonar as tarefas de cuidado de casa e filhos é também outra fonte de desgaste e implica em constante atenção dessas motoristas ao seu modo de ser e agir no trabalho e fora dele.

Justamente a questão da transformação dos modos de ser apareceu como outra fonte de desgaste no trabalho. Essas mulheres afirmam que sentem que o trabalho as embruteceu, deixou-as mais grosseiras, menos femininas – dentro da compreensão tradicional de feminilidade. Isso é tanto resultado da organização do trabalho, revelando-se na forma de desgaste da identidade, como também nova fonte de desgaste, porque, ao se perceber assim, as mulheres sofrem com isso.

Tradicionalmente, calma e cuidado são traços vistos como femininos e isso se reflete no discurso das motoristas e no das empresas sobre o porquê elas estão cada vez mais presentes na categoria. Acreditamos que a tendência da participação de mulheres nessa

profissão é crescente, pois tem se mostrado como uma vantagem para as empresas a sua presença, uma vez que elas se mantêm dentro desses parâmetros, seja por pressão social ou por se enquadrarem nesse perfil socialmente construído. Isso se reflete na satisfação dos usuários do transporte que é um dos critérios de avaliação das empresas que gerenciam o transporte de São Paulo via concessões.

Mas, por outro lado, se houver um aumento significativo de mulheres na categoria, as empresas não poderão mais ignorar algumas coisas como vêm fazendo. Não será mais possível a inexistência de estrutura de banheiros nos terminais, por exemplo. Seria necessário, inclusive, que se tornasse mais possível que as mulheres conciliassem seu trabalho com a vida doméstica, porque, talvez a maneira como o trabalho se organiza agora impeça que mais mulheres entrem para a profissão.

As trabalhadoras nos apresentaram uma série de estratégias de enfrentamento das situações de desgaste no trabalho, principalmente para torná-lo mais suportável. Mas a dificuldade de incidir sobre seu próprio trabalho é muito grande na categoria, de um modo geral, e há dificuldades em pensar em transformações na organização do trabalho para deixá-lo menos desgastante. No que se refere as questões de gênero, em específico, isso é ainda mais difícil, uma vez que são poucas as mulheres na categoria e elas têm quase nenhum espaço de troca e encontro, invisibilizando ainda mais as questões que concernem somente a elas. O sindicato se mostrou como um espaço potente para isso, apesar de não o ser no momento.

Compreendemos que algumas questões se abrem a partir de nossa pesquisa, questões essas que merecem mais investigação. A primeira delas seria sobre as mudanças na personalidade e na identidade que as trabalhadoras descrevem. Por mais que defendamos que elas sejam reflexos do desgaste mental relacionado ao trabalho, até certo ponto elas acabam auxiliando as trabalhadoras a lidar com o cotidiano do trabalho, a se acostumar com sua dureza. Seria importante então, explorar essa relação.

Uma investigação mais aprofundada sobre as estratégias de conciliação do trabalho doméstico com o trabalho assalariado também se mostra necessária. Encontramos algumas, outras a literatura também aponta, mas compreendemos que conciliar essas duas esferas da vida é muito desafiador e complexo e, muitas vezes, passa por escolhas e atitudes que nem mesmo as trabalhadoras conseguem descrever. Talvez seja uma conciliação impossível sem a transformação do trabalho.

Finalmente, apesar de termos uma compreensão interseccional de feminismo, e olharmos para as mulheres e para os nossos dados partindo dessa perspectiva, ou seja, compreendendo que mulher não é uma categoria homogênea e que as mulheres são diferentes entre si, não podemos afirmar que demos conta de abordar extensamente a relação entre o machismo e as opressões de raça e sexualidade. Apesar de não ser o objetivo central de nossa pesquisa, enxergamos esse aspecto como uma limitação. O racismo e a LGBTfobia não são questões menores no que diz respeito à relação entre exploração e opressão e, assim como gênero, impactam também as relações de trabalho. Apesar de não tratarmos esse tema diretamente com as trabalhadoras, o racismo também atravessa a vida das mulheres que conhecemos no trajeto desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Alice R. P (1994). Especialização Flexível e Gênero – debates atuais. *São Paulo em Perspectiva*, 8(1), 52-57.
- ANTUNES, Ricardo (2009). Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: BRAGA, R. & ANTUNES, R. (org). *Infoproletários*. São Paulo: Boitempo.
- ANTUNES, R.(1999). O mundo precarizado do trabalho e seus significados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2(1), 55-59.
- AQUINO, Estela M (2006). Gênero e saúde: perfil e tendências da produção científica no Brasil. *Rev. Saúde Pública*; 40, 121-132
- AQUINO, Estela M, MENEZES, Greice M.S & MARINHO, Lilian F.B.(1995). Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios para um novo agir. *Cad. De Saúde Pública*, 11 (2), 281-190.
- ARAÚJO, Clara (2000). Marxismo, feminismo e o enfoque de gênero. *Crítica Marxista*, 1(1), 65-70.
- ARAÚJO, Maria José (2013). Saúde Mental das mulheres. *Cadernos de Crítica Feminista*, 7 (6), 90-107.
- ARAÚJO, Marley R. M., OLIVEIRA, Jonathan M., JESUS, Maísa S., SÁ, Nelma R., SANTOS, Párbata A. C. & LIMA, Thiago. C. (2011). Transporte público coletivo: discutindo acessibilidade, mobilidade e qualidade de vida. *Psicologia & Sociedade*, 23 (2), 574-582.
- ASSUNÇÃO, Ada Ávila & SILVA, Luiz Sérgio da (2013). Condições de trabalho nos ônibus e os transtornos mentais comuns em motoristas e cobradores: Região Metropolitana de Belo Horizonte. *Cad. Saúde Pública*, 29(12), 2473-2486.
- BATTISTON, Márcia; CRUZ, Roberto M. & HOFFMANN, Maria Helena (2006). Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. *Estudos de Psicologia*, 11(3), 333-343.
- BELTRÃO, Jane (1982). Mulheres da castanha: um estudo sobre o trabalho e o corpo. In: BRUSCHINI, M.C.A. e ROSEMBERG, F.(org). *Trabalhadoras do Brasil*. São Paulo: Editora Brasiliense.
- BERNARDO, Marcia H (2006). Discurso Flexível, Trabalho Duro: O Contraste Entre O Discurso De Gestão Empresarial E A Vivência Dos Trabalhadores. (Tese de Doutorado) Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo – USP, São Paulo, SP, Brasil.
- BRESCIANI, Luís Paulo (1999). Panorama da reestruturação produtiva. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2(1), 39-44.
- BRITO, Jussara (1999). Saúde, Trabalho e Modos Sexuados de Viver. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

- BRITO, Jussara & D'ARCI, Vanda (1991). Referencial de Análise para a Estudo da Relação Trabalho, Mulher e Saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 7(2), 201-214.
- BRÍZIDA, Andreia F.A.S. (2012). Ser mulher motorista de viaturas pesadas de mercadorias num mundo masculino: relações entre trabalho e saúde, numa perspectiva de género. (Dissertação de Mestrado). Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, Portugal.
- BRUSCHINI, Maria Cristina (2007). Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 537-572.
- BRUSCHINI, Maria Cristina (2006). Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado?. *R. bras. Est. Pop.*, 23(2), 331-353.
- BRUSCHINI, Maria Cristina & ROSEMBERG, Fúlvia (1982). A mulher e o trabalho. In: BRUSCHINI, M.C., ROSEMBERG, F. (orgs). *Trabalhadoras do Brasil*. São Paulo: Editora Brasiliense.
- BRUSCHINI, Maria Cristina & LOMBARDI, Maria Rosa (2000). A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, 110, 67-104.
- CARDOSO, Carlos E. P. (2008). Análise do transporte coletivo urbano sob a ótica dos riscos e carências sociais. (Tese de Doutorado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- CISNE, Mirla (2012). Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço Social. São Paulo: Editora Outras Expressões.
- Constituição da Organização Mundial da Saúde. Organização Mundial da Saúde (OMS): Nova York, 1946. Disponível em: <[http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza %C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omsworld.html](http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omsworld.html)> Acesso em: Agosto de 2015.
- COSTA, Leticia B., KOYAMA, Mitti A. H., MINUCI, Elaine G. & FISCHER, Frida M. (2003) Morbidade declarada e condições de trabalho: o caso dos motoristas de São Paulo e Belo Horizonte. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 54-67.
- CZERESNIA, Dina; MACIEL, Elvira M.G.S & OVIEDO, Rafael A.M.(2013). Os Sentidos da Saúde e da Doença. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- DAVIS, Angela (2016). Mulheres, raça e classe. São Paulo: Boitempo.
- DEJOURS, Christophe (1986). Por um Novo Conceito de Saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 54 (2), 7-11.
- DUARTE, Rosália (2002). Pesquisa Qualitativa: Reflexões sobre o trabalho de campo. *Cadernos de Pesquisa*, 115, 139-154.
- ENGELS, Friedrich (2012). A origem da família, da propriedade privada e do estado. São Paulo: Expressão Popular.
- FRASER, Nancy (2007). Mapeando a Imaginação Feminista: da redistribuição ao reconhecimento e à representação. *Revista de Estudos Feministas*, 15 (2), 240-257.

- FIGUEIREDO, Patrícia M. (2012). Assédio Moral contra mulheres nas organizações. São Paulo, Editora Cortez.
- FINKEL, Lucia, PARRA, Pilar & BAER, Alejandro (2008). La entrevista abierta en investigación social: trayectorias profesionales de ex deportistas. In: Gordo, A. & Serrano, A. *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social*. Madrid: Pearson Educación.
- GEERTZ, Clifford (1989). A interpretação das culturas. Rio de Janeiro: LTC.
- GIANNASI, Fernanda (1997). A precarização do trabalho da mulher e seus impactos sobre a saúde. In: OLIVEIRA, E. & SCAVONE, L. Trabalho, saúde e gênero na era da globalização. Goiânia: AB.
- GONÇALVES, Julia & BUAES, Caroline Stumpf (2011). Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(2), 195-210.
- GUIMARÃES, Nadya (2004). Caminhos Cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: Editora 34.
- HIRATA, Helena (2014). Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais, *Revista de Sociologia da USP*, 26(1), 61-73.
- HIRATA, Helena & KERGOAT, Daniele (1994). A classe operária tem dois sexos. *Estudos feministas*, 1, 93-100.
- JACQUES, Maria da Graça Corrêa (2003). Abordagens Teórico-Metodológicas em Saúde/Doença Mental & Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 15 (1).
- LAURELL, Asa Cristina & NORIEGA, Mariano (1989). Processo de Produção e Saúde: trabalho e desgaste operário. Editora Hucitec.
- LEFEBVRE, Henry (2001). O direito à cidade. São Paulo: Centauro Editora.
- MARX, Karl (1982). O Capital: Crítica da Economia Política. Livro 1, Vol.1. São Paulo: Difel.
- MENDES, René & DIAS, Elisabeth C.(1991). Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. *Rev Saúde públ.*, 25, 341-349.
- NETO, Otávio C.(1993). O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, M. C. S. Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Editora Vozes.
- NOGUEIRA, Sónia, CUNHA, Liliana & LACOMBEZ, Marianne (2010). Conciliação da Vida Profissional e Familiar num Quadro de Horários Atípicos: O Caso das Mulheres Motoristas dos Transportes Rodoviários de Passageiros. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia Universidade do Minho, Portugal, .2120 – 213.
- OLIVEIRA, Fábio de (2007). A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 32 (115), 19-27.

- OLIVEIRA, Lucilene (2014). Mulheres dirigindo ônibus crescem na Capital. Diário de S.Paulo.. Disponível em:<<http://diariosp.com.br/noticia/detalhe/66487/mulheres+dirigindo+onibus+crescem+na+capital>> Acesso em: Setembro de 2015
- PAPARELLI, Renata (2009). Desgaste Mental do professor da rede pública de ensino: trabalho sem sentido sob a política da regularização do fluxo escolar. (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- _____, SATO, Leny & OLIVEIRA, Fabio (2011). A Saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Rev. bras. Saúde ocup.*, 36(123), 118-127.
- PINTO, Francinaldo do Monte & NEVES, Mary Yale (2009). A gestão da atividade do motorista de ônibus: um olhar ergológico. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 9 (2), 493-511.
- PRANGE, Ana Paula Lobão (2011). Quem dá mais, cobra mais! Uma análise das normas antecedentes do ofício de motorista de ônibus em um contexto específico. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 11 (2), 551-565.
- PORTES, Patrícia Cristina Paiva (2006). O uso do álcool por motoristas profissionais: O caso dos transportes coletivos urbanos. (Dissertação de mestrado). UFMG, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- ROCKWELL, Elsie (2009). La experiencia etnográfica: historia y cultura en los procesos educativos. Buenos Aires: Paidós.
- SAFFIOTI, Heleieth (2004). Gênero, patriarcado e violência. São Paulo: Expressão Popular: Editora Fundação Perseu Abramo.
- SANTOS, Marta (2006). Análise psicológica do trabalho: dos conceitos aos métodos. *Laboreal*, 2(1), 34-41.
- SATO, Leny (1991). Abordagem Psicossocial do Trabalho Penoso: Estudo de Caso de Motoristas de Ônibus Urbano. (Dissertação de mestrado). PUC-SP São Paulo, SP, Brasil.
- _____, LACAZ, Francisco A.C. & BERNARDO, Marcia H.(2006). Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. *Estudos de Psicologia*. 11(3), 281-288.
- _____, & OLIVEIRA, Fábio de. (2008). Compreender a gestão a partir do cotidiano de trabalho. *Aletheia*, 27, 188-197.
- SCHWARTZ, Y (2011). Conceituando o Trabalho, o Visível e o Invisível. *Trab. Educ. Saúde*, 9, 19-45.
- SEADE, DIEESE e Secretaria de Planejamento e Gestão do Estado de São Paulo (2016a). Mulher e Trabalho: A mulher no mercado de trabalho em 2016 – Região Metropolitana de São Paulo. São Paulo, 2016a.
- SEADE, DIEESE e Ministério do Trabalho e Emprego (2016b). Os negros nos mercados de trabalho metropolitanos. Brasil.

- SEGNINI, Liliana (1998). *Mulheres no Trabalho Bancário*. São Paulo: Edusp.
- SELIGMANN-SILVA, Edith (2011). *Trabalho e desgaste mental – o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo, Editora Cortez.
- SELIGMANN-SILVA, Edith (1994). *Desgaste Mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Editora Cortez.
- SILVEIRA, Ladjane Sarmiento da, ABREU, Cynara Carvalho de & Santos, Enilson Medeiros dos (2014). Análise da Situação de Trabalho de Motoristas em uma Empresa de Ônibus Urbano da Cidade de Natal/RN. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34 (1), 158-179.
- SOUZA-LOBO, Elisabeth (2001). *A classe operária tem dois sexos - trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.
- TAVARES, Flávia de Andrade (2010). *Estresse Em Motoristas De Transporte Coletivo Urbano Por Ônibus*. (Dissertação de Mestrado) UFU, Uberlândia, MG, Brasil.
- The Combahee River Collective Statement: A Black Feminist Statement (1978). In *Capitalism, Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*, New York: Monthly Review Press, 362-72.
- VELOZZO, Danielle Pires Marques (2010). *Mulheres ao volante: uma análise de gênero, saúde e trabalho em mulheres motoristas de ônibus na cidade do Rio de Janeiro*. (dissertação de mestrado) Fiocruz, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

ANEXOS

ANEXO 1: ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA:

GERAL:

1.História de Vida

- Onde nasceram
- Onde cresceram
- Onde vivem hoje
- Filhos
- Casamento
- Futuro – planos, sonhos, objetivos

2.História/ trajetória de trabalho

- Quando começou a trabalhar e em que
- Quais trabalhos teve antes desse
- Como eram esses trabalhos
- Porque mudou de um para outro

3.História atual do trabalho

- Como entrou nesse trabalho
- Como é a vida nele
- O que pensa dele
- Real X prescrito
- Linhas que passou
- Diferença entre elas
- Diferença entre empresas
- Relação com outros trabalhadores e trabalhadoras
- Como decidiram virar motorista? Por que ônibus? Quando tiraram a carta especial?

4.Questões sobre gênero

- Percebe diferença entre homens e mulheres
- Se sentiu diminuída ou discriminada em algum momento?
- Lembra de algum episódio discriminação?
- O que entende como assédio? Já viveu?
- Como vê outras mulheres

ESPECÍFICO:

- Perguntas retiradas das observações prévias em campo