

Ministério da Saúde

FIOCRUZ

Fundação Oswaldo Cruz



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA
SERGIO AROUCA
ENSP

“Mulheres ao volante... – uma análise de gênero, saúde e trabalho em mulheres motoristas de ônibus na cidade do Rio de Janeiro”

por

Danielle Pires Marques Vellozo

Dissertação apresentada com vistas à obtenção do título de Mestre em Ciências na área de Saúde Pública.

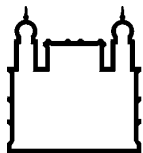
*Orientadora principal: Prof.^a Dr.^a Lúcia Rotenberg
Segundo orientador: Prof. Dr. Willer Baumgarten Marcondes*

Rio de Janeiro, dezembro de 2010.

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz



ESCOLA NACIONAL DE SAÚDE PÚBLICA
SERGIO AROUCA
ENSP

Esta dissertação, intitulada

“Mulheres ao volante... – uma análise de gênero, saúde e trabalho em mulheres motoristas de ônibus na cidade do Rio de Janeiro”

apresentada por

Danielle Pires Marques Vellozo

foi avaliada pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.^a Dr.^a Mary Yale Rodrigues Neves

Prof.^a Dr.^a Jussara Cruz de Brito

Prof.^a Dr.^a Lúcia Rotenberg – Orientadora principal

Catálogo na fonte
Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica
Biblioteca de Saúde Pública

V546 Vellozo, Danielle Pires Marques
Mulheres ao volante: uma análise de gênero, saúde e trabalho em
mulheres motoristas de ônibus na cidade do Rio de Janeiro/ Danielle
Pires Marques Vellozo. – Rio de Janeiro: s.n., 2010.
100 f.; tab.

Orientador: Rotenberg, Lúcia; Marcondes, Willer Baumgarten
Dissertação (mestrado) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio
Arouca, Rio de Janeiro, 2010.

1. Trabalho Feminino. 2. Transportes. 3. Condução de Veículo.
4. Saúde do Trabalhador. 5. Identidade de Gênero. 6. Condições de
Trabalho. 7. Saúde da Mulher. 8. Pesquisa qualitativa. 9. Brasil. 10.
Entrevistas.I. Título.

CDD - 22.ed. – 633.11

Às mulheres motoristas de ônibus que
percorrem as ruas de nossa vida,
completando nossa história.

AGRADECIMENTOS

Ao meu marido Ricardo, pelos momentos de amor, carinho, compreensão, apoio, incentivo e muita paciência.

Aos meus pais, Elisete e Orlando, pelo suporte e auxílio nos momentos difíceis, fundamentais para a realização do mestrado.

À minha orientadora Lúcia, pela dedicação e carinho. Obrigada por acreditar na minha capacidade!

Ao meu orientador Willer, pelos ensinamentos numa área distante da minha realidade: as Ciências Sociais. Suas orientações foram verdadeiras aulas!

À professora Simone Oliveira, pelo incentivo, num momento de desânimo, fundamental para eu terminar de escrever a dissertação.

À Eliane Vargas, Mary Yale e Jussara Brito por participarem das bancas de qualificação e defesa, contribuindo com dicas super valiosas.

Ao CNPq, pelo auxílio financeiro.

À María Juana Tovar (México) e Sónia Nogueira (Porto/Portugal), por atenderem, prontamente, a um pedido de ajuda, enviando material fundamental para referenciar esta pesquisa. Muito obrigada pelo carinho e por todo auxílio!

Aos colegas de turma da pós-graduação, pelos momentos bons (e outros nem tantos) que passamos durante as aulas e fora delas. Adorei conhecer vocês!

Um obrigada mais que especial às amigas que conquistei nesses dois anos: Ana Maria, Milena, Tatiana, Cíntia e Deise. Vocês estão guardadas em meu coração!

À amiga Ana Paula Marques, pelo suporte em momentos difíceis e companheirismo nos momentos de alegria! Você sabe o quanto é especial! E obrigada pela ajuda com o *abstract*!

Às amigas Tatiana Neves e Ana Paula Prange, pelo incentivo para realizar o mestrado e, principalmente, para terminá-lo! Obrigada, meninas!

Ao amigo Inocência, pelo auxílio durante a pesquisa de campo e pelas informações específicas do setor de transportes. Sua ajuda foi fundamental para que esta pesquisa se concretizasse!

Às motoristas de ônibus que participaram da pesquisa. Sem vocês ela não seria possível!

À empresa que autorizou a realização deste estudo, fornecendo todas as informações necessárias para a construção deste trabalho.

À supervisora de Recursos Humanos e à instrutora, por disponibilizarem um tempo para me receber e participar desta pesquisa, fornecendo informações de extrema importância para que esta dissertação fosse realizada.

Por fim, mas não menos importante, um obrigada especial a todos que, de alguma forma, contribuíram para que esta pesquisa se concretizasse.

“O volante de um ônibus é o troféu de um herói sem valor”.

(Autor desconhecido)

RESUMO

A presente dissertação, que está inserida no campo da Saúde do Trabalhador, abordou o trabalho de mulheres motoristas de ônibus na cidade do Rio de Janeiro, buscando compreender o fenômeno imbricado na articulação trabalho-gênero-saúde. Uma pesquisa empírica foi realizada com motoristas, uma supervisora de Recursos Humanos (RH) e uma instrutora que trabalham em uma empresa de ônibus situada na Zona Norte do Rio de Janeiro e com motoristas de duas empresas da Zona Oeste da cidade. O objetivo deste estudo foi analisar como as condições de trabalho repercutem na saúde de mulheres que atuam como motoristas de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro. O referencial teórico adotado nos aproximou do conceito de gênero e da divisão sexual do trabalho e considerou uma concepção ampliada de saúde, que prioriza as experiências vividas pelos próprios trabalhadores na produção de conhecimentos sobre as relações entre o trabalho e a saúde. A metodologia adotada seguiu uma abordagem qualitativa, a partir de um mosaico científico composto de observações participantes no interior de ônibus guiados por mulheres, entrevistas semi-estruturadas e análise de matérias de revista especializada no transporte urbano por ônibus. Como resultado, destacamos que as condições de trabalho no setor de transporte rodoviário de passageiros por ônibus geram repercussões distintas à saúde, cujas principais diferenças podem ser compreendidas pela perspectiva de gênero. Nesse sentido, apontamos em nosso estudo que diferenças biológicas entre os sexos se apresentam como desvantagens ergonômicas para as mulheres que dirigem ônibus projetados para homens, uma vez que esta atividade parece ser ainda considerada, socialmente e, portanto com reflexos nas técnicas e tecnologias, como exclusiva para homens. Outro ponto fundamental analisado foram as repercussões geradas pela acoplagem dos trabalhos domésticos à atividade de motorista de ônibus que favorecem sobrecargas físicas e mentais no processo saúde-doença das mulheres que, apesar de sua inserção no trabalho assalariado ainda conservam como suas atribuições de gênero os cuidados com a casa e a família. A análise das entrevistas sobre o trabalho na perspectiva de gênero e suas repercussões à saúde adotou como referencial a ambiguidade apreendida nos discursos sobre as mulheres nessa atividade. Essa ambiguidade foi identificada na relação argumentativa entre um discurso genérico e comum a homens e mulheres sobre direção de ônibus como prática profissional qualificada e isenta de especificidades para um discurso entremeado por qualidades masculinas e femininas orientadas por atribuições e expectativas de gênero.

Palavras chave: Motorista de ônibus, Gênero e Saúde, Condições de trabalho, Saúde do Trabalhador

ABSTRACT

This dissertation, which is inserted in the field of Worker's Health, discussed the work of female bus drivers in the city of Rio de Janeiro, seeking to understand the phenomenon in light of work-gender-health issues. The research was conducted with female bus drivers, a supervisor in Human Resources (HR) and an instructor, who work at a bus company located in the northern zone of Rio de Janeiro, and with female bus drivers from two companies in the western zone of the city. The study aimed to analyze the effect of work conditions on the health of female bus drivers in Rio de Janeiro. The theoretical references for this study centered on the concepts of gender and the sexual division of labour, and considered a broader conception of health that prioritized the experiences of the workers themselves in the production of knowledge about the relations between work and health. The methodology followed a qualitative approach, based on a scientific mosaic made up of participants' observations inside the buses driven by women, semi-structured interviews and analysis of articles from a magazine that specialized in urban bus transport. As a result, we can affirm that the work conditions in the bus transportation sector generate different consequences in terms of health, and that the main differences can be understood through the perspective of gender. In this sense, we identified in our study that biological differences between the sexes represent ergonomic disadvantages for the women that drive buses designed for male drivers, since this activity still seems to be socially considered an exclusively male area, and this fact impacts on the techniques and technology used. Another key point analyzed by the paper were the repercussions generated by the fact that female drivers carry out domestic work as well as their bus driving duties, which contributes to a physical and mental overload in the health-illness process of the women. Despite their insertion in the salaried workforce, these women must still take care of their house and family, as part of the attributes of their gender. The analysis of the interviews about the work under the perspective of gender and its repercussions on the health adopted as the reference the ambiguity found in the discourse about the women engaged in this activity. This ambiguity was identified in the argumentative relation between a generic discourse common to men and women about bus driving as a qualified professional practice exempt of specificities and a discourse with a wide range of masculine and feminine qualities oriented by gender attributions and expectations.

Key words: Bus driver, Gender and Health, Work conditions, Worker's Health.

LISTA DE TABELAS

	PÁG.
Tabela 1 – Etapas do trabalho de campo	25
Tabela 2 – Complementação do trabalho de campo através da análise de matérias da Revista Ônibus	25
Tabela 3 – Caracterização das mulheres motoristas.....	30

SUMÁRIO

	PÁG.
APRESENTAÇÃO	1
INTRODUÇÃO	3
I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	6
1.1- Relações entre Trabalho e Saúde	6
1.2- Relações Sociais de Gênero e Trabalho	9
1.3- O Transporte como Trabalho – Motoristas de Ônibus	15
II – O PERCURSO METODOLÓGICO	19
III – A PESQUISA DE CAMPO E SEUS RESULTADOS	28
3.1- Os Impactos à Saúde dos Motoristas	31
3.2- O Sofrimento Mental e Emocional de Motoristas de Ônibus	34
3.3- As Repercussões de Gênero na Saúde das Motoristas	37
3.4- Igual, mas Diferente, as Ambiguidades nos Discursos sobre Mulheres Motoristas	44
IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXO – ASPECTOS FORMAIS E REGULAMENTADORES REFERENTES AO EXERCÍCIO DE MOTORISTAS DE ÔNIBUS	78
APÊNDICE I – ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM AS MULHERES MOTORISTAS	91
APÊNDICE II – ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM PESSOAS RESPONSÁVEIS PELA CONTRATAÇÃO DE MULHERES MOTORISTAS	93
APÊNDICE III – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	94
Modelo 1	95
Modelo 2	97
Modelo 3	99

APRESENTAÇÃO

Sou enfermeira, com especialização em Enfermagem do Trabalho, tendo como tema da monografia de especialização o estresse em motoristas de ônibus. Trabalhei como Gerente do Núcleo de Saúde e Segurança do Trabalhador em uma empresa de ônibus, na Zona Oeste do Rio de Janeiro de 2005 a 2008. Em 2007 me inscrevi como aluna em duas disciplinas na Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – ENSP/Fiocruz: *O sentido do trabalho*, cuja responsável era a Prof^ª. Dr^ª. Vanda D’Acri Soares e *Gênero, trabalho e saúde*, sob a responsabilidade da Prof^ª. Dr^ª. Jussara Cruz de Brito. Para esta disciplina, realizei, juntamente com Ana Paula Lobão Prange, uma entrevista coletiva com três mulheres motoristas de ônibus, que trabalhavam na mesma empresa que eu. A partir desta entrevista, elaboramos o trabalho final, intitulado *“Ônibus é para homem!” - uma análise sobre a divisão sexual do trabalho entre motoristas de ônibus*.

Em 2008, me afastei do trabalho, para realizar um sonho: fazer mestrado em Saúde Pública – subárea Saúde, Trabalho e Ambiente, na Escola Nacional de Saúde Pública – ENSP/Fiocruz.

A partir daí teve início esta dissertação. No começo, não estava certa sobre o que pesquisar, mas acabei por decidir me aprofundar no assunto do trabalho de conclusão da disciplina *Gênero, trabalho e saúde*, e pesquisar sobre a saúde e o trabalho de mulheres motoristas de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro. Assim, o interesse em realizar uma pesquisa que privilegiasse as condições de trabalho e a saúde destas mulheres partiu dos estudos anteriores (referentes à especialização e à disciplina) os quais, por sua vez, são fruto da experiência profissional em empresa de ônibus.

O aparente aumento da participação de mulheres que assumem a direção de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro revelou-se bastante estimulante para observarmos como as condições de vida, traduzidas em condições de trabalho, têm implicações na saúde de mulheres que ocupam uma atividade tradicionalmente exercida por homens. Desta forma, o desenvolvimento desta dissertação é calcado na busca de respostas a questões que me instigavam, como as condições de trabalho de quem realiza suas atividades laborais dentro do ônibus, entre as quais a jornada diária de trabalho que

ultrapassa a carga horária determinada^a (em função do trânsito, problemas mecânicos com o veículo, acidentes etc.). Outro aspecto que me instigava é a ausência de sanitários nos pontos finais dos ônibus (em especial onde ocorrem as rendições, ou seja, a troca de turno entre motoristas e cobradores), pois, na visão de Caiafa^{1:50}, “a regra é que não haja banheiro, nem água ou qualquer instalação que lembre a presença humana nos pontos finais [...]”. A este respeito, também me chamaram a atenção a restrição da ingestão de líquidos e o uso contínuo de hormônios para a suspensão da menstruação para, desta forma, reduzir a necessidade de idas ao banheiro. Por fim, estes achados vieram ao encontro do estresse em motoristas de ônibus, tema que havia abordado na monografia da especialização em Enfermagem do Trabalho. A partir do exposto, comecei a refletir sobre as repercussões do trabalho na saúde das mulheres que dirigem ônibus, pois a entrevista com as motoristas naquela ocasião revelou uma situação cotidiana que também parece se articular com a saúde: a responsabilização pelas tarefas domésticas, interpretada como o preço a ser pago por exercer uma função no espaço público, ou seja, o acúmulo de atividades (dupla jornada).

O texto da dissertação se inicia com a **Introdução**, na qual buscamos traçar uma trajetória que vai dos questionamentos iniciais até a elaboração da questão de estudo, seguida pela apresentação dos objetivos do estudo. Na **Fundamentação Teórica**, abordamos as **relações entre o trabalho e a saúde**, apontando de que maneira a saúde está relacionada com o trabalho, positiva ou negativamente; depois, apresentamos **as relações sociais de gênero e trabalho**, trazendo a noção de gênero e sua relação com a cultura e os aspectos da divisão sexual do trabalho; por fim, buscamos mostrar **o transporte como trabalho – motoristas de ônibus**, privilegiando a inserção de mulheres nessa atividade “para homens”. A seguir, descrevemos o **Percorso Metodológico** adotado, procurando apresentar as diversas técnicas utilizadas no trabalho de campo. Segue-se o capítulo referente aos **Resultados e Análises**, no qual buscamos ilustrar os principais elementos referentes à inserção de mulheres em uma função majoritariamente masculina, no que concerne às condições de trabalho e sua relação com a saúde. A seguir, apresentamos as **Considerações Finais** do estudo, seguidas das **Referências Bibliográficas**.

^a A jornada diária de trabalho não deve ultrapassar sete horas, com “repouso nas paradas finais de cada viagem, com duração nunca inferior a cinco minutos em cada qual, nem inferior a 30 minutos na jornada deles” e uma folga semanal^{2:8}.

INTRODUÇÃO

O trabalho, fundamental na vida das pessoas por seu aspecto econômico e por proporcionar a integração social, é “um elemento que sempre atravessa a problemática da saúde”^{3:880}, podendo afetá-la tanto positiva como negativamente. Isto o torna “uma categoria explicativa do adoecer e morrer de grandes contingentes populacionais”^{4:14}.

A fim de compreender as relações entre o trabalho e a saúde, o presente estudo se insere no campo da Saúde do Trabalhador, área interdisciplinar da Saúde Coletiva^{3,5,6,7}. Trata-se de um campo que recebeu forte influência do Movimento Operário Italiano, no sentido preconizado por Oddone *et al.*⁸ voltado para a valorização da participação dos trabalhadores na avaliação dos riscos decorrentes do trabalho, a partir das experiências vividas por eles, dentro do ambiente de trabalho⁹. Desta forma, a inserção neste campo implica considerar que a análise das relações entre o trabalho e a saúde deve necessariamente levar em conta a visão dos próprios trabalhadores sobre o seu trabalho.

Na medida em que o trabalho de motorista de ônibus é tradicionalmente associado aos homens^{10,11,12}, as repercussões deste trabalho sobre a saúde são supostamente distintas para os homens e as mulheres. Isto ocorre em função das diferenças biológicas, que se apresentam como desvantagens ergonômicas, uma vez que este universo foi construído por e para homens. Logo, poderíamos dizer, de forma coloquial, que não era para as mulheres estarem ali.

Ademais, com as transformações político-econômicas da sociedade, após o surgimento da sociedade industrializada moderna, os âmbitos do cotidiano dos sujeitos – o público e o privado (no sentido de doméstico) – começaram a desenvolver lógicas próprias, em que a afetividade faz parte do mundo doméstico e a racionalidade, a inteligência e a eficácia no exercício do poder pertencem ao mundo público. Desta maneira, aos homens cabe a realização de atividades de grandes decisões e de poder, realizadas no espaço público, enquanto às mulheres estão atribuídas as tarefas desempenhadas no ambiente doméstico, referentes ao cuidado da casa e da família (marido e filhos)¹³.

Os movimentos feministas, ocorridos nos Estados Unidos e na Europa, nas décadas de 1960 e 1970, questionavam a limitação das mulheres ao âmbito doméstico (desempenhando o papel de esposa, mãe e educadora e cuidadora da casa), bem como

sua sexualidade, até então limitada às vontades do marido e à procriação. Em outras palavras, estes movimentos questionavam a identidade feminina a fim de buscar a igualdade entre homens e mulheres, no que concerne ao direito das mulheres de saírem do âmbito doméstico, para, assim como os homens, desempenharem atividades no mundo público. Como resultado dessa libertação das mulheres à esfera pública, está a acoplagem dos trabalhos doméstico e remunerado, uma vez que muitas mantiveram sua posição de poder na família. Com isto, as mulheres têm desempenhado papéis múltiplos e conflitantes, em que, muitas vezes precisam escolher entre priorizar o trabalho ou a família, pois, para elas, “as esposas são basicamente ‘donas’ do serviço doméstico e os maridos só ajudam”^{13:151}. O trabalho doméstico, apesar de ser imprescindível para a reprodução social, por não ser assalariado, não tem seu valor reconhecido socialmente.

Em virtude do exposto, entendemos a importância de analisar o trabalho de mulheres que exercem a função de motoristas de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro, para compreender suas repercussões à saúde, considerando que, a partir das expectativas dos gêneros, a realização do trabalho doméstico é de responsabilidade delas.

Em vista disso, conjecturamos se a relação entre o trabalho e a saúde das mulheres que dirigem ônibus é diferente dos homens que realizam a mesma atividade, haja vista a acoplagem do trabalho assalariado com o doméstico para elas e a realização de uma atividade caracterizada como masculina.

Dentro dos limites e possibilidades de uma dissertação, este trabalho busca contribuir na construção de conhecimento envolvendo as condições de vida e de trabalho e sua inter-relação com a saúde de mulheres que trabalham como motorista de ônibus urbano na cidade do Rio de Janeiro, considerando a ótica delas. Deste modo, esta pesquisa se identifica com o campo da Saúde do Trabalhador, que nas palavras de Brito^{14:92} visa “estudar e intervir nas relações entre o trabalho e a saúde, a partir do processo de trabalho, mas incorporando a experiência/subjetividade do trabalhador, por meio de sua participação nas pesquisas e ações”.

Chegamos aqui ao **pressuposto** de nosso estudo, qual seja, o de que as condições de trabalho tem repercussões específicas na saúde de homens e mulheres em uma mesma atividade, tendo como referência o caso de motoristas de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro.

Assim, esta pesquisa visa responder a **questão**: de que maneira as condições do trabalho de motorista de ônibus urbano na cidade do Rio de Janeiro repercutem na saúde das mulheres que a realizam? Para responder a esta questão, elaboramos os objetivos que se seguem.

Objetivo geral:

Analisar como as condições de trabalho repercutem na saúde de mulheres que atuam como motoristas de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro.

Objetivos específicos:

- Observar as interações entre as mulheres motoristas de ônibus e os atores diretamente envolvidos no exercício da função: passageiros, colegas de trabalho (motoristas, cobradores, fiscais, despachantes, inspetores etc.) e outros motoristas;
- Analisar os significados atribuídos pelas mulheres motoristas de ônibus às relações entre o trabalho e a saúde;
- Analisar a visão das pessoas responsáveis pela contratação de motoristas de ônibus sobre o exercício desta atividade por mulheres.

I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 - RELAÇÕES ENTRE TRABALHO E SAÚDE

O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida das pessoas, sejam homens ou mulheres, pois é por meio dele que o ser humano obtém condições para sua subsistência. Além disso, ele pode ser considerado como uma atividade fundamental no mundo social, pois apresenta uma importância nas relações sujeito/sociedade e na constituição do próprio sujeito¹⁵. Isto se deve ao fato de o trabalho ser, como apontou Marx^{16:211},

[...] 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. [...] Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza.

Assim, podemos afirmar que o trabalho transforma o ser humano. Logo, ele pode afetar sua saúde tanto positiva como negativamente, uma vez que “o ‘trabalho’ atua na determinação do processo saúde-doença dos trabalhadores envolvidos nas atividades produtivas, da população em geral e nos impactos ambientais que essas atividades produzem”^{17:820}.

De acordo com Dejours¹⁸, o entendimento das relações entre saúde e trabalho se faz tanto por meio das condições de trabalho (físicas, químicas e biológicas) como da organização do trabalho (divisão de tarefas e divisão das pessoas). Estes fatores interferem na saúde, podendo resultar em problemas, ou não.

A articulação entre o trabalho e o processo de saúde-doença dos trabalhadores tem sido objeto de observação e reflexão há séculos. Historiadores, filósofos, escritores, médicos e cientistas sociais têm registrado suas observações, diversificadas segundo as lentes utilizadas para ‘olhar’ o mundo¹⁹. Na visão de Brito²⁰,

a saúde é expressão de condições sociais, culturais e históricas das coletividades em que o trabalho desempenha papel crucial. O trabalho realizado em nossa sociedade é determinado por complexo entrelaçamento de relações de poder, sociais, econômicas e políticas.

Neste contexto, cabe destacar a observação de Paim^{21:4} sobre a saúde e suas relações com o trabalho:

a saúde, independente de qualquer definição idealista que lhe possa ser atribuída, é produto de condições objetivas de existência. Resulta das condições de vida – biológica, social e cultural – e, particularmente, das relações que os homens estabelecem entre si e com a natureza, através do trabalho. Portanto, é através das relações sociais de produção que se erguem

as formas concretas de vida social. E o estado de saúde corresponde a uma das revelações dessas formas de vida, isto é, “um modo de andar a vida”.

Para melhor refletirmos sobre as relações entre o trabalho e a saúde, é imprescindível uma discussão sobre o conceito de saúde. Partiremos da definição assumida em 1948, pela Organização Mundial da Saúde – OMS²², segundo a qual “saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”. Este conceito é amplo, associando as condições de saúde a diversos âmbitos da vida em seus aspectos orgânicos e sociais. Todavia, nos “remete à ideia de uma ‘saúde ótima’, possivelmente inatingível e utópica já que a mudança, e não a estabilidade, é predominante na vida^{23:65}. Nessa direção, podemos dizer que o ser humano é um vivente dinâmico; logo, torna-se impossível atingir um estado pleno e estável de saúde nos moldes da definição preconizada pela OMS.

Por este motivo, o conceito de saúde enunciado pela OMS é frequentemente objeto de críticas. Caponi^{24:67}, por exemplo, acredita que

a maior dificuldade deste conceito não se deva a seu caráter utópico e subjetivo, mas somente ao que pode resultar politicamente conveniente para legitimar estratégias de controle e de exclusão de tudo aquilo que considerarmos como fora do normal, indesejado ou perigoso.

De acordo com Dejours^{25:11} “falar da saúde é sempre difícil”. Em crítica ao conceito de saúde proposto pela OMS, este autor¹⁸, menciona que a saúde está relacionada à liberdade para regular a vida, em suas diferentes dimensões, uma vez que, no transcorrer de sua existência, as pessoas passam por uma constante variação dinâmica de mudanças sucessivas. Dejours^{18:7} desenvolve a ideia de que “a saúde das pessoas é um assunto ligado às próprias pessoas. Esta ideia é primordial e fundamental, não se pode substituir os atores da saúde por elementos externos”, uma vez que tudo depende de uma história de vida, de um processo que é único. Em outras palavras, “a saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social”^{18:11}.

Ao longo dos anos 90, a saúde foi objeto de diversas reflexões por parte da legislação brasileira e de organismos internacionais, que se voltavam essencialmente para a incorporação de uma gama de fatores condicionantes da saúde, incluindo aspectos do meio-ambiente. Uma visão abrangente destes fatores é apresentada no relatório final da 8ª. Conferência Nacional de Saúde^{26:4}, que define saúde em sentido mais abrangente como fruto

das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio-ambiente, trabalho, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso e posse da terra e

acesso a serviços de saúde. É, assim, antes de tudo, o resultado das formas de organização social da produção, as quais podem gerar grandes desigualdades nos níveis de vida.

Caponi^{24:70}, todavia, sinaliza que “é cada indivíduo quem sofre e reconhece suas dificuldades para enfrentar as demandas que seu meio lhe impõe”. Dito de outra maneira, as condições de vida das pessoas variam de acordo com o meio em que vivem.

As condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes são assim descritos na Lei Orgânica da Saúde – Lei nº. 8.080/1990^{27:1}:

A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

A I Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde, realizada em 1986 também associa a saúde à questão ambiental, através da chamada Carta de Ottawa^{28:19}:

Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente. A saúde deve ser vista como um recurso para a vida, e não como objetivo de viver.

A Carta de Ottawa^{28:20} também afirma que “as condições e os recursos fundamentais para a saúde são: paz, habitação, educação, alimentação, renda, ecossistema estável, recursos sustentáveis, justiça social e equidade”. Destaca-se aí uma visão ampliada de processo saúde-doença socialmente construído, no qual as relações sociais de gênero, classe, etnia, geração são inter-relacionadas.

Considerando o exposto, nos pareceu essencial buscar a concepção de saúde apresentada por Canguilhem²⁹ no sentido apontado por este autor de que se sentir em boa saúde não é apenas estar adaptado ao meio e às suas exigências, mas, também, ser normativo, capaz de seguir novas normas de vida.

De acordo com esta noção, a saúde seria “uma margem de tolerância às infidelidades do meio”^{29:148}. Trata-se, portanto, de uma concepção de saúde voltada para a relação ativa entre o indivíduo e seu meio, inclusive de trabalho, como aponta Brito³. Do mesmo modo, Caponi^{24:70} assevera que “só podemos falar de saúde quando detemos os meios para enfrentar nossas dificuldades e compromissos, e que a conquista e ampliação desses meios é uma tarefa ao mesmo tempo individual e coletiva”. Deste

modo, podemos pensar a saúde como a capacidade de enfrentar e tolerar as infidelidades e variações que o meio impõe, ou seja, criar novas normas de vida em situações adversas ou nocivas. Podemos dizer que a saúde, de caráter dinâmico e biopsicossocial, está relacionada com a capacidade de o ser humano cair enfermo e se recuperar. Nas palavras de Caponi^{24:64}, em referência a Canguilhem,

a saúde não pode ser reduzida a mero equilíbrio ou capacidade de adaptação, pode definir-se como ‘o conjunto de seguranças no presente e de seguros para o futuro’, como possibilidade de ficar doente e de se recuperar. A saúde é algo assim como um ‘luxo biológico’ que nada tem haver com equilíbrio, adaptação ou conformidade com o meio ambiente.

Canguilhem²⁹ defende ainda que a saúde deve ser concebida como um conceito vulgar, ao alcance de todos. Em outras palavras, a saúde provoca uma experiência subjetiva vivenciada pelo sujeito, que deve ser considerada como quesito importante no processo saúde-doença, na produção de conhecimento e nas intervenções sobre este processo³⁰. Isso significa, como comentam Brito³ e Almeida *et al.*³¹, que a saúde não é objeto apenas do médico ou do especialista, mas cada indivíduo tem algo a dizer sobre a sua saúde, concepção bastante compatível com a abordagem do campo da saúde do trabalhador, que prima pela participação dos trabalhadores em suas análises.

1.2 - RELAÇÕES SOCIAIS DE GÊNERO E TRABALHO

Da Matta³² afirma que tudo o que é biológico é intrínseco, ou seja, faz parte da natureza do ser. No entanto, tudo aquilo que independe da natureza interna (genética ou quadro genético) ou externa (fatores ambientais, naturais) é considerado social (e cultural). Para este autor, a cultura pode ser traduzida como a realidade social presente em cada sociedade. Assim, a cultura é necessária em todas as sociedades, pois é ela que “permite descobrir uma série de dimensões internas ligadas ao modo como cada papel é vivenciado, além de indicar as ‘escolhas’ que revelam como este grupo difere daquele na sua atualização como uma coletividade viva”^{32:56}.

Para Geertz³³, os indivíduos ou grupos de indivíduos guiam seu comportamento por meio de estruturas psicológicas que compõem a cultura. Desta forma, “a cultura de uma sociedade consiste no que quer que seja que alguém tem que saber ou acreditar a fim de agir de uma forma aceita pelos seus membros”^{33:21}.

Conforme apresenta Laraia^{34:10}, as diferentes manifestações culturais da espécie humana determinam “a diversidade de modos de comportamento existentes entre os

diferentes povos”. Isto significa que apesar das diferenças anatômica e fisiológica entre homens e mulheres, caracterizadas pelo dimorfismo sexual dos seres humanos, as diferenças de comportamento existente entre eles não são determinadas biologicamente.

Seguindo a mesma linha, Heilborn³⁵ assevera que gênero, como um conceito das ciências sociais, refere-se à construção social do sexo, na medida em que “o corpo é uma dimensão produzida pelos impertativos/efeitos da cultura”^{36:47}. Em outras palavras, gênero significa “a distinção entre atributos culturais alocados a cada um dos sexos e a dimensão biológica dos seres humanos”^{37:98}. Desse modo, o conceito de gênero tem origem na noção de cultura, cujo sistema de representações é responsável por produzir e organizar a vida social a partir do tempo, do espaço ou das diferenças entre os sexos. Ainda segundo esta autora³⁶, o conceito de gênero ambiciona distinguir a anátomo-fisiologia (o dimorfismo sexual) da espécie humana, da simbolização que a cultura realiza sobre essa diferença sexual. Desta forma, “o que significa ser homem e mulher vai variar com o contexto cultural”^{36:50}.

Dado o exposto, entendemos que as relações sociais de gênero, cujo início se dá com o nascimento (ou até mesmo antes dele) e perdura por toda vida, são o resultado de uma construção histórica baseada na cultura da sociedade em que estão inseridos, a partir das diferenças sexuais de homens e mulheres³⁸. Podemos afirmar, ainda, segundo os estudos de Motter e Okabayashi³⁹ e Heilborn⁴⁰, que as identidades e os papéis masculino e feminino podem ser modificados, uma vez que são histórica e socialmente construídas e não apenas fatores biológicos originados da natureza.

No mundo do trabalho observamos uma desigualdade entre os gêneros, pois as atribuições para homens e mulheres são construídas socialmente de forma diferenciada. Esta construção é resultado de um aprendizado, cujo início ocorre ainda na infância, denominado por Laraia³⁴ de “endoculturação”. Isto significa que “um menino e uma menina agem diferentemente não em função de seus hormônios, mas em decorrência de uma educação diferenciada”^{34:20}.

Rocha-Coutinho¹³ corrobora este ponto ao se referir à criação e educação de meninos e meninas, até a década de 1970. Esta educação tinha início nos primeiros meses de vida das crianças, a fim de prepará-las para vivenciar os papéis predeterminados dos sexos, quando crescidas. Assim, as meninas deveriam se tornar “femininas” e os meninos “masculinos”, em que deveriam “agir, pensar, comportar-se, falar, discutir e enfrentar os problemas de forma diferente”^{13:66}. Ainda em consonância com o acatado por esta autora,

o modo como eram criados os meninos dava-lhes condições de ingressar no mundo masculino do trabalho e da competição. Da mesma maneira, os tipos de comportamento encorajados nas meninas supostamente as preparavam para desempenhar os seus futuros papéis no lar e na família. Acima de tudo, elas eram educadas no sentido de se orientarem para relacionamentos, isto é, eram orientadas para os outros e não para si mesmas^{13:66}.

Em vista disso, concordamos com Motter e Okabayashi^{39:2}, quando apontam que

a sociedade vem organizando historicamente a distribuição das tarefas entre os grupos de sexo, dividindo atividades entre homens e mulheres numa dimensão sexuada, pautada na dicotomia entre o poder e o saber, hierarquizando socialmente o masculino e o feminino e estabelecendo a inferioridade e a subordinação do segundo pelo primeiro.

Essa distribuição de tarefas, com base nas relações de gênero, revela a divisão sexual do trabalho, que de acordo com Kergoat⁴¹ “se impôs progressivamente como uma modalidade da divisão social do trabalho, da mesma forma que a divisão entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou a divisão internacional do trabalho”.

Esta idéia é apoiada por Hirata^{42:280-1}, ao destacar que

a conceitualização da divisão sexual em termos da relação social baseia-se [...] na idéia de uma relação antagônica entre homens e mulheres. A divisão sexual do trabalho é considerada como um aspecto da divisão social do trabalho, e nela a dimensão opressão/dominação está fortemente contida. Essa divisão social e técnica do trabalho é acompanhada de uma hierarquia clara do ponto de vista das relações sexuais de poder. [...] A divisão sexual do trabalho é sempre indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações desiguais, hierarquizadas, assimétricas e antagônicas. A divisão sexual do trabalho é, assim, indissociável das relações sociais entre homens e mulheres, que são relações de exploração e opressão entre duas categorias de sexo socialmente construídas.

Dito de outra maneira, a divisão sexual do trabalho pode ser entendida como uma divisão do trabalho social por causa das relações de gênero, cuja principal característica é a atribuição desigual dos papéis a serem exercidos por mulheres e homens⁴³. Isto ocorre na medida em que às mulheres são atribuídas atividades relacionadas à reprodução social e de cuidado (aquelas desenvolvidas na esfera privada), enquanto aos homens atribui-se as atividades produtivas, políticas e de controle, enfim, do mundo público. Em suma, cabe à mulher desempenhar atividades “indispensáveis à sobrevivência e bem-estar de todos os membros da família. Entre essas atividades estão aquelas que objetivam permitir que o trabalhador do sexo masculino descanse e renove suas energias para o trabalho produtivo do dia seguinte”^{44:70}, ou seja, cabe às mulheres a realização de tarefas não-pagas (e, por isso, consideradas não produtivas). Aos homens destinam-se as funções de maior valor social. Conforme assinala Scott⁴⁵, a segregação do mercado de trabalho por sexos faz parte do processo de construção de gênero.

Ao analisar a divisão sexual do trabalho do ponto de sua manifestação atual, Hirata e Kergoat⁴⁶ avaliam que para além da constatação das desigualdades, é preciso avançar nesta conceituação do ponto de vista da reflexão sobre quão sistemáticas são estas desigualdades, procurando articulá-las com uma reflexão sobre os processos sociais através dos quais tais atividades são hierarquizadas criando, assim, um sistema de gênero.

Vale lembrar que a divisão sexual do trabalho se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos⁴³. Em vista disso, podemos dizer que a divisão sexual do trabalho – que se constrói como prática social – é o princípio organizador da desigualdade no trabalho, pois conserva as tradições que ordenam tarefas masculinas e tarefas femininas tanto no trabalho assalariado, quanto no doméstico⁴⁷. Do mesmo modo, o trabalho masculino ainda é, na sua maioria, mais valorizado que o feminino. Essa construção social e cultural ocorre, conforme aponta Silva⁴⁸, em virtude das qualidades e aptidões consideradas “naturais” dos homens (força física) e das mulheres (docilidade, paciência, habilidade manual, destreza e rapidez).

Desta maneira concordamos com Hirata^{49:41}, ao dizer que

o estudo das atividades de trabalho segundo o sexo e o par masculinidade/virilidade e feminilidade desvenda o poder dos estereótipos sexuais no trabalho (a virilidade é associada ao trabalho pesado, penoso, sujo, insalubre, algumas vezes perigoso, trabalho que requer coragem e determinação, enquanto que a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia).

Portanto, a mulher é associada, principalmente, a profissões tidas como ligadas ao âmbito doméstico, delicadas, cooperativas e vinculadas à preocupação com a qualidade de vida das outras pessoas. Com isto, elas são relacionadas a profissões como: empregada doméstica, enfermeira, secretária, professora. Por outro lado, o pólo das profissões vistas como masculinas, encontra-se geralmente associado aos ganhos e reconhecimentos que decorrem da assertividade e do foco no sucesso material ou *status*, bem como das atividades que requerem força física e coragem (ou apenas virilidade), tais como: engenheiro, gerente/diretor, pedreiro, mecânico, motorista, policial⁵⁰.

Outro ponto que merece destaque refere-se à qualificação profissional, uma vez que as atividades exercidas pelas mulheres são classificadas como qualidades naturais relacionadas à vocação. Kergoat^{51:52} assinala que “o valor atribuído ao trabalho de uma mulher é sempre inferior àquele atribuído ao trabalho de um homem”, pois “é o valor socialmente atribuído a um trabalho que, em parte, fundamenta a qualificação: [...] quanto mais o trabalho for resultado de uma aquisição, mais aparece como qualificado”.

Como a divisão sexual do trabalho varia no tempo e no espaço, “uma mesma tarefa, especificamente feminina em uma sociedade ou em um ramo industrial, pode ser considerada tipicamente masculina em outros”^{52:56}. Nesse sentido, podemos dizer que as vicissitudes do mundo do trabalho têm trazido mudanças no perfil dos trabalhadores e, atualmente, observamos a maior inserção de mulheres em atividades antes destinadas exclusivamente aos homens e vice-versa⁵³. Nas palavras de Rocha-Coutinho^{13:5}, “os construtos binários baseados nas diferenças biológicas, estão sendo reconsiderados, tornando-se menos legítimo caracterizar certas atividades como masculinas e outras como femininas”. É neste contexto que se insere o presente estudo ao abordar, especificamente, mulheres que atuam como motoristas de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro.

Dado o exposto, o conceito de divisão sexual do trabalho pode ser analisado sob a perspectiva de Hirata e Kergoat⁴⁶. Elas ressaltam a necessidade de avançar em relação ao reconhecimento de designar a esfera produtiva aos homens, e a esfera reprodutiva às mulheres e, com isso, “a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.)”^{46:266}.

Para as autoras⁴⁶, no plano conceitual, é preciso distinguir dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho: o princípio da separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher). Para elas⁴⁶, estes princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço, o que não significa, no entanto, que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Ao contrário, ela tem uma incrível plasticidade: suas modalidades concretas (concepção de trabalho reprodutivo, lugar das mulheres no trabalho mercantil etc.) variam fortemente no tempo e no espaço. “O que é estável não são as situações, e sim a distância entre os grupos de sexo. Portanto, essa análise deve tratar dessa distância, tanto quanto das ‘condições’, pois, se é inegável que a condição feminina melhorou, [...] a distância continua intransponível”^{46:267}. Essa distinção entre princípios e modalidades e a insistência sobre a noção de distância é que permitem desconstruir o paradoxo: tudo muda, mas nada muda. Saffioti⁵⁴ reforça que “todas as sociedades realmente conhecidas revelam dominância masculina, ainda que esta dominância varie de grau”^{54:184}.

Em outras palavras, as diferenças de gênero existem em todas as sociedades, e, apesar de seguirem um padrão em termos de separação e hierarquia, elas variam conforme cada grupo/sociedade. Enfim, em diferentes grupos sociais as diferenças entre

os gêneros estão presentes e se apresentam não apenas como diferenças, mas como desigualdades.

Não podemos esquecer que, apesar de desempenharem uma atividade no âmbito público, cabe às mulheres o cuidado da casa e da família. Esta responsabilidade é resultado do processo de socialização pelo qual passaram, durante muito tempo, homens e mulheres, de forma que enquanto estas foram treinadas para serem dóceis, úteis, prestativas, cooperativas, cordiais, tolerantes, compreensivas e se mantiveram em conformidade com estas expectativas, “os homens aprenderam a ser mais taciturnos, racionais, a não demonstrar os sentimentos (desde pequenos ouviram que *homem não chora*)”^{13:176}. Assim, as mulheres foram criadas para se tornarem esposas, mães e donas-de-casa, cujo objetivo maior seria o bem-estar da família, a felicidade e o cuidado dos filhos.

Rocha-Coutinho¹³ nos apresenta, clara e objetivamente, que a cultura de gênero, que atribui às mulheres as tarefas domésticas, recebeu forte influência no século XVIII, com as transformações político-econômicas da sociedade. Foi a partir dali que as mulheres passaram a desempenhar as atividades no âmbito privado (cuidado da casa, do marido e dos filhos) e os homens, na esfera pública, trabalhavam para prover o sustento do lar. Desta maneira, a fim de assegurar a permanência da mulher ao espaço do lar, algumas características e capacidades, especificamente femininas, como a capacidade de gerar e, com isso, a relação “natural” com as crianças, “elevou a maternidade à função primeira de toda mulher e, mais que isso, atribuiu ao sentimento materno um caráter inato e, portanto, compartilhado por todas as mulheres”^{13:34}. A partir daí, o objetivo de vida das mulheres deveria ser casar e ter filhos, de forma que, o trabalho da mulher era a execução e a supervisão das tarefas domésticas.

Apesar destas atividades serem um trabalho social, na medida em que satisfazem uma necessidade da sociedade – a reprodução presente e futura força de trabalho –, elas estão organizadas de maneira individual e privada, o que permite que se lhes atribua um caráter de não trabalho^{13:29-30}.

É por esta razão que o trabalho doméstico não é reconhecido como trabalho e, como tal, não é valorizado (no sentido de não ser remunerado e nem possuir prestígio social).

Após os movimentos feministas, nas décadas de 1960 e 1970, as mulheres ingressaram no mundo da produção. No entanto, o discurso social continuou atribuindo à mulher todos os encargos com a casa e família. Assim, os papéis de perfeita mãe e dona-de-casa foram acoplados ao de profissional competente, pois muitas mulheres acreditam que o cuidado com a casa e a família (em especial na educação dos filhos) é

de responsabilidade delas; isto faz com que se sintam culpadas em delegar tarefas aliado a um receio de perder o poder de autoridade/controlar no lar.

Por fim, Romanelli, citado por Santos⁵⁵, afirma, no entanto, que a participação das mulheres (de camadas médias da sociedade) no mercado de trabalho, leva à reelaboração da divisão de tarefas na esfera privada (seja através da delegação de tarefas às outras mulheres que estão ali exercendo um trabalho remunerado (empregadas domésticas, por exemplo), seja através da divisão dos serviços domésticos com o companheiro ou com outras mulheres da família (como filhas, mães, tias, sogras etc.). Já entre as camadas pobres, essa reordenação não ocorre, permanecendo sob responsabilidade da mulher o cuidado da casa e da família.

1.3 - O TRANSPORTE COMO TRABALHO – MOTORISTAS DE ÔNIBUS

Desde os primórdios da civilização, era possível observar os mais variados meios de transporte individual e coletivo, a fim de atender as necessidades econômicas e sociais das pessoas. Após a Revolução Industrial o processo demográfico da urbanização acentuou-se, provocando a expansão das cidades. O transporte coletivo tornou-se, então, fundamental para o deslocamento da população.

No mundo contemporâneo, o transporte coletivo nas metrópoles é provido geralmente por ônibus, metrô e trem. No caso da cidade do Rio de Janeiro, o ônibus é o transporte mais utilizado, segundo a Secretaria Municipal de Transportes – SMT⁵⁶. Trata-se, na visão desta Secretaria⁵⁶, da “modalidade de transporte mais utilizada no Rio de Janeiro e, sem dúvida, aquela que faz com que a cidade funcione”. Para tanto, uma figura fundamental é a de quem guia o veículo, por ser responsável “pelo deslocamento dos pedestres das cidades, pela segurança do veículo que conduz, assim como, pela rentabilidade da empresa que o emprega”^{57:9}.

O trabalho de motorista de ônibus situa-se no grupo do setor terciário^b, na medida em que “o resultado do processo de produção não é nenhum produto, nenhuma mercadoria”^{1:45}. Ainda sobre este aspecto, Meirelles^{58:122} argumenta:

No caso dos serviços de transporte, por exemplo, o valor de uso destes serviços é o ‘efeito útil’ do processo de transporte, que se traduz na existência espacial modificada, pois o que se vende é a locomoção. Ou seja,

^b Na década de 1950, Fourastié estabeleceu a clássica distinção dos setores da economia⁶¹. Nela, temos o setor primário (ligado ao campo e ao extrativismo), o secundário (produção industrial) e o terciário (prestação de serviços).

a utilidade do serviço se manifesta no processo de realização de trabalho, sendo impossível a sua circulação e utilização tal como uma mercadoria.

Assim, o que o serviço de transporte rodoviário por ônibus vende é a própria mudança de lugar, como assinala Caiafa¹. Ao trabalhador do transporte se atribui, portanto, a responsabilidade de deslocar os cidadãos, de um lugar para outro, seja em tempo de paz ou de guerra. Esta ocupação, considerada fundamental e estratégica, é dotada de confiança pela sociedade, que remete alto prestígio aos trabalhadores que dela participam⁵⁹. Para que essa locomoção ocorra, no entanto, é imprescindível a personagem motorista de ônibus.

Pelo fato de o setor se transportes rodoviários de passageiros por ônibus pertencer ao setor de serviços, consideramos importante abordar o assunto, sob a ótica de Zarifian⁶⁰, um grande estudioso deste setor. De acordo com este autor prestar serviço é gerar “uma modificação no estado ou nas condições de atividade de outro humano, ou de uma instituição, que chamaremos de destinatário do serviço”^{60:48}.

Ao analisar o transporte em grandes cidades, Pinto e Neves^{62:111} observam que os motoristas de ônibus fazem parte do dia-a-dia de todos os indivíduos e

estão presentes na vida da grande maioria da população usuária dos transportes coletivos urbanos. Além disso, são importantes à vida em sociedade, uma vez que transportam inúmeras pessoas pelos mais distintos percursos e para os mais diversos lugares.

A função de motorista de ônibus caracteriza-se basicamente pelo transporte de passageiros, executando uma série de procedimentos técnicos e disciplinares em relação aos colegas, superiores e passageiros⁶³. O Anexo I apresenta os aspectos formais e regulamentadores referentes ao exercício deste ofício.

A atividade de motorista de ônibus está associada, tradicionalmente, ao universo masculino⁵¹. Isto ocorre, pois “dirigir é um sinal de status, um símbolo de poder e sexualidade”^{64:172} e como, culturalmente, os homens realizam atividades que exercem poder sobre as mulheres, a atividade de motorista de ônibus se insere em um “universo construído por e para os homens”^{51:52}. Contudo, a entrada de mulheres que conquistaram seu espaço como motorista de ônibus urbano é, aparentemente, cada vez mais comum. A presença feminina em atividades de domínio dos homens, todavia, não é privilégio das motoristas de ônibus. No setor de transportes, as mulheres conquistaram seu espaço como motoristas de táxi, caminhão, operadoras de trens e metrô e aeronautas.

No entanto, para que essas mulheres sejam aceitas em empregos tradicionalmente masculinos e consigam progredir em suas atividades laborais devem se submeter e se adaptar à cultura de trabalho masculina⁶⁵. Em outras palavras, espera-se que mulheres que realizam atividades denominadas “para homens” incorporem atributos considerados naturais dos homens. No caso das motoristas de ônibus esses atributos podem ser entendidos como autoconfiança, racionalidade, rivalidade etc., pois estão exercendo uma posição de poder, de liderança, já que, ao assumir o volante de um ônibus, são elas que estão na direção, no comando daquele ônibus e são as responsáveis pelo que ali aconteça (por exemplo, acidentes, problemas com passageiros etc.).

Ao analisar alguns trabalhos sobre a inserção feminina em coletivos de trabalho considerados masculinos, Lacomblez⁶⁶ assinala que as mulheres se sentem como ‘intrusas’, pois “conseguir ser aceito pelo grupo é uma operação difícil”^{51:53}. Este problema foi observado em relação a motoristas de ônibus da região parisiense num estudo realizado por Scheller¹⁰, no qual a autora evidencia que a presença de mulheres num ofício até então essencialmente masculino pode abalar os hábitos dos homens, além de gerar questionamentos a cerca da ideologia do ofício construída sobre a valorização da virilidade: o que fazem as mulheres numa atividade cujos horários são incompatíveis com as exigências da vida familiar e não na gestão das tarefas familiares, pelas quais são responsáveis?

Segundo Kanter, citado por Simões e Amâncio⁶⁷, as mulheres que ingressam em atividades consideradas masculinas assimilam os estereótipos daquele grupo. Assim, cabe às mulheres uma luta permanente pelo reconhecimento de suas qualidades e competências, enquanto indivíduos, e não como representantes de um grupo. De acordo com Simões e Amâncio⁶⁷, os processos determinados pela ideologia de gênero apontam para uma assimetria nas dinâmicas verificadas nas atividades de trabalho masculinas que afetam negativamente a integração das mulheres, pois “a pertença sexual, verdadeiro marcador social, no caso das mulheres, que são vistas como femininas nos contextos ditos femininos e como masculinas nos contextos ditos masculinos, [...] não se aplicam aos homens, que são vistos e se vêem a si próprios fundamentalmente como profissionais”^{67:73}. Esta assimetria pode ser compreendida a partir do princípio da assimetria simbólica adjacente à ideologia dos gêneros na qual o masculino é entendido como universal e da determinação dos processos de dominação, que remete as mulheres ao conflito entre a autonomia e a feminilidade, enquanto aos homens se reserva o lugar de sujeito, livre de quaisquer constrangimentos.

Visando um melhor entendimento sobre o trabalho de mulheres que dirigem ônibus, encontramos, além de Scheller¹⁰, duas outras pesquisas que abordam este grupo de trabalhadoras, desenvolvidas por Tovar¹² e Nogueira⁶⁸.

Tovar¹² apresentou o perfil das motoristas de ônibus (adultos, de baixa escolaridade, separadas/divorciadas) da Zona Metropolitana de Guadalajara (México) e os motivos que as levaram a exercer essa função: o salário – mais alto que o das atividades consideradas femininas, o que é importante em função de terem se tornado chefes da família após a separação/divórcio e a jornada de trabalho – que facilita a conciliação das tarefas domésticas.

Já Nogueira⁶⁸, em sua pesquisa sobre prazer e sofrimento das mulheres motoristas no setor de transportes rodoviários de passageiros, na cidade do Porto (Portugal), buscou dar visibilidade às condições de trabalho de homens e mulheres motoristas, cujo foco era o seu impacto percebido na saúde dessas mulheres. Nas palavras da autora: “o discurso das mulheres motoristas permitiu desvendar alguns aspectos que parecem ser particularmente penosos para elas, nomeadamente, os tempos e as relações de trabalho, e verificar que, apesar disso, se sentem satisfeitas com a sua actividade”^{68:II}.

Cabe ressaltar que, como ainda são poucos os estudos que abordam as mulheres que exercem atividades antes destinadas exclusivamente aos homens não identificamos nenhum trabalho brasileiro sobre mulheres motoristas de ônibus. Neste sentido, podemos considerar esta pesquisa relevante, em especial para a Saúde do Trabalhador, na medida em que buscamos compreender as relações entre o trabalho e a saúde de mulheres que atuam como motoristas de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro, considerando o ponto de vista das próprias trabalhadoras.

II – O PERCURSO METODOLÓGICO

Para melhor compreendermos a inter-relação entre as atividades ao volante na vida dessas mulheres motoristas e suas repercussões à saúde é preciso ir além dos indicadores de morbidade e de estado clínico de saúde destas trabalhadoras. Se nossa perspectiva de saúde é ampliada pelos horizontes tratados no capítulo anterior, então se tornou imprescindível no âmbito deste estudo a adoção de estratégias metodológicas coerentes com essa complexidade para, então, conhecer o fenômeno imbricado na articulação trabalho-gênero-saúde a partir da perspectiva das próprias mulheres.

Desta forma, nos baseamos em abordagens que pudessem nos dar acesso às elaborações sobre as práticas e as experiências das motoristas de forma a considerá-las na produção de conhecimentos sobre a saúde e suas relações com o trabalho na perspectiva das relações de gênero.

Assim, nos conduzimos na produção e análise dos dados seguindo uma abordagem qualitativa, que segundo Minayo^{69:23}

visa a compreender a lógica interna de grupos, instituições e atores quanto a: (a) valores culturais e representações sobre sua história e temas específicos; (b) relações entre indivíduos, instituições e movimentos sociais; (c) processos históricos, sociais e de implementação de políticas públicas sociais.

Para analisar a atividade realizada pelas motoristas de ônibus, optamos por utilizar um mosaico científico que pode ser definido, segundo Becker⁷⁰, como um aglomerado de quadros menores, específicos, localizados em torno de um mesmo assunto ou tema.

Esta pesquisa contou com a participação direta de sete mulheres motoristas de ônibus, uma supervisora de Recursos Humanos (RH) e uma instrutora de motoristas; além de outras pessoas que estavam presentes em alguns momentos do trabalho de campo, como cobradores, inspetor, despachantes e passageiros.

Entre as motoristas, quatro trabalhavam na empresa *Alfa*, uma na empresa *Beta* e duas na empresa *Gama*. A supervisora de RH e a instrutora fazem parte do quadro funcional da empresa *Alfa*.

Como mostramos acima, o estudo se concentra em pessoas que trabalham na empresa *Alfa*. A escolha desta empresa para a realização da pesquisa de campo se deu em função de manifestar preocupação com a saúde do trabalhador (aspecto por nós

considerado facilitador para a realização da pesquisa). Desta forma, a seleção foi realizada através do seguinte procedimento:

- 1- análise do *site* do Sindicato das Empresas de Ônibus da Cidade do Rio de Janeiro – Rio Ônibus;
- 2- escolha, entre as 47 empresas associadas ao Rio Ônibus, daquelas que tivessem *homepages*, para possibilitar um melhor conhecimento das empresas, o que constituiu um total de 13 empresas;
- 3- *tour* virtual pelos *sites* dessas empresas, a fim de identificar aquelas que manifestassem preocupação com a saúde dos trabalhadores. Após excluir alguns *sites* que não funcionavam e outros que se encontravam desatualizados, apenas duas empresas cumpriam o requisito de preocupação com a saúde do trabalhador;
- 4- escolha da empresa que informava também possuir prêmios e certificações, como a ISO 9001:2000, além de manifestar preocupação com seus clientes (os passageiros), o meio ambiente e a população em seu entorno.

Esta empresa foi fundada em 1996 e situa-se na Zona Norte da cidade do Rio de Janeiro. Ao entrarmos em contato com o setor de RH, fomos informados que a empresa possuía três mulheres no cargo de motorista. Após solicitação à empresa, fomos autorizadas a realizar o estudo tal como planejado, comprometendo-nos a encaminhar um relatório com recomendações sobre a organização do trabalho de motoristas, com foco no trabalho de mulheres. Quando iniciamos a pesquisa de campo, o número de mulheres motoristas havia aumentado para seis, sendo que uma delas não trabalhava em linha urbana (ela dirigia ônibus de fretamento), motivo pelo qual foi excluída da pesquisa.

O contato com a motorista da empresa *Beta* e as duas motoristas da empresa *Gama* – que funcionam no mesmo espaço físico e estão localizadas na Zona Oeste da cidade do Rio de Janeiro –, é fruto de uma rede de relações da pesquisadora (decorrente de pesquisa anterior) em relação a pessoas que atuam em empresas de transporte urbano por ônibus, facilitada por ter trabalhado previamente neste setor. Desta forma, as motoristas foram contatadas por intermédio do inspetor geral que trabalha em ambas as empresas.

A seleção dos métodos utilizados buscou promover uma aproximação gradual deste universo de trabalho. Desta forma, iniciamos o estudo através da observação participante no interior de ônibus guiados por mulheres, com vistas a “examinar” a

interação no contexto cotidiano do exercício da atividade e também suas demais interações com os diversos atores envolvidos (tais como colegas de trabalho, outros motoristas e passageiros), pois de acordo com Suárez^{71:10} “é preciso observar e descrever o que as mulheres realmente fazem e pensam em vez de escutar o que os outros dizem que elas falam e pensam”.

Foram realizadas observações participantes dentro do ônibus com quatro motoristas da empresa *Alfa*, durante dois dias escolhidos aleatoriamente. Esta técnica nos possibilitou “captar uma variedade de situações ou fenômenos que não são obtidos por meio de perguntas, uma vez que, observados diretamente na própria realidade, transmitem o que há de mais imponderável e evasivo na vida real”^{72:59-60}. No dizer de Schwartz e Schwartz, em Minayo^{69:276-7}, a observação participante é definida como

um processo pelo qual mantém-se a presença do observador numa situação social, com a finalidade de realizar uma investigação científica. O observador está em relação face a face com os observados e, ao participar da vida deles, no seu cenário cultural, colhe dados. Assim, o observador é parte do contexto sob observação, ao mesmo tempo modificando e sendo modificado.

Em virtude do que foi mencionado, procuramos participar da vida cotidiana de algumas motoristas de ônibus, visando identificar situações com que elas se deparam, a fim de investigar suas interpretações sobre tais acontecimentos⁷⁰. Como comenta Becker⁷⁰, por observação se entende também considerar interações informais no contexto tais como conversas e convívio com diversas situações que fazem parte do dia a dia do trabalho de motoristas de ônibus. Assim, realizamos algumas conversas informais com as motoristas e seus cobradores, durante as viagens.

Para a observação, fizemos uso de um diário de campo, que na descrição de Minayo^{69:295}

nada mais é do que um caderninho de notas, em que o investigador, dia por dia, vai anotando o que observa e que não é objeto de nenhuma modalidade de entrevista. Nele devem ser escritas impressões pessoais que vão se modificando com o tempo, resultados de conversas informais, observações de comportamentos contraditórios com as falas, manifestações dos interlocutores quanto aos vários pontos investigados, dentre outros aspectos.

Nele registramos as ações, os conflitos, assim como situações de harmonia, procurando compreender a dinâmica dos eventos.

Buscamos um contato mais próximo com mulheres motoristas através de uma entrevista individual e uma entrevista coletiva. Inicialmente planejamos realizar entrevistas individuais com todas as motoristas da empresa *Alfa*. Como a observação participante foi realizada com quatro motoristas, tentamos realizar a entrevista com

essas quatro. Todavia, não conseguimos contato telefônico com três delas. Assim, apenas uma motorista foi entrevistada individualmente. Realizamos uma entrevista coletiva com três motoristas: uma da empresa *Beta* e duas da empresa *Gama*, uma vez que não conseguimos agendar entrevistas individuais. Esta modalidade pode ser vantajosa, na medida em que “as narrativas mostram-se complementares, divergentes, contraditórias etc., trazendo elementos enriquecedores ao debate”^{55:25}.

A fim de apreender elementos subjetivos acerca da relação trabalho-saúde dessas motoristas, adotamos um roteiro de entrevista (Apêndice I), revisto após as observações participantes, com perguntas fechadas e abertas. Esta técnica foi importante, pelo fato de o entrevistado não ter suas respostas condicionadas à indagação do pesquisador⁶⁹. As entrevistas foram conduzidas de forma descontraída e após a pesquisadora ganhar a confiança das entrevistadas; essa estratégia permitiu que elas se sentissem confortáveis ao responder as perguntas, e fazer revelações que provavelmente não fariam se algo as incomodasse. Enquanto a entrevista individual foi realizada em uma lanchonete próxima ao ponto final que a motorista trabalhava, após o término de seu turno de trabalho; a entrevista coletiva foi realizada na sala do inspetor geral das empresas *Beta* e *Gama*, após o turno de trabalho das três motoristas. Para que este ambiente se tornasse mais agradável foi servido um lanche e cada vez que alguém da empresa precisava entrar na sala onde ocorria a entrevista, a pesquisadora tinha o cuidado de mudar de assunto, caso o que estivesse sendo dito pudesse gerar desconfortos, pois como afirmam Le Ven, Faria e Mota, em Santos^{55:13}, “o processo de entrevista exige uma interação entre pesquisador e entrevistado”.

As entrevistas foram gravadas, mantendo assim a fidedignidade do que nos foi dito e, posteriormente, transcritas. No entanto, algumas passagens da entrevista coletiva, em que mais de uma pessoa falava ao mesmo tempo, acabaram se perdendo.

Fez parte ainda do mosaico uma conversa informal com a supervisora de RH da empresa *Alfa*, em sua sala, durante seu horário de trabalho. Nomeamos assim esta etapa da pesquisa de campo pelo fato de não termos utilizado um roteiro que a direcionasse; ela fluiu de forma informal. Apesar disso, esta conversa possibilitou uma aproximação com a realidade da empresa (história, normas e políticas, linhas que faz), bem como um entendimento do processo para a admissão de motoristas (mulheres e homens). Os dados obtidos durante a conversa foram escritos no diário de campo. Não utilizamos gravador.

Com o objetivo de aprofundar no que diz respeito à contratação de motoristas de ônibus, realizamos uma entrevista individual com a instrutora de motoristas também da empresa *Alfa*, cujas atribuições incluíam aspectos relacionados às contratações na empresa. Outro fator importante para sua inclusão em nosso estudo é o fato de ela ser uma mulher instrutora em uma empresa de ônibus na cidade do Rio de Janeiro. Esta entrevista foi realizada na sala da psicóloga da empresa *Alfa*, durante o horário de trabalho da instrutora. Como ela estava retornando de férias, a entrevista foi interrompida algumas vezes por motoristas que a procuravam para conversar sobre os acidentes em que se envolveram, pois uma de suas atribuições é encaminhar estes motoristas para um curso de reciclagem sobre direção defensiva, visto pela empresa como uma forma de prevenir futuros acidentes. Utilizamos um roteiro de entrevista (Apêndice II) elaborado especificamente para este caso. A entrevista foi gravada e, posteriormente, transcrita.

Com base na participação da supervisora de RH e da instrutora dos motoristas pudemos analisar a visão de pessoas responsáveis pela contratação dos motoristas sobre o exercício desta atividade por mulheres.

Para complementar o mosaico, analisamos matérias da Revista *Ônibus* (n^{os} 55⁷³ e 58⁷⁴), da Fetranspor, especializada no transporte urbano por ônibus, no que concerne especificamente ao exercício da função de motorista, por mulheres. Essas matérias mostraram-se importantes para apresentar o contexto atual deste setor.

As entrevistas, que interrogaram sobre a lógica própria das mulheres a respeito de suas práticas, são parte de uma estratégia de pesquisa que visa gerar acesso aos argumentos mais do que a simples respostas, são valiosos para chegarmos a aspectos das relações sociais e identidades que não obteríamos por nenhuma outra fonte, tais como às ambiguidades constituintes nos seus discursos. Esta é a riqueza da abordagem qualitativa que Minayo⁶⁹, no *Desafio do Conhecimento*, ilustrou tão bem. Nos baseamos, para tanto, em leituras prévias que ofereceram referenciais conceituais na literatura e referenciais empíricos de outras pesquisas empíricas para comporem um roteiro que foi empregado no trabalho de campo. Vale destacar que na lógica da pesquisa científica a busca é a de regularidades como definidoras de identidades sociais.

Por sua vez, as matérias das revistas são também via de acesso a discursos sobre as práticas dessas mulheres, porém foram gerados em outro contexto, marcado pela ênfase no particularismo da lógica jornalística. Nela não há necessidade de contrapontos conceituais ou de referências a outras matérias anteriores para validar as informações. A

entrevistada e o seu cotidiano ao volante de ônibus em si é dotado de interesse e foco suficiente. A busca no caso da matéria publicada na revista citada é a do "furo" jornalístico, da novidade, do inédito e não da recorrência e regularidade como se busca, através da saturação discursiva contraposta a referenciais conceituais e empíricos, trabalhar discursos na lógica da pesquisa. Em outras palavras, ao invés da problematização dos elementos discursivos obtidos por entrevistas de pesquisa, as matérias jornalísticas realizam a descrição de aspectos considerados de relevância pelo interesse que pode despertar nos leitores e segundo a linha editorial.

Reconhecer as especificidades que marcam a geração e o tratamento dos discursos na lógica da pesquisa e na do jornalismo torna possível lidar com os alcances destes materiais, porém, sem jamais confundi-los. Na perspectiva de mosaico científico adotada para esta dissertação, materiais obtidos por fontes diversas da pesquisa como as matérias das revistas específicas oferecem acesso ao que se considera importante que os leitores saibam, ou que se deveria saber sobre as mulheres ao volante de ônibus. Através delas é apresentado um panorama idealizado e expressamente valorativo que, por afirmam uma imagem "heróica" sobre mulheres na condução de ônibus, justamente por este enquadramento, reafirmam o domínio do "comum" para o feminino no âmbito privado e dos trabalhos domésticos.

Matérias jornalísticas foram então tratadas como discursos a serem analisados como as entrevistas também tiveram que ser. Contudo, estas análises partiram da ancoragem no contexto específico em que tais discursos foram produzidos para a identificação de relevâncias, ênfases e categorias empregadas para a definição das situações em questão.

Considerando o exposto, as diversas técnicas utilizadas na investigação foram subdivididas em dois grupos, que se referem ao trabalho de campo e a sua complementação, através da análise de matérias da Revista Ônibus. Através da seleção de diversas técnicas pudemos obter um conjunto de dados, que permitiram melhor compreender a atividade das motoristas de ônibus, uma vez que nenhum tipo de instrumento sozinho é capaz de dar conta e apresentar tudo o que se passa na atividade.

As tabelas que se seguem apresentam cronologicamente as atividades realizadas e os atores envolvidos em cada uma delas.

TABELA 1 – Etapas do trabalho de campo

DATA	ATIVIDADE	ATORES
02/10/2009	Observação participante 1 - empresa <i>Alfa</i>	Motorista: Rosa Inspetor Cobrador Passageiros Outro cobrador
09/10/2009	Observação participante 2, 3 e 4 - empresa <i>Alfa</i>	Motoristas: Margarida, Violeta e Hortênsia Cobreadores (de cada motorista) Passageiros Motorista de outra empresa Fiscal
12/01/2010	Entrevista individual com motorista – empresa <i>Alfa</i>	Motorista: Rosa
18/02/2010	Conversa informal com supervisora de RH – empresa <i>Alfa</i>	Supervisora de RH: Magnólia
05/03/2010	Entrevista em grupo – empresas <i>Beta</i> e <i>Gama</i>	Motoristas: Dália, Açucena e Amarílis
16/03/2010	Entrevista individual com instrutora – empresa <i>Alfa</i>	Instrutora: Íris

TABELA 2 – Complementação do trabalho de campo através da análise de matérias da Revista Ônibus

DATA	MATÉRIA	PROFISSIONAIS CITADOS
Fevereiro/2010	<i>Melhores rodoviários da cidade do Rio são homenageados pelo Rio Ônibus</i> – matéria publicada na Revista Ônibus n°. 55	Andréa, motorista da Viação Saens Peña
Junho/2010	<i>A mulher no transporte - no meio de tantos homens, as mulheres fazem a diferença</i> – matéria publicada na Revista Ônibus n°. 58	Mulheres que trabalham como motoristas, fiscais e gerentes em várias empresas de ônibus em diversas cidades do Brasil

Atendendo às exigências da Resolução nº. 196/96⁷⁵, o trabalho de campo iniciou-se após aprovação do projeto desta pesquisa pelo Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (CEP/ENSP). Ainda em atendimento a esta resolução⁷⁴, todas as etapas da pesquisa de campo foram voluntárias e as participantes, após receberem informações sobre a natureza do estudo, seus objetivos, métodos e benefícios previstos, potenciais riscos e possíveis incômodos, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice III). Fizemos questão de deixar claro, inclusive, que sua recusa na participação da pesquisa não traria qualquer prejuízo em sua relação com a empresa que trabalhava ou com a pesquisadora e que, a qualquer momento, depois de assinado o Termo, ela poderia desistir de participar da pesquisa, retirando seu consentimento. O termo de consentimento foi elaborado seguindo modelos diferenciados de acordo com a pessoa que participou da pesquisa de campo. Desta forma, o Modelo 1 foi utilizado por mulheres motoristas das empresas *Beta* e *Gama*. Os Modelos 2 e 3 se referem às entrevistas realizadas na empresa *Alfa* (que autorizou a realização da pesquisa). O Modelo 2 foi utilizado pelas mulheres motoristas, enquanto o Modelo 3 foi utilizado pelas pessoas do setor de RH da empresa.

A fim de assegurar o anonimato/sigilo das identidades, os nomes reais das pessoas envolvidas na pesquisa foram substituídos por nomes fictícios.

Análise dos dados

Para analisar os dados obtidos nos diversos métodos que compõem nosso mosaico científico, nos baseamos em Minayo⁶⁹ e adotamos os seguintes procedimentos, operacionalizados em três etapas, como segue:

1) Ordenação dos dados – reunimos todos os dados obtidos na observação participante, nas entrevistas, na conversa informal.

Nesta etapa as gravações de voz foram transcritas, fizemos uma primeira leitura deste material juntamente com as observações do diário de campo e organizamos os dados coletados, visando compor um mapa horizontal dos achados do campo, ou seja, uma forma de tratamento dos dados com uma tabulação comparativa com os núcleos principais dos registros.

2) Classificação dos dados – realizamos leitura exaustiva e flutuante dos textos, a fim de entendermos que relevâncias distintas são conferidas aos textos transcritos em função de critérios ora exploratórios ora informados pela bibliografia; leitura transversal dos dados obtidos no campo, nos possibilitando uma comparação entre eles e destacando suas especificidades como convergências, separando os aspectos comuns encontrados em cada método realizado e classificando-os por categorias, “buscando compreender e interpretar o que foi exposto como mais relevante e representativo pelo grupo estudado”^{69:358}.

3) Análise final – finalizando, procuramos compreender e interpretar o material empírico sob a perspectiva apresentada em nossa fundamentação teórica. Assim, deu-se início a etapa da discussão das categorias – fundamental para complementar a análise dos resultados.

III – A PESQUISA DE CAMPO E SEUS RESULTADOS

Os resultados aqui expostos provêm de uma articulação das informações alcançadas através de diversas técnicas empregadas para a montagem do nosso mosaico científico: observações participantes no interior de ônibus urbanos, entrevistas individual e coletiva com mulheres motoristas, conversa informal com supervisora de RH e entrevista individual com instrutora de motoristas. Além destas técnicas, empregamos a análise documental de matérias da Revista Ônibus, que é voltada para a área de transporte urbano coletivo por ônibus, por se constituir em um discurso ancorado na lógica corporativa das empresas e oferecer um importante contraponto aos discursos das motoristas.

Para facilitar a leitura, os materiais obtidos durante a pesquisa empírica serão apresentados em recuo, para destacá-los do texto. Optamos por incluir em itálico as anotações realizadas pela pesquisadora no diário de campo durante as observações participantes e a conversa informal com a supervisora de RH, diferenciando, assim, das falas das participantes que foram entrevistadas, cujos nomes estarão em negrito. Em alguns trechos optamos por apresentar diálogos que integram a entrevista (e não apenas as falas das entrevistadas); nesses casos, as falas da pesquisadora serão precedidas pela letra **P:** (de **Pesquisadora:**).

Consideramos importante, inicialmente, traçar o perfil das mulheres motoristas de ônibus que participaram desta pesquisa, a fim de caracterizar e apresentar este grupo estudado.

Participaram do trabalho de campo sete mulheres que atuam como motoristas de ônibus. Dessas, quatro participaram da observação participante e quatro foram entrevistadas (uma delas participou das duas etapas).

Não foi possível apresentar o perfil completo das sete motoristas no que se refere à idade, tempo como motorista, estado civil, número de filhos, local de moradia, com quem mora, se atua como chefe de família e com o que trabalhava antes de ser motorista. Estes dados, que seriam obtidos nas entrevistas, foram parcialmente obtidos, durante as conversas informais em algumas observações participantes.

Observamos que as idades variam de 33 a 50 anos: há quatro motoristas na faixa de 33 a 39 anos, duas entre 40 e 49 e uma de 50 anos. Estas motoristas mostram uma heterogeneidade quanto ao tempo em que exercem esta atividade, variando de dois anos

e meio até onze anos neste ofício, assim como em relação à atividade exercida antes de serem motoristas (duas eram guardetes, uma era fiscal de loja e uma era vendedora). No entanto, todas exerceram a função de cobradora antes de trabalhar como motorista. Em relação ao estado civil, apenas uma se disse casada, assim como apenas ela tem filhos. No que diz respeito à moradia, notamos uma proximidade em relação à localização da empresa em que trabalham: as que trabalham na empresa *Alfa*, moram na Zona Norte ou no Centro, enquanto as que trabalham nas empresas *Beta* e *Gama*, residem na Zona Oeste. A maioria disse ser responsável pelo sustento da casa, independente de morar sozinha ou com familiares. Todas trabalham no turno da manhã e apenas uma delas tem folga aos domingos e feriados. As demais trabalham em esquema de escala 6x1, ou seja, trabalham durante seis dias consecutivos e folgam em um dia, sendo as folgas nos sábados ou nos domingos, revezadamente. Os dados do perfil dessas motoristas foram agrupados na tabela que segue (Tabela 3), melhorando, assim, sua visualização.

TABELA 3 – Caracterização das mulheres motoristas

Motorista	Idade	Tempo como motorista (anos)	Empresa *	Admissão na empresa atual	Estado civil	Número de filhos	Região onde mora	Com quem mora	Atua como chefe de família	Antes de ser motorista era...	Turno de trabalho	Escala de trabalho
Rosa	36	5	<i>Alfa</i>	02/06/2007	Solteira	0	Centro	Mãe e sobrinho	Não	Guardete	Manhã	6x1
Margarida	44	5	<i>Alfa</i>	14/04/2009		0	Zona Norte				Manhã	6x1
Violeta	50	+/- 10	<i>Alfa</i>	23/12/2004							Manhã	6x1
Hortênsia	33	4	<i>Alfa</i>	19/06/2009		0	Zona Norte				Manhã	6x1
Dália	35	9	<i>Beta</i>	01/12/2009	Casada	2	Zona Oeste	Filhos, tio e primo	Sim	Cobradora	Manhã	Folga domingos e feriados
Açucena	45	2 ½	<i>Gama</i>	01/03/2008	Solteira	0	Zona Oeste	Sozinha	Sim	Vendedora	Manhã	6x1
Amarílis	37	11	<i>Gama</i>	01/07/2009	Solteira	0	Zona Oeste	Sozinha	Sim	Guardete	Manhã	6x1

* Empresa *Alfa* - situada na Zona Norte da cidade do Rio de Janeiro
 Empresas *Beta* e *Gama* - situadas na Zona Oeste da cidade do Rio de Janeiro

3.1 - OS IMPACTOS À SAÚDE DE MOTORISTAS

Encontramos na literatura uma grande quantidade de estudos sobre condições de trabalho e saúde de motoristas de ônibus urbanos, muitos dos quais realizados no Brasil. Estas pesquisas abordam, sobretudo, análises ergonômicas da atividade, acidentes de trabalho e doenças profissionais – físicas e/ou mentais – entre, quase que exclusivamente, motoristas de ônibus homens^{57,63,64,76-92}.

Já em relação a estudos realizados em outros países, cabe ressaltar duas revisões importantes, que abordam a saúde ocupacional de motoristas de ônibus urbanos^{93,94} e um trabalho sobre a relação entre vigilância, estresse e saúde na condução de metrô e ônibus⁹⁵.

Tais condições que impactam clinicamente a saúde de motoristas de ônibus convergem com o conceito de penosidade o qual, segundo Sato^{63,96}, deve ser caracterizado não apenas com base no que encontramos na literatura, mas a partir da visão dos próprios trabalhadores. Assim, a penosidade deve ser definida não simplesmente como a exigência de esforços que provoquem incômodo e sofrimento.

A penosidade existe quando os esforços exigidos pelo trabalho provoquem incômodo e sofrimento que ultrapassem o limite do suportável. A violação do limite suportável dá-se quando sobre esses esforços, sentidos como demasiados, o trabalhador não tem controle^{63:103}.

Pode-se observar que, embora ambos focalizem os mesmos tipos de problemas de saúde – incômodo, sofrimento e esforço –, no caso do conhecimento do trabalhador, o que nucleia o conceito, ou seja, o cerne do problema, é o *controle*, que remete justamente à relação dos trabalhadores com os contextos de trabalho, não se reduzindo a penosidade apenas à presença desses problemas e sim à condição de sujeito na relação de trabalho, onde o incômodo, o sofrimento e o esforço estão presentes. Em outras palavras, neste caso, para o trabalhador, o problema não é o que se denomina de ‘risco’, mas a relação mantida com o trabalho e suas condições, possibilitada pelo contexto organizacional^{96:492-3}.

A partir desta perspectiva, podemos entender que as condições de trabalho podem ser consideradas fontes de impacto à saúde e, por tal impacto, entendemos aqui esforços e sofrimentos implicados na atividade laboral que podem ser conectados por nexos causais às morbidades diagnosticáveis clinicamente nestes trabalhadores.

Por se tratar de uma atividade exercida extramuros, ou seja, fora do espaço físico das empresas, a análise das condições de trabalho torna-se complexa, em especial pela maior possibilidade de imprevistos. Mendes⁹⁰ e Caiafa¹, em suas pesquisas como motoristas de ônibus urbanos homens, em Belo Horizonte e no Rio de Janeiro, respectivamente, assinalam que a falta de sanitários (ou a precariedade dos mesmos), as

excessivas e extenuantes jornadas de trabalho (com pausas de descanso inadequadas – insuficientes ou, até mesmo, inexistentes), as (péssimas) condições do veículo, a violência urbana e o trânsito intenso podem ser apontados como fontes de adoecimento entre motoristas de ônibus.

Dentre os problemas de saúde apresentados por motoristas de ônibus, Winkleby *et al.*⁹³ destacam as doenças do aparelho cardiovascular (especialmente hipertensão arterial), as doenças do aparelho gastrointestinal (em especial úlcera péptica e dispepsia) e os distúrbios osteomusculares (principalmente cervicalgia e dorsalgia). Além destes, outros problemas de saúde foram destacados na revisão de literatura de Santos Jr.⁹¹ tais como os distúrbios mentais, doenças relacionadas com o estresse, perda auditiva induzida por ruído e surdez ocupacional, lombalgia e outras dores na coluna, além de morte ou invalidez pelos acidentes de trânsito.

Entre os problemas de saúde mencionados pelas motoristas durante as entrevistas estão a hipertensão arterial e as varizes em membros inferiores. A hipertensão arterial, proveniente de descargas de adrenalina, pode estar relacionada ao trânsito intenso e aos congestionamentos^{87,88}. Já as varizes em membros inferiores podem decorrer da temperatura elevada, em função da localização do motor na parte dianteira do veículo e agravada pela vedação insuficiente, que “pode ser agravada pela má circulação de ar no interior dos veículos, o acúmulo de passageiros em horários de ‘pico’ e a própria temperatura externa”^{84:2}.

No âmbito das entrevistas para esta dissertação, tais agravos à saúde também foram mencionados. De acordo com a motorista Rosa, suas varizes começaram a aparecer depois que iniciou na função de motorista de ônibus:

Rosa: To tendo. Passei a ter! Não tinha não, passei a ter... Quer dizer, tudo de bom você ganha! Às vezes eu chego em casa, tenho que botar as pernas pro alto pra dar uma aliviada...

Battiston, Cruz e Hoffmann⁸¹ em estudo sobre as condições de trabalho e a saúde de motoristas de ônibus de Florianópolis, apontam que motoristas de ônibus realizam suas tarefas em uma cabine de espaço restrito e com assento duro, gerando desconforto e insatisfação entre esses trabalhadores. Salientam que as linhas que apresentam maior número de paradas, para embarque e desembarque de passageiros, são as que causam maior fadiga entre os motoristas. Isto ocorre, segundo os autores, em decorrência da posição em que eles realizam o trabalho (sempre sentados), restringindo

a possibilidade de movimentos e, assim, sobrecarregando os músculos e tendões, especialmente do tronco, dos braços e das pernas. O ruído (do motor, do tráfego e dos passageiros) e as vibrações (causadas pelas condições do veículo e das pistas) potencializam a fadiga, além de serem geradores de problemas físicos como a dor de cabeça e no pescoço, perda auditiva e dor na coluna. Ainda em consonância com estes autores, os engarrafamentos, as condições das vias e o relacionamento com os passageiros, principalmente os que são “barra pesada”, são fontes de irritabilidade e estresse.

Já Onozato e Ramos⁸² assinalam que o trânsito, pelos riscos de acidentes (incluindo atropelamentos e colisões), a falta de sinalização e as condições precárias da pavimentação de ruas e avenidas contribuem para tornar o trabalho de motorista mais desgastante. Além disso, a permanência em uma posição estática por um longo período, realizando movimentos repetitivos e os períodos de pausas insuficientes, entre as viagens, para retornar ao trabalho em boas condições (falta tempo, inclusive, para as necessidades fisiológicas) são fatores que predispõem às fadigas física e mental do trabalhador.

Em nosso estudo reconhecemos a importância dos agravos à saúde das motoristas, mas consideramos necessário ir além das questões restritas ao estado de saúde e da saúde ocupacional de motoristas de ônibus urbanos. Assim, destacamos na perspectiva ampliada de saúde que adotamos, a necessidade de correlacionar elementos complexos sobre processos saúde-doença, menos observáveis clinicamente, mas imprescindíveis para a compreensão de repercussões específicas de gênero nas condições de saúde de mulheres motoristas. Portanto, ao analisarmos a relação entre trabalho-gênero-saúde, partimos de “impactos” à saúde, com nexos causais potencialmente estabelecidos, para “repercussões” à saúde, mais sutis (mas não menos importantes) por articularem significados e atributos sociais de gênero implicados e materializados nas atividades laborais. Nosso pressuposto é o de que “impactos” e “repercussões” se constituem em artifícios conceituais complementares, cujas especificidades recobrem áreas de distintas ênfases no processo saúde-doença das motoristas e os principais aspectos encontrados. Um destes aspectos corroborado pelas entrevistas trata da acoplagem de trabalhos domésticos não assalariados ao de motorista e suas implicações em termos de sobrecarga. Outro importante achado trata da transformação de diferenças biológicas em desvantagens ergonômicas.

Neste contexto, cabe ressaltar, portanto, que, além das cargas físicas, as exigências de ordem mental e emocional também são mencionadas pelas motoristas como fontes de adoecimento e de importantes repercussões à saúde.

3.2 – O SOFRIMENTO MENTAL E EMOCIONAL DE MOTORISTAS DE ÔNIBUS

A compreensão das repercussões à saúde no contexto estudado nos remete aos resultados encontrados em diversos estudos sobre os riscos à saúde de motoristas de ônibus, que são relacionadas principalmente ao estresse, uma vez que suas consequências afetam a saúde mental e física dos indivíduos.

A pesquisa de Mendes⁸⁴, com motoristas de ônibus de Belo Horizonte/MG, relaciona o estresse ao trânsito, ao contato com passageiros e à pressão decorrente das exigências de cumprimento dos horários.

Zanelato e Oliveira⁸⁵ realizaram um estudo com 204 motoristas de ônibus na cidade de Bauru/SP, cujo objetivo era o de conhecer, através de entrevistas, os principais fatores estressantes presentes no cotidiano de motoristas de ônibus urbano. Através dos relatos destes motoristas eles chegaram à conclusão de que os principais fatores estressantes são as más condições das vias, as condições do trabalho (vistas como precárias e angustiantes) e as condições climáticas relacionadas com o calor excessivo tanto do ambiente como do motor.

Em uma revisão das pesquisas sobre a saúde ocupacional de motoristas de ônibus urbano realizadas nos últimos cinquenta anos, Tse, Flin e Mearns⁹² verificaram que os estressores específicos do trabalho de motoristas estão relacionados ao trânsito, ao risco de violência, à pressão por cumprimento de horários e às condições adversas do trabalho, como calor e ruído.

De acordo com Tavares⁸⁶, os seguintes fatores de estresse no trabalho de motoristas de ônibus de Uberlândia/MG são: o trânsito (em que estava englobada a sinalização e as condições de trafegabilidade das vias), os relacionamentos sociais (com passageiros, cobradores e demais colegas de trabalho), a exigência da empresa para o cumprimento de horários, o calor e o ruído dentro do ônibus e a insegurança (risco de acidentes e assaltos).

Na visão das motoristas que entrevistamos, as demandas exigidas de quem está ao volante, no que diz respeito às condições do veículo, atenção no trânsito (pelas

condições das vias e o fluxo intenso) e com os passageiros e as exigências da empresa são vistas como cargas psíquicas:

Dália: [...] Fiquei dois anos fui fazer o teste profissional. Aí me deixaram só um mês numa linha tranquila. Aí, pum, de cara na Cidade. Aí você fica nervosa, aquele trânsito, né? E os carros não me ofereciam segurança. Entendeu? Eu não me sentia segura naqueles carros da empresa que eu trabalhava.

Açucena: Eu fiquei dois anos e meio na linha A, que é a pior linha da empresa, [...] é muito chão. Uma vez eu contei, só de ida são quarenta e quatro quebra-molas, só ida. Imagina a volta. Ida e volta. Aí carrega muito, é uma linha de muito estresse... lá eu me estressava em cada ponto eu me estressava, era passageiro querendo entrar por trás, é estudante... E agora os carros têm câmera... então você tem que contar *[o número de pessoas que entra no ônibus]*, não pode deixar *[de cobrar a passagem]*, é muito complicado, muito estressante mesmo. 'Tô com a mão inchada... Isso tudo é... tendinite aqui, o braço inchado... A linha é muito ruim porque para muito...

Neste sentido, podemos afirmar que as condições de trabalho de motoristas de ônibus estão diretamente relacionadas às condições de saúde (e doença) nesta atividade. Estas demandas, associadas aos elementos inerentes à atividade (o atendimento ao público – em especial no caso de motoristas que dirigem e cobram passagem –, o cumprimento dos horários, entre outros) requerem uma atenção ininterrupta por parte das motoristas e traduzem-se em situações de grande cansaço⁹⁰.

Também a este respeito, as entrevistadas nesta pesquisa correlacionaram o cansaço com a prática laboral:

Dália: Olha, vou te falar uma coisa, é muito cansativo! Às vezes eu fico assim: “Meu Deus, por que que isso cansa tanto?” Você fica sentada, trabalha sentada, né? E por que que cansa tanto? Mas eu acho que isso é mental.

Amarílis: Cansou aqui *[apontando para a cabeça]*, mexe com o restante todo.

Rosa: Eu depois que eu comecei a trabalhar de rodoviário, eu me sinto muito cansada. É uma profissõzinha... vou te falar, de cachorro!

A fala de Dália, ao questionar o porquê da atividade cansar tanto, se é realizada sentada, nos mostra que o adoecimento do corpo físico e o esgotamento da mente dos trabalhadores não estão relacionados apenas às condições de trabalho. Eles fazem parte de um complexo e dinâmico processo saúde-doença, em que todos os acontecimentos que ocorrem na vida, de forma geral, criam mobilização subjetiva, afetam a fisiologia, catalisam energias e emoções do indivíduo, interferindo, desta forma, nas relações comunitárias. Em outras palavras, a saúde e a doença não se reduzem a evidências orgânicas, naturais e objetivas, mas sua vivência pelas pessoas e pelos grupos sociais está relacionada com a organização e a cultura de cada sociedade. Assim, é necessária a contextualização de qualquer fato, fenômeno, ato ou processo que envolva o ser humano individual ou em coletividade.

Ao pensar sobre saúde e doença, os indivíduos preocupam-se com sua relação com os outros, com a sociedade e com a natureza⁹⁷, pois “a doença é tanto a mais individual quanto a mais social das coisas”^{98:384}. Isto ocorre, pois a doença é “um evento que ameaça ou modifica, às vezes irremediavelmente, nossa vida individual, nossa interação social e, portanto, o equilíbrio coletivo”^{97:21}, levando à necessidade de uma interpretação complexa e contínua da sociedade inteira.

Desta forma, o processo saúde-doença pode ser entendido como fenômeno que não pode ser explicado apenas como processos biológicos, pois estão pautados nas relações sociais e ideológicas que, junto com as causas biológicas, as constituem na forma em que se apresentam⁹⁹. A vivência tanto da saúde como da doença produz efeitos no corpo e no imaginário, cujos efeitos e consequências são reais⁹⁹.

Estudos apontam a recomendação de exercícios físicos para a promoção e proteção da saúde de motoristas e, sobretudo, para redução do estresse. Contudo, no cotidiano das entrevistadas, tais recomendações esbarram em obstáculos importantes para sua adoção, ao mesmo tempo que outras alternativas são geradas e compartilhadas entre elas. Para Deus⁷⁹, com base nos estudos de Berger e Macinman, o exercício físico, considerado uma das melhores formas para conviver com o estresse, poderia reduzir os níveis de ansiedade, depressão e raiva (considerados como sintomas de estresse), assim como reduziria a influência de estressores psicossociais sobre o indivíduo. Ainda de acordo com esta autora⁷⁹, referenciando Fiatarone *et al.*, as atividades que envolvem força, flexibilidade, equilíbrio, coordenação e atividades aeróbias são ideais para a melhoria da saúde e bem-estar psicológico de adultos.

3.3 – AS REPERCUSSÕES DE GÊNERO NA SAÚDE DAS MOTORISTAS

Os exercícios físicos são vistos pelas motoristas entrevistadas como algo distante de suas realidades. A falta de atividade física é atribuída por elas ao cansaço decorrente do trabalho e à falta de tempo, ressaltando os afazeres domésticos que as esperam ao voltar para casa. Esta visão parece ganhar sentido quando Rosa compara homens e mulheres que dirigem ônibus e no trecho final do diálogo (ver abaixo), no qual a prática da atividade física por motoristas homens é vinculada ao fato de que estes “não fazem nada” (em casa).

Rosa: Eu fazia musculação, mas parei... Chego em casa tão cansada que não dá... É uma profissão muito pesada! Vou te falar: **pra homem é cansado, pra mulher então...**

P: Vocês fazem atividade física?

Açucena: Não dá tempo. Eu faço é só dirigir só.

Dália: Às vezes quando eu saio de casa, eu venho caminhando até um certo ponto, né? Pra poder caminhar um pouquinho, pego o ônibus bem distante da minha casa, pra poder caminhar um pouco. Porque não da, chega em casa eu tenho os afazeres... Não tem condição...

Amarílis: Não dá tempo...

P: E você?

Amarílis: Eu o que? *[risos]*

P: Faz atividade física?

Amarílis: *[risos]* Faço não. Acho que é por isso que eu 'to “godinha” hoje em dia... [...] E outra também que a gente sai tão cansada daqui que, sinceramente, pra fazer outra atividade física... De manhã eu não tenho como fazer, só tenho como fazer se a gente, na hora de largar pra mim não tem como.

Açucena: Eu conheço alguns motoristas que fazem academia, mas...

Amarílis: u-hum. À noite...

Dália: E é homem... Não faz nada também, né...

Açucena: Não é igual a gente...

Dália: ...chega em casa tá tudo arrumado

Açucena: ...não vai prum fogão, não vai prum tanque, não pega uma tábua de passar...

A partir do que foi exposto até aqui, podemos sugerir que se a atividade de motorista de ônibus pode ser geradora de diversos problemas e de cargas físicas com

repercussões de ordem mental e emocional negativas na saúde, os efeitos produzidos nos homens e nas mulheres, todavia, não são os mesmos¹⁰⁰. Isto ocorre em função das especificidades de cada sexo (diferenças biológicas) e da divisão social e sexual do trabalho, segundo a qual cabe à mulher a responsabilidade pelo trabalho doméstico.

A este respeito, Hirata e Kergoat¹⁰¹ apontam que a divisão sexual do trabalho imputa aos homens o trabalho produtivo – e a dispensa do trabalho doméstico – enquanto que às mulheres são atribuídos os trabalhos domésticos, ao passo que cada vez mais as mulheres se inserem e se mantêm no mercado de trabalho. As motoristas de ônibus das empresas *Beta* e *Gama* são um exemplo dessas mulheres que conciliam o trabalho nas duas esferas – a pública e a privada –, como observamos no diálogo abaixo:

P: Como é que é em casa, para... as tarefas domésticas?

Açucena: **Eu que faço tudo!** Eu faço comida, cuidado do...

Dália: Não, eu até faço...

Amarílis: Eu faço tudo, né? Não tenho quem faça porque...

Dália: Ó, **eu chego em casa, eu tenho que fazer janta...**

Amarílis: ... eu sou sozinha...

Dália: ... entendeu? Eu tenho esse meu tio que ainda faz uma coisinha ou outra dentro de casa, mas assim, não com aquela perfeição. Eu chego em casa, às vezes, vamos botar assim, ele lava uma louça mas não lava a pia...

[risos]

Dália: Aí eu chego em casa, já vejo a pia, tem que lavar.

Açucena: Vai dar uma geral.

Dália: Se lava um banheiro, às vezes não lava dentro do vaso, aí aquilo ali... não lavou dentro do vaso...

Amarílis: Ih, pula essa parte...

Dália: ... então **eu tenho que chegar e fazer**. Entendeu? E comida, ver roupa de escola das crianças, trabalhinho de casa, entendeu? Porque às vezes meu filho já chega em casa e já vai pra explicadora. Quando chega... quando eu, assim, eu 'to muito cansada, ainda faço a comida, ou então eu já deixo pronto, quando eu não faço meu filho ainda pega e faz. Entendeu? Mas **sempre tem uma coisinha pra fazer**.

P: Seu marido te ajudava em casa?

Dália: Muito.

P: O que que ele fazia?

Dália: Tudo. Fazia comida, arrumava a casa, fazia tudo pra mim. [...] ontem ele foi lá em casa, ele falou: “Vai tomar teu banho que eu vou temperar o feijão pra você...” Entendeu?

P: Vocês não têm ninguém pra ajudar então? Nos afazeres?

Açucena: Eu não tenho ninguém, minha família mora longe, minha irmã mora noutra praia, **eu chego em casa, ligo a máquina, deixo batendo, enquanto isso eu vou pra cozinha...**

Amarílis: Isso...

Açucena: ... **pego a tábua, vou passar uma roupa...**

Amarílis: Foi o que eu fiz ontem. Cheguei tinha umas meia dúzia de seis lá, fui, **botei pra bater, dei uma atenção ao meu cachorro, lavei o quintal, tirei os cocozinho dele,** peguei, botei a churupita^c, enquanto eu 'tava churupitando eu tava, **peguei o uniforme pra passar também...**

[risos]

Açucena: A folga é muito pouco, sabia? É um dia só... Veja bem, são dez blusas que eu tenho. Eu troco de blusa todo dia! Minha roupa de sair eu nem ligo mais, porque eu nem uso mais roupa de sair, porque eu não saio. Então eu do prevale... Eu prevaleço o que? A roupa da empresa. Então, **eu tenho que passar dez blusas num dia, minhas calça, a roupa de cama, é... arrumar meu quarto, passar aspirador ma casa, não sei o que, então quando eu quando eu vejo a minha folga foi embora.**

P: E isso vocês fazem só na folga?

Açucena: Só na folga. Uma vez por semana, entendeu?

Amarílis: Eu não faço na folga não. Eu já nem faço.

Açucena: **Sábado eu fiz, acabei dez horas na noite. Aspirei a casa toda, passei pano, aquela coisa toda...**

Dália: Quando tem disposição, né? ... às vezes eu faço no sábado também. Chego em casa no sábado, eu olho, falo: “Credo. Gente, vamos juntar todo mundo, vamos fazer aquele mutirão...”, pra no domingo, entendeu? Não ter...

Amarílis: 'Ta tranquilo, 'ta mais tranquilo, poder aproveitar um pouquinho....

Açucena: Domingo passado [...] eu me dei a oportunidade de sair de casa, porque eu não saio, Danielle, **é todo dia aquele ferro ali,**

^c De acordo com Amarílis, “churupita” é sinônimo de cerveja.

aquela coisa, e cozinha, aí eu cozinho feijão, boto nas vasilhinhas no freezer...

Amarílis: Isso...

Açucena: ... aí pego os bife, boto tudo nos saquinho plástico, boto tudo assim, separadinho...

Amarílis: Isso...

Açucena: ... quando eu saio de manhã, de madrugada, já boto embaixo, na geladeira...

Amarílis: O bom da gente morar sozinha é isso. É organizar tudo.

Açucena: É. Assim que eu faço. Porque se for pra tirar do freezer na hora, eu não como...

Amarílis: Não da não.

Açucena: Não dá.

Amarílis: Não. Eu, pra me ajudar em casa, eu não tenho ninguém. Mas é o que eu 'tava falando, minha mãe às vezes... ontem, ontem eu cheguei, **minha mãe foi na minha casa e fez almoço pra mim, deixou lá.** Entendeu?

Apesar de ser de responsabilidade dessas mulheres os serviços da casa, algumas recorrem à ajuda de terceiros (como Dália, que conta com a ajuda ora do tio, ora do ex-marido e, até mesmo, do filho e Amarílis, cuja mãe prepara seu almoço). Esta ajuda, de acordo com Romanelli (*apud* Santos⁵⁵), representa uma reelaboração da divisão das tarefas na esfera privada. No entanto, cabe a elas supervisionar o que foi feito, para, se necessário, refazer aquilo que não tenha ficado “do seu jeito” ou, fazer alguma coisa que tenha sido esquecida.

Outro ponto mencionado na entrevista se refere ao tempo para a realização das tarefas da casa. De acordo com Açucena, as tarefas da casa são realizadas principalmente durante o dia de folga. Isto vai de encontro ao significado da própria palavra, definida como “interrupção de atividade ou trabalho, para descanso ou recreação”^{102:225}, pois ao invés de descansar, a motorista usa o dia para realizar mais trabalho. A acoplagem do trabalho doméstico ao trabalho fora de casa é marcada por uma necessidade de uma maior rigidez na organização dos usos do tempo. No entendimento de Rocha-Coutinho¹³, isto ocorre, pois as mulheres procuram responder ao padrão de excelência esperado delas, tanto no âmbito público, como no privado, o que pode levar à exaustão, ao substituírem os períodos de descanso para a realização de mais trabalho.

Outro importante aspecto a ser considerado nas repercussões de gênero na saúde das motoristas consiste no fenômeno da transformação de diferenças biológicas em desvantagens ergonômicas. A este respeito, Brito²⁰ e Rotenberg *et al.*¹⁰³ comentam que o reconhecimento das diferenças e desigualdades entre homens e mulheres na estrutura social nos permite analisar as especificidades das práticas e culturas femininas privilegiando, desta forma, as questões de saúde e sua relação com o trabalho.

Por se tratar de uma ocupação tradicionalmente masculina, as mulheres motoristas de ônibus precisam se adaptar ao instrumento de trabalho – o ônibus – (já que o contrário geralmente não acontece^d), em virtude de sua altura e das condições (inadequadas) do veículo. Conforme refere Messing^{100:58},

nos empregos tradicionalmente masculinos, as ferramentas, as instalações e os equipamentos de proteção foram concebidos, regra geral, com base na morfologia do homem médio, o que não pode deixar de criar problemas às mulheres [...] cujas características sejam diferentes da média.

Em outras palavras, as diferenças biológicas entre os sexos se apresentam como desvantagens ergonômicas para as mulheres que exercem atividades consideradas, socialmente, como para homens. Para se adequarem ao instrumento de trabalho, essas mulheres lançam mão de artifícios que podem comprometer sua saúde, em especial o sistema músculo-esquelético. Nas palavras de Messing^{100:88}, “as mulheres são frequentemente obrigadas a realizar autênticas proezas para desempenharem as suas tarefas”, como podemos observar na fala de uma das motoristas:

Açucena: [...] eu sou pequena, o carro não tem regulagem no banco, aí eu tenho que andar com um travesseiro...

Conforme assinala Nogueira⁶⁸, a evolução tecnológica melhorou as condições dos ônibus em Portugal, uma vez que facilitou o manuseio deles, sobretudo no que diz respeito à força exercida ao dirigir. O mesmo ocorreu no Brasil, com o desenvolvimento de veículos que não possuem alavanca de mudança de marchas nem pedal de embreagem, reduzindo assim a sobrecarga muscular¹⁰⁴. De acordo com a motorista Rosa, atualmente um dos pontos positivos em ser motorista de ônibus é justamente a melhoria pelas quais os veículos estão passando:

Rosa: Olha, vou te falar... Acho que de uns tempo pra cá, de ponto positivo... não vem tendo muito não... eu acho que... os carros ser um pouquinho... melhorzinho assim...

^d Apesar de a ergonomia preconizar que o trabalho deve se adaptar ao homem (e à mulher) e não o contrário (Iida *apud* Costa⁷⁶), o que se observa, usualmente, é a adaptação do homem ao trabalho.

Apesar desta evolução tecnológica, os resultados apontados por Santos Jr.⁹¹, como as doenças relacionadas com o estresse, lombalgia e outras dores na coluna, ainda são, infelizmente, bastante atuais. Dentre os distúrbios osteo-musculares, as motoristas entrevistadas relataram problemas nas articulações dos pulsos e dos joelhos, assim como dores na coluna. Isto é atribuído, principalmente, ao acúmulo dos anos de trabalho nesta função, em veículos em condições inapropriadas, o que pode ser agravado pela reprodução de inadequações ergonômicas para mulheres, apesar das inovações tecnológicas:

Rosa: [...] o meu joelho já tá meio bombardeado já... to com ausência de cartilagem no joelho! Aqui que eu to fazendo tratamento, entendeu? pra ver se melhora! Mas afeta coluna, por causa do banco... que assim, agora não, porque eu tenho meu carro efetivo, o banco dele é bonzinho, sabe? Na... a... na medida da minha coluna! Mas se você começar a trocar de carro, tipo assim, às vezes acontece de eu chegar na garagem e meu carro tá impedido... Aí eu já vou pegar um outro carro que o banco dele não regula... isso afe... machuca a coluna isso.

Açucena: 'Tô com a mão inchada... Isso tudo é... tendinite aqui, o braço inchado... [...] De passar a marcha muitas vezes [...].

As falas acima remetem aos fatores de risco de distúrbios osteo-musculares, que estão relacionados a interações diferenciadas entre a estrutura corporal e as exigências do trabalho¹⁰⁵.

Como esta pesquisa busca analisar as repercussões do trabalho na saúde de mulheres motoristas de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro, torna-se fundamental avaliarmos as expectativas de gênero, moduladas socialmente, que trazem repercussões para o mundo do trabalho, não apenas pela abordagem ergonômica, mas porque essas mulheres já chegam ao mundo do trabalho tendo outro trabalho acoplado – o trabalho doméstico (que não é valorizado, nem reconhecido socialmente como trabalho) – e que potencializa as desvantagens ergonômicas, por causa das diferenças de sexo, que estão diretamente relacionadas às diferenças biológicas/tempo fisiológicos. Isto fica mais claro quando as entrevistadas relatam que o tempo de pausas (escasso) é vivido de forma diferente por homens e mulheres:

Açucena: [...] a gente tem necessidade de, de cuidar da nossa saúde, porque não é igual ao homem, que é diferente, a gente tem, 'tá fazendo preventivo, a gente faz uma higiene mais assim, porque o homem às

vezes nem liga pra higiene, a gente tem a necessidade de ir ao banheiro, o homem não, chega num poste ali, faz xixi e acabou.

Dália: No (ponto) que eu trabalho tem um bar, né? Que é aqui. Só que lá na Cidade, pra você ir no banheiro, você tem que ir lá na Catedral. Aí muitas das vezes eu não vou porque fica distante, aí o horário de sair, aí eu já não vou. Não é que o menino proíba... o despachante proíba, né? Mas é que por causa do horário. Aí tem que ir lá embaixo, aí eu acabo não indo. [...] Eu venho embora assim mesmo... com vontade.

Para elas, esta necessidade de usar o banheiro se acentua durante o período menstrual, conforme aponta Rosa:

Rosa: Em todas as viagens tem que parar!

P: Pelo menos tem o banheiro, né?

Rosa: Tem aquele descartável lá... [...] É horrível o cheiro, mas tem... Olha só, eu não gosto muito de usar aquele banheiro lá em cima... Eu prefiro usar aqui, porque aqui tem o banheiro da padaria.

Cabe aqui retomarmos um dos achados do trabalho *“Ônibus é para homem!” - uma análise sobre a divisão sexual do trabalho entre motoristas de ônibus*¹⁰⁶, em que uma das motoristas entrevistadas relatou fazer uso contínuo de hormônio para evitar o aumento das idas ao banheiro (típico do período menstrual). Isto ocorre em função das dificuldades presentes nesta ocupação, durante o período menstrual, específico das mulheres, na medida em que é um trabalho concebido para homens. Assim, as mulheres precisam criar estratégias de forma a prevenirem desconfortos e situações de constrangimentos que este período pode causar:

Rosa: É péssimo! Até mesmo por causa daquela quentura do motor e até mesmo por causa do calor! Né... Então quer dizer, de uma certa forma você tem que se proteger, né? Senão... E eu já entupo a mochila de... dos mantimentos necessários, que eu já sei que... entendeu? Já boto o fraldão dentro da mochila que... porque, só fraldão, senão não dá!

Dália: Ah! Minha filha, **é chegar no ponto, trocar, se tiver banheiro troca o modess...**

Como a atividade de motorista de ônibus é tradicionalmente ocupada por homens, as mulheres que ali se inserem devem se submeter e se adaptar às condições para elas impostas. Isto ocorre de tal maneira que os tempos fisiológicos específicos das mulheres não são levados em consideração, como nos mostra Amarflis:

Amarflis: Essa é uma das complicações também. Porque eles não querem saber. É... tipo quando a gente 'tá com cólica, né? Incomoda muito, mas incomoda muita coisa! “Ih, isso não é doença não...” Eles não têm como fazer... bota o carro de trás... bota o rapaz, o carro da minha traseira na minha frente: “Não, mas é você o carro...” “Não, bota o carro que eu vou no banheiro...” Não! Ele não quer saber... Mas é complicado, mas é muito complicado.

E é reforçado por Açucena:

Açucena: A mulher tem um sa... nesse... nessa profissão nossa é realmente complicado, porque, homem assim, é mais fácil, né? Mulher é... banheiro... fica menstruada, é... sintomas que nós temos, no caso, cólica... dá dor de barriga...

As diferenças entre homens e mulheres que atuam como motoristas de ônibus urbanos mencionadas durante as entrevistas (seja no âmbito biológico, seja na esfera da divisão social do trabalho) contrastam com as falas dos sujeitos da pesquisa, durante as diversas etapas do trabalho empírico. Inicialmente as pessoas apontavam as semelhanças entre motoristas homens e mulheres; entretanto, as diferenças entre eles logo apareciam, caracterizando uma ambiguidade na compreensão do trabalho de mulheres motoristas de ônibus. Segundo Minayo⁶⁹, como as relações sociais são mediadas pelo trabalho e a ambiguidade é do humano, um ser dinâmico e vivo, inserido em uma sociedade, os seres humanos encontram-se em constante transformação.

3.4 – IGUAL, MAS DIFERENTE, AS AMBIGUIDADES NOS DISCURSOS SOBRE MULHERES MOTORISTAS

Um movimento de ambiguidade pôde ser observado através de um discurso geral segundo o qual o motorista é visto como um profissional, independente do sexo. No entanto, este discurso era seguido de uma abordagem específica ao gênero feminino, através do uso de preposições adversativas (*mas, porém, entretanto, contudo etc.*) e do

advérbio de intensidade “mais” (tanto para ressaltar algo positivo, quanto negativo), como podemos verificar nos trechos a seguir:

*Para Magnólia é indiferente se o motorista de ônibus é homem ou mulher. O que importa é que traga bons resultados (melhor custo/benefício). **Mas**, para ela, **as mulheres motoristas são mais cuidadosas, tanto com os passageiros quanto com o veículo**. Elas se envolvem menos em acidentes [...]. Além de serem **mais atentas durante o trabalho**. Entretanto, se querem dar trabalho, conseguem (e muito bem).*

(Trecho da conversa informal com Magnólia, supervisora de RH)

*Aproveitei enquanto esperava e fui conversar com o inspetor. Perguntei a ele sobre trabalhar com motorista mulher: se era melhor ou pior que os homens. Ele disse que é igual. **Mas as mulheres, em algumas épocas, são mais difíceis de lidar**.*

(Trecho do diário de campo – conversa com um inspetor)

Apesar de a supervisora de RH e o inspetor referirem, num primeiro momento, que homens e mulheres são iguais ao volante, as diferenças aparecem em seguida. Para eles, em razão dos atributos tidos como femininos (relacionados ao cuidado e à atenção), as mulheres seriam mais atentas durante o trabalho, reduzindo, assim, o número de acidentes em que se envolvem e são mais cuidadosas com os passageiros e com a ferramenta de trabalho – o veículo que dirigem. Isto nos remete ao estudo de Molinier¹⁰⁷, ao referir que apesar de a forma de trabalhar das mulheres inseridas em contextos de atividades “masculinas” ser, em parte, diferente da dos homens, isto não “é sempre a primeira intenção”^{107:21}. As mulheres, num primeiro momento, “tentam empregar os métodos viris, aqueles que funcionam para os homens”^{107:22} e, frequentemente, resultam em insucesso e no prejuízo delas. Neste sentido, observamos que as mulheres não abandonam sua feminilidade ao realizar um trabalho masculino. Isto foi verificado durante as observações participantes, conforme ilustramos abaixo:

Margarida é uma mulher jovem, que aparenta ser bastante vaidosa. Pele morena, cabelo ruivo (pintado), suas unhas estavam pintadas de azul, combinando com as pedras da pulseira que usava (pulseira prateada com pedras azuis). Usava brincos de argola prateados e grandes. Ao parar num sinal, passou batom.

*Violeta tem a cara fechada; parece estar de mal humor. Branca, com cabelo curto, louro (pintado). Usava brincos e óculos para longe (pois os tirava para ler jornal). Ela tinha trejeitos meio masculinizados (brutos); apesar disso, **cutilava as unhas quando parava em algum sinal vermelho**. Reparei que **no porta trecos, ao seu lado, guardava uma garrafinha de água e frascos que pareciam de creme hidratante**.*

*Hortênsia é uma moça jovem, pele morena, **cabelo escuro, cacheado, comprido (preso num rabo de cavalo)**. Usava brincos.*

(Trechos do diário de campo)

Em nossas observações no trabalho de campo, ouvimos que durante o período menstrual, por exemplo, em decorrência da alteração do humor, as mulheres podem “ser mais difíceis de lidar” ou, se quiserem, “podem dar mais trabalho que os homens”. Neste contexto, “dar trabalho” poderia ser interpretado como uma “infração à norma social”¹⁰⁷, pois é esperado social e culturalmente que as mulheres sejam cordiais, tolerantes, compreensivas e, também, submissas aos homens.

A entrevista individual com a instrutora Íris revela, em diversos trechos, uma forte ambivalência no que concerne às diferenças entre motoristas de ônibus homens e mulheres.

P: Você vê alguma diferença entre homens e mulheres ao volante? No ônibus?

Íris: Olha... Não tem tanta diferença não, porque tem, **tem mulher que é difícil. Mesmo sendo mulher**. Eu ando assim em alguns ônibus, às vezes, que é mulher dirigindo, eu não vou, não vou me identificar...

P: u-hum...

Íris: ...e não acho... sabe? Eu vejo muita coisa errada, muita, às vezes uma grosseria, tratar o idoso, desrespeitar as pessoas, não dar um bom dia, então, **não é só o homem**, entendeu?

P: u-hum.

Ao dizer que “tem mulher que é difícil, mesmo sendo mulher”, ela confirma o que a supervisora de RH fala a esse respeito: “se querem dar trabalho, conseguem (e muito bem)”. Estas afirmações parecem referir à expectativa de que mulheres são (ou devem ser) fáceis de lidar. Adiante ela comenta que não são apenas os homens que

desrespeitam os idosos, observando que, agindo desta maneira, as mulheres estão contrariando as qualidades e aptidões consideradas da “natureza” feminina, tais como docilidade, sensibilidade e paciência^{13,48}. Portanto, se há expectativa de que as mulheres sejam de um jeito e os homens de outro, é porque homens motoristas são vistos como diferentes de mulheres motoristas.

P: Se você tivesse que escolher, entre contratar homens e mulheres pra dirigir...

Íris: Ah, eu queria tanto ter mais mulheres na empresa...

P: Por quê?

Íris: Ah, **eu acho mais cautelosas**, entendeu? Não que todas, existem exceções. Eu tenho uma exceção na empresa... Eu queria mais. Eu queria muito mais mulheres aqui.

P: Hoje são sete?

Íris: Fica até mais bonito. É. São sete. É difícil ver, mas eu gostaria... Ter umas cinquenta, assim, sabe? **São mais dóceis**, né? Vamos bater de novo, não são todas, né?

P: u-hum. Não, assim como também não se pode generalizar que os homens são ruins...

Íris: Ah, não, tem homem, cara, **eu tenho homem motoristas aqui que são nota mil, não me traz problema nenhum**. Entendeu? **Tem homem aqui excelente. Motoristas aqui de... desde o uniforme, como aparência, como operação**, entendeu? **É, como tratamento, no geral ele é todo...**

P: u-hum...

Íris: **...cuidadoso com o veículo**, cuida... entendeu? tem vários. E tem os rebeldes, que destroem mesmo. Entendeu? Destroem. Infelizmente. Toda a raiva deles eles destroem em cima de quem? Do carro. Ele 'tá com raiva de alguém da empresa ou 'tá com raiva porque tomou um gancho^e ou 'tá com algum tipo de mágoa, eles destroem o que? O patrimônio da empresa. Infelizmente.

De acordo com Íris, as mulheres são mais cautelosas e mais dóceis, ou seja, há diferenças entre elas e os homens motoristas de ônibus, ressaltando que há exceções – como é o caso dos homens que são “nota mil” em termos de aparência (incluindo o

^e Tomar um gancho é a expressão utilizada no setor de transporte urbano por ônibus, que significa ser suspenso.

uniforme) e de operação (quando é cuidadoso com o veículo), na medida em que estas são qualidades atribuídas às mulheres.

Esta ambiguidade presente nas falas dos sujeitos da pesquisa pode ser melhor compreendida por ser a função de motorista de ônibus, tradicional e culturalmente relacionada a uma atividade tipicamente masculina, associada a gestos, palavras, atitudes e saberes-fazer particularmente detidos ou assumidos por homens¹⁰. Segundo Scheller¹⁰, isto ocorre porque no início da atividade, exigia-se um grande esforço muscular ao dirigir os ônibus, legitimando assim, sua ligação à masculinidade e a sua proibição às mulheres.

Na visão de Cunha, Nogueira e Lacomblez^{11:1},

conduzir exige performances especiais que são a base de uma eminente competência técnica e esforço cognitivo e demanda uma capacidade física e mental que foram transformados por homens em um valor de identidade: ser um bom motorista é uma qualidade masculina. Neste sentido, ser motorista apresentaria uma dupla dificuldade para as mulheres: requer competências consideradas masculinas e demanda habilidades técnicas pouco associadas às mulheres (tradução nossa).

A presença de mulheres no setor de transporte rodoviário de passageiros por ônibus, exercendo a atividade de motorista, ainda é pouco expressiva se comparada ao número total de homens na mesma função. Apesar disso, o número de mulheres que estão se inserindo nesta ocupação vem crescendo ao longo dos anos. De acordo com Bellei¹⁰⁹, o número de mulheres que dirigiam ônibus no Rio de Janeiro aumentou 130% em um ano (em 2008 havia 414 mulheres motoristas de ônibus, ao passo que no ano anterior este número era de apenas 180). Apesar disso, as mulheres ainda são minoria. A empresa *Alfa*, por exemplo, apresentava em seu quadro funcional, no dia da conversa informal com a supervisora de RH em 18/02/2010, o total de 280 motoristas, sendo apenas seis mulheres (na ocasião, uma mulher estava participando do processo seletivo. No dia da entrevista com a instrutora Íris, o número de mulheres motoristas era, então, de sete). Ou seja, as mulheres motoristas representam pouco mais de 2% dos motoristas desta empresa. Nas empresas *Beta* e *Gama*, no dia da entrevista coletiva (em 05/03/2010), o quantitativo de motoristas homens e mulheres não era muito diferente da empresa *Alfa*. A empresa *Beta*, por ser pequena, empregava apenas 17 motoristas, sendo apenas uma mulher (Dália, que participou da entrevista coletiva). Já na empresa *Gama*, do total de 252 motoristas, seis eram mulheres. Em porcentagens, enquanto naquela a(s) mulher(es) representa(m) quase 6%, neste esse valor é um pouco maior que 2%.

Mesmo sendo minoria, as motoristas que participaram das entrevistas afirmaram não haver diferença (no sentido de vantagem/desvantagem) entre motoristas homens e mulheres:

P: Pra você, tem diferença, vantagens e desvantagens por você ser mulher, atuando numa profissão considerada como pra homem?

Rosa: Não.

P: Tudo o que você faz os homens fazem e vice-versa?

Rosa: Tudo igual... A única vantagem que eu poderia ter seria eles, vamos supor, tem um carro que é mais duro que o outro, ai eles “Po... Dá uma carro mais macio aqui pra ela, porque ela é mulher!”. Não... **Se eu tiver que sair com o carro duro, eu vou sair com o carro duro...**

P: No início também era assim?

Rosa: É... Sempre foi assim! Eles num... **Não tem mordomia não!**

P: Vocês vêem alguma vantagem em serem mulheres e 'tarem no volante, em relação aos homens? Ou alguma desvantagem em relação a isso?

Açucena: Eu acho que **tudo é igual.**

Dália: É igual.

Amarílis: Não.

Dália: Acho que **não difere o sexo não...**

Amarílis: Nem prós nem contras.

Açucena: Eu acho que tem a capacidade profissional.

Um movimento análogo, no sentido de afirmar a semelhança entre motoristas do sexo masculino e feminino pode ser observado no diálogo com Iris, a instrutora:

P: Existe alguma diferença entre o homem motorista e mulher motorista em relação à vantagem ou desvantagem?

Íris: Não. **Não existe. É igual. Aqui não existe homem e mulher. Na realidade, dentro da profissão, você ali no volante, você é um ser...**

P: Você é motorista e... independe...

Íris: **Você é motorista. Independente do sexo. Fechada, toma fechada dos colegas, dos próprios da casa, de fora, não tem essa não. Não tem alívio.**

Entretanto, as diferenças logo aparecem. Pois, conforme assinala Guimarães^{110:146}, com

o acesso de mulheres a ocupações antes “masculinas” [...] passam a existir novas formas de distinguir, material e simbolicamente, não somente os homens e as mulheres, mas também diferenciar as relações de trabalho em que se inserem, os destinos ocupacionais que almejam e alcançam, os padrões salariais que lhes são atribuídos e as expectativas sociais construídas entre os que classificamos como ‘homens’ e as que classificamos como ‘mulheres’.

As motoristas das empresas *Beta* e *Gama* relataram que, principalmente, quando o veículo apresenta algum problema mecânico, frases do tipo “Só podia ser mulher...!” logo são ditas pelos passageiros. A instrutora mencionou que as mulheres que dirigem ônibus costumam ouvir frases tipo “É mulher, tem que 'tá dirigindo fogão...!” e alguns xingamentos, principalmente de outras mulheres.

Açucena: [...] o pessoal às vezes fala, tem sempre um passageiro que joga uma pedra, às vezes o carro cheio, enguiça ou o carro quebra: “Ah, só podia ser mulher no volante” ...né? Eu falo: **“Aqui não tem sexo, aqui tem uma pessoa profissional, que conduz, só para pra carregar passageiro, pra pegar e pra descer...”**

Amarilis: Senta ali [*no banco do motorista*] é a mesma coisa!

Açucena: “...E o sexo aqui pra você não adianta de nada, não vale, não, não tá em jogo aqui o meu sexo... aqui você 'tá vendo uma motorista, um profissional, 'tá? Eu só posso ser júnior na carteira, mas eu sou profissional pra te levar até o ponto que você tem que descer ou até o ponto que eu te peguei, entendeu?”... E às vezes eu pego a pessoa com isso, porque **eu acho que não tem que existir essa diferença, é o profi..., é o profissional, é motorista, né?**

P: u-hum.

Açucena: Tem gente que ainda confunde, assim, tipo assim: “Ah, é mulher no volante.” No meu caso eu acho que não tem nada a ver, é o profissional.

De forma similar, a instrutora Íris também ressalta o reconhecimento das diferenças.

P: E os motoristas de carro ou de moto?

Íris: Ah... “É mulher, tem que 'tá dirigindo fogão, não sei o que...” Isso aí sempre falam. Não é?

P: Hoje também falam?

Íris: Falam. Falam. Que eles tem que... Qual é a forma de agredir? Eles não podem bater, né? Então, o que eles falam? Falam besteira.

P: Mulher, xinga também?

Íris: Ah, xinga. Acho que a mais preconceituosa é a mulher.

Estas situações parecem indicar que não era para as mulheres estarem ali, pois, as mulheres que dirigem ônibus vivenciam uma transgressão de normas antecedentes¹¹¹ da histórica divisão sexual e social do trabalho, uma vez que ser motorista de ônibus é uma atividade considerada como *para homens*. O trabalho feminino está associado à sub-valorização, sendo considerado pouco qualificado, pois está relacionado ao cuidado ou ao trabalho doméstico/sem remuneração. Esta infração de normas poderia corresponder, em alguma medida, à concepção canguilheniana de saúde no sentido de possibilidade de superar limites: “uma norma de vida é superior à outra quando comporta o que esta última permite e também o que ela não permite”^{29:135}. Portanto, “é o indivíduo que avalia essa transformação porque é ele que sofre suas conseqüências”^{29:135}. Desta forma, as mulheres motoristas de ônibus têm que “fazer frente ao que não é dado pela organização do trabalho”^{3:885} levando em conta, inclusive, os relatos sobre a dificuldade de aceitação de mulheres neste papel, expressos pelas célebres frases “só podia ser mulher”, como comenta Açucena (v. pág. 51). São relatos que fazem parte do dia-a-dia destas trabalhadoras, como observado em estudo anterior¹⁰⁶. Em outras palavras: ao atuarem como motoristas de ônibus elas estão criando ‘novas normas’.

Conforme assinala Tovar¹², resolver problemas de trânsito com competência é uma qualidade tradicionalmente atribuída aos homens. Com base em Hirata e Kergoat⁴⁶, entendemos que se visualiza aqui os princípios que regem a divisão sexual do trabalho: a separação (há trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e a hierarquia (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher). Mesmo que os grupos sociais sejam diferentes e as coisas venham mudando, as distâncias se mantêm, ou seja, “tudo muda, mas nada muda”^{46:267}. Dito de outra forma: por mais que as mulheres estejam sendo aceitas nos trabalhos tidos socialmente como para homens e vice-versa, ainda observamos guetos de trabalhos femininos e masculinos, em que estes são mais valorizados (social ou economicamente).

Assim, nos questionamos se a expectativa de que os homens lidam melhor ou com mais competência com os problemas de trânsito estaria relacionada com características não atribuídas às mulheres, como por exemplo, a capacidade de liderança.

Apesar de a instrutora Íris, num primeiro momento afirmar que não existem vantagens para as mulheres motoristas de ônibus, ela continua falando que o inspetor geral tem preferência por colocar as mulheres para trabalharem no turno da manhã e em uma linha considerada mais tranquila, apesar de duas das sete motoristas preferirem outras linhas:

Íris: A única coisa é que o inspetor geral do tráfego gosta de colocar as meninas de manhã. Entendeu? Ele gosta e mais da [linha] A. Entendeu?

P: Por quê?

Íris: Porque é mais tranquilinha, né? Mas a, a menina, a Hortênsia, gosta da [linha] B. A Rosa, gosta da [linha] C. Tira ela de lá pra ver se ela não briga...

P: É, ela falou que adora aquela linha..

Íris: É.

Dália: Homem ou mulher, eu 'to vendo, assim, a vantagem hoje em dia 'ta assim, porque a mulher, ela 'tá fazendo umas coisas, assim, com prazer, com cuidado, entendeu? E os homens 'tão relaxando muito, entendeu? né? É... Às vezes entra um idoso, sabe? Ih! Aí vem...

Açucena: E despreza...

Dália: ...com desprezo, um certo desprezo, entendeu?

Açucena: E até esperar o idoso entrar, sentar...

Dália: E até a ferramenta de trabalho mesmo, de trabalhar de qualquer maneira, e tranco no carro, é por isso que os passageiros até 'tão preferindo até mulher. Quando vêm uma mulher eles ficam, entendeu? Sabe? Porque eles já trabalham assim com ignorância, passam no quebra-mola voando...

Amarílis: Eles dão uma credibilidade muito grande pra gente.

Dália: Então, por isso que até mesmo os, os...

Amarílis: passageiros?

Dália: ...os inspetores... não! dentro da empresa... 'tão dando preferência pra mulher. 'Tão dando essa certa preferência... por causa disso, entendeu? Trabalha com mais amor, é, é...

Açucena: Dedicção...

Dália: É, e a ferramenta de trabalho também, trabalha com mais carinho, quebra menos, mulher não fica inventando problema nos carros...

Na visão destas motoristas, as empresas, e até mesmo os passageiros, estão preferindo motoristas mulheres, uma vez que estas são mais cuidadosas, trabalham “com mais amor”. Segundo elas, a aceitação (ou mesmo a preferência) de mulheres como motoristas vem contrariar o preconceito que mencionam ter sentido ao ingressarem na função, por parte dos passageiros, dos demais motoristas (automóveis, principalmente) e, inclusive, dos colegas de trabalho. Este preconceito tem origem no estigma criado em torno desta ocupação. De acordo com Goffman^{112:11-2},

a sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias. Os ambientes sociais estabelecem as categorias de pessoas que tem probabilidade de serem neles encontradas.

Ainda segundo este autor¹¹², aquilo que não é comum em cada categoria é estereotipado de forma depreciativa, ou seja, estigmatizado. No caso de nossa pesquisa, o trânsito e suas personagens, a dominação masculina é evidente, uma vez que reproduz um modelo de conduta centrado nas relações patriarcais de gênero^{113:5}.

P: D: E... e os passageiros? [...] Eles no início não tinham algum... “Ah! É mulher, não vou andar!”... um preconceito?

Rosa: Olha, eu acho que já teve, já teve! Muito... Já teve... Já teve até passageiro que desceu do carro uma vez quando viu que era motorista mulher... [...]“Ah, mulher? Não vou não!”.

P: E pra vocês, tem diferença em ser mulher e ser motorista? E homem motorista?

Açucena: Eu acho que não difere em nada...

Amarílis: Pra gente não, eu acho que na cabeça deles tem essa diferença...

Açucena: Pra gente não, mas pros passageiros existe esse preconceito sim!

Dália: Pros passageiros existe preconceito.

Amarílis: Já aconteceu comigo na outra empresa uma ocasião. Encostei o carro...

Dália: Tem gente que desce. Tem gente que desce.

Amarílis: ... chegaram, olharam assim: “Ih, é mulher!” Não entrou no carro não...

Dália: Não entra não.

Amarílis: Não entrou no carro. Cara, eu chorei que nem criança!

Açucena: Eu digo porque, às vezes, eu tento ultrapassar um carro, os motorista assim, do sexo masculino, né? ele não me deixa ultrapassar ele e eu falo mesmo que o cara não quer me deixar ultrapassar ele, porque ele acha que vai ofender simplesmente a masculinidade dele, vendo uma mulher ultrapassar ele.

Dália: Eles tem um certo preconceito, né? Igual, poxa, uma vez eu pedi uma passagem a um motorista da, de uma outra empresa, ele fez até assim, foi embora, me fechou, falei: “Meu Deus, esse homem não deve gostar de mulher motorista...”

Os trechos acima remetem à matéria da Revista *Ônibus*⁷⁴, segundo a qual o maior preconceito é aquele vindo dos colegas de trabalho, que às vezes demonstram certo olhar de desconfiança, muitas vezes por acharem que elas não são capazes de desempenhar tarefas até então realizadas por homens. A motorista Rosa partilha dessa visão, uma vez que, a seu ver, ao ingressar na empresa *Alfa* os outros motoristas tentaram, de certa forma, prejudicá-la, pois andavam mais devagar, para pegar o maior número de passageiros (algo muito cobrado pela empresa, pois quanto mais passageiro, maior a renda obtida). Assim, ela não conseguia transportar muitas pessoas, ao cumprir seu horário de trabalho.

P: E quando você começou a trabalhar como motorista, você sentiu alguma... um certo preconceito... uma... um distanciamento entre os outros motoristas homens?

Rosa: Tinha! Tinha... eu senti!

P: Como é que era assim?

Rosa: Porque era assim, tipo assim... Aqui na [*linha*] *C*, acho que nunca teve mulher, entendeu?

P: Você é a única mulher da linha?

Rosa: É... Aí, o que que aconteceu... Quando eu vim pra cá, eu era novinha de empresa... aí eles achavam assim: “Ah! Ela é mulher, vou arrastar^f ela!”.

^f O termo *arrastar* significa andar mais devagar, prejudicando o motorista que está atrás, no que se refere a pegar passageiro e cumprir o horário. Em suas palavras: “É... Vamos supor, a... a linha é 1h05 de viagem... Ai, o que que acontece? Você nunca faz em 1h05, até porque você dá uma seguradinha pra carregar um pouco, né? Pra levar mais passageiro... Aí, o que que acontece? Se você não faz em 1h05, faz em 1h15, 1h20... Aí, esses que gostam de arrastar, eles fazem em 1h30, 1h40, entendeu? Automaticamente ele aumentando o horário dele, eu tenho que cumprir meu horário. Eu não vou levar nada! Entendeu? Isso é arrastar...”

A fala anterior remete à observação de Chates, segundo a qual “o trânsito se perpetua, socialmente, como um espaço de dominação masculina”^{113:1}. Assim, a referida preferência por motoristas mulheres não parece ser atribuída à habilidade de dirigir, mas sim às características vistas como integrantes da identidade feminina, tais como docilidade, cautela, paciência, prudência. Cabe aqui ressaltar que “nem todas as mulheres têm ou desenvolvem essas [...] características, mas como estão associadas ao gênero feminino e à natureza feminina, é pressuposto que não precisam de treinamento, nem de capacitação”^{47:3}.

Dália: É igual esses dias, né? Eles já entraram, eu já cheguei com o carro... “Ih! Hoje a gente não chega em casa...” Aí de descer e elogiar: “Pô, colega, você botou muito homem no bolso. Parabéns. Botou muito homem no bolso aí...” Tal. E de entrar primeiro, né? A primeira impressão, né? “Ih! Mulher...”

Açucena: É. É.

Dália: Mulher no volante... Mas agora 'tá mudando muito isso. 'Tá muito mudado. O pessoal 'tá preferindo mulher...

Açucena: Aconteceu isso comigo lá em Santa Cruz...

Dália: Estão preferindo mulheres.

Açucena: O cara com um cabelão, a mulher fez sinal: “Ih, mulher não vou não...” Aí ela entrou pra ir, falou assim: “Você é preconceituoso. Você nem dirigiu, você nem entrou no carro dela ainda”. Aí entrou, não deixou ele inibido não. Entrou, pagou passagem, me olhou assim, eu já fiquei...

[risos]

Açucena: ...olhei pra ele assim, fiquei na minha, né? Tudo bem. Começou a minha viagem. Aí quando chegou na beira da praia, ele veio atrás de mim, assim: “Cabeluda? Loira? Da pra você me deixar aqui no trailer?” Eu falei: “Dá sim.” Aí parei, ele olhou, veio lá de trás, bateu nas minhas costas: “A senhora me desculpa, 'tá? Parabéns. Agora só vou querer viajar contigo”. Aí, quer dizer, ele ficou meu amigo, meu passageiro preferido, começou a me agradar, levava água mineral, café, cigarro, né? Então, quer dizer, a primeira impressão fica, realmente, que existe pré-conceito, né? Então, a sociedade te, te reprime um pouco. Mas depois, que a pessoa vê que a capacidade aqui não é a mesma, mas é tão igual, tão parecida quanto a do homem, tem mulheres fazendo bem melhor até que muitos homens, eu não me troco muito homem no volante dentro dessa empresa, que tem dez

anos de empresa, mas não me troco mesmo. Porque eu vejo que tem gente que tem dez anos aí batendo um para choque, batendo uma traseira, encostando, pegando ciclista, eu me orgulho porque eu nunca bati, eu nunca tive acidente...

Durante a observação participante com a motorista Rosa, um fato nos chamou a atenção: a felicidade de uma senhora, ao embarcar no ônibus e perceber que era ela ao volante:

Uma senhora, com sua acompanhante (cuidadora?), quando embarcou e percebeu que era uma mulher ao volante, abriu um sorriso e falou mais ou menos o seguinte: “Que satisfação! Que bom te ver! Como você tá, minha filha? Tá boazinha?”. Rosa falou: “Tudo bem, fera?” e apertou sua mão (como um sanduíche – 2 da senhora com a da Rosa no meio) – pela voz, ela estava sorrindo. [...] Seguimos viagem... A senhora sentou-se no banco individual a minha frente, enquanto sua acompanhante sentou-se ao meu lado. Ela, então, perguntou à senhora: “A senhora conhece ela?”. “Não”, respondeu a senhora. “Então por que a senhora falou ‘que bom te ver!’?”, perguntou a acompanhante. A senhora falou alguma coisa que não entendi e a acompanhante então falou: “Ah! Por que é uma motorista mulher!”. E as duas ficaram caladas o restante da viagem. No ponto próximo ao metrô, na Zona Sul, a senhora e sua acompanhante desceram. Na saída, a senhora agradeceu Rosa pela viagem e desejou um bom trabalho e tudo de bom. A motorista retribuiu com um “bom final de semana” e “tudo de bom”.

(Trecho do diário de campo durante observação participante)

Este fato foi motivo de questionamento, no dia da entrevista individual com a motorista.

P: Eu tava lembrando daquela senhora quando eu tava fazendo a observação, contigo, a viagem?...

Rosa: Hã?

P: ...que entrou e ficou feliz da vida, que era você...

Rosa: É...

P: Aí a acompanhante dela: “Você conhece?” “Não, mas é mulher!”.

Rosa: Sabe por quê? Tem passageira aqui que ela já até gosta de... assim, eu já to nessa linha aqui o tempo que eu tenho de empresa... 2

anos e pouco que eu tenho na [linha] C, então elas já acostumam, entendeu?

P: Mas ela já te conhecia? Assim, você já conhecia já?

Rosa: Já... já... Porque eu tô... Eu tenho mais paciência, sabe? Eu não me importo que ela suba no carro devagar...

P: u-hum.

Rosa: Eu espero ela subir, eu encosto no meio fio... sabe? Pra ela não ter aquela dificuldade de subir... E eu gosto do... do contato com os mais velhos daqui... as pessoas idosas.

P: É, até você tava falando, né, quando a gente tava vindo, do deficiente físico, que você para, tenta ajudar...

Rosa: É, eu gosto! [...] Eu, como eu já tô mais tempo nessa linha, a maioria dos passageiros que viajam são aqueles mesmos de sempre... Muito velhinho daqui, né? Muitas pessoas de idade daqui... então você acaba se acostumando com eles! [...] Pô, mas tem passageiro aqui que é ótimo! Tem um senhor que mora perto do outro ponto final, toda vez que ele me vê, ele... eu... quando... às vezes eu levo ele pro sacolão e trago ele de volta... Ai ele já vem na maçã... vem na, na... bota no bolso 2 maçã e 1 banana. Bota no bolsinho assim... [fazendo o gesto] “Olha aqui, Rosa, isso é seu...”. Ai ele me dá! E quase todo dia! [...] Não, mas sempre tem passageiro que leva! Tem passageiro que leva pastel, leva bolo... Porque se você deixar pelos passageiros também, tu vai ficar... uma baleia!

Esta preferência por mulheres motoristas, relacionada às características tidas socialmente como inerentes à natureza feminina, pode, a nosso ver, constituir uma forma de desqualificar sua competência enquanto motorista, reconhecendo apenas que são melhores para tratar o público (em especial os idosos). Em consonância a esta perspectiva está a matéria da Revista *Ônibus*⁷³, ao se referir à motorista Andréa Ramos, da Viação Saens Peña, ganhadora do prêmio *Motorista do Ano 2009*, como “um exemplo de mulher que enfrenta as adversidades de trabalhar numa profissão tipicamente masculina”^{73:31}. Segundo a matéria, “sua simpatia e leveza no trato com os clientes”^{73:31} foi o diferencial pela conquista do prêmio. A própria motorista considera que tranquilidade e tolerância são características essenciais nesta função. Dito de outra forma: entendemos que o reconhecimento às mulheres motoristas de ônibus está associado à maneira de tratar o público, ou seja, ao cuidado, e não à sua habilidade em dirigir ou em resolver problemas de trânsito, como ocorre com os homens.

Os trechos a seguir nos trazem uma melhor compreensão a esse respeito:

P: É, quais seriam os sentidos, é, atribuídos, assim, o que levaria a contratar mulheres pra dirigir ônibus?

Íris: O que levaria pra eu contratar uma mulher?

P: É.

Íris: Acho que é tudo de bom, porque, é... **a mulher ela tem mais tranquilidade**, eu acho, na minha opinião.

P: u-hum.

Íris: **Não é só mulher. Existem homens.** Você 'tá falando de mulher.

P: É.

Íris: **Mulher é mais atenciosa. Mais carinhosa...** Uma coisa que eu acho muito legal, que eu sou: medrosa, eu tenho medo de me machucar e a mulher também é medrosa. **O homem é mais afoito, né? Eu sempre fui medrosa no volante. Por isso que eu nunca me envolvi num acidente. Eu tenho medo...** De dirigir meu carro, tenho medo de dirigir um ônibus, tenho medo... **Mas o meu medo é pra que? Pra uma direção preventiva, que me faz ver lá na frente.** Esse é o medo.

P: u-hum.

Íris: Né? **Medo de machucar os meus passageiros, né?** Medo de uma queda, isso aí nunca aconteceu na minha vida. Meu carro acho que tem três metros e oitenta e cinco de altura, eu nunca derrubei ninguém...

Dália: E é muito difícil você ver uma mulher envolvida num acidente. Coisa mais difícil que tem.

Amarílis: Porque **eles dizem que somos mais prudentes.**

P: Vocês concordam com isso? Que a mulher é mais prudente?

Açucena: Eu acho. **Eu acho que a mulher é muito mais prudente.**

Dália: **É mais calma, mais cautelosa, mais atenciosa... mais tudo!**

Açucena: **Ela prevê na frente o que pode acontecer...**

Dália: **...educada, tudo!**

Amarílis: Acho que já é da gente mesmo.

Açucena: Tipo assim. O homem, ele vai fazer ultrapassagem, ele não quer saber, acha que a força dele é mais: "Não, vai dar sim." Ele mete a cara e vai. A gente não. Não é porque, é, a gente seja mais fraca...

Amarílis: **A gente já tem um certo temor...**

Açucena: ...Mas você **já tem aquela cautela** de olhar pra frente, ver se vai vir um carro de lá, porque pode acontecer isso, pode alguém atravessar, e...

Dália: Até o medo mesmo, **a mulher é mais medrosa**, né? Isso pra gente ajuda muito, é muito bom isso.

Ainda a este respeito, durante a entrevista coletiva, a motorista Dália se reportou à fala da psicóloga sobre o valor das vidas que os motoristas transportam, ou seja, o senso de responsabilidade que os motoristas (homens ou mulheres) devem ter para com os passageiros:

Dália: [...] eu achei uma coisa, realmente, muito importante que a psicóloga falou, né? “Gente, essas pessoas, passageiras, eles pagam, você tem noção? Você tem noção o que é você pagar dois e vinte, dois reais e vinte, por uma vida? Você tem noção? E dar a vida dela nas suas mãos? Olha a responsabilidade que você carrega. Olha a confiança que essa pessoa deposita em você....”. Eu achei aquilo ali muito importante. Até hoje eu carrego isso comigo, sabe? Até hoje. Porque, realmente, né? Você ficar ali num ambiente fechado, né? Sabendo que uma pessoa vai te levar, né? E você não tem o que fazer, você não tem o que fazer, 'tá dependendo daquela pessoa li pra você chegar. Então, quatro reais que a pessoa paga não é nada... não 'tá pagando a vida dela. Entendeu? Eu achei aquilo muito importante, sabe? Até hoje eu carrego isso comigo, eu acho que é muita responsabilidade que nós temos e essas pessoas confiam na gente e não tem nada a ver com isso os nossos problemas, que a gente tem em casa... até na própria empresa, 'tá entendendo? Qualquer problema que você tenha, os passageiros não tem, eles 'tão ali, eles 'tão pagando, né? Não 'tão pagando pela vidas delas, né? Porque é muito pouco, né? E não paga nem uma vida, dois reais e oitenta. Entendeu? E confiam em você. Eu achei muito importante isso.

A nosso ver, a entrevistada se refere ao cuidado que os motoristas devem ter para com as pessoas que utilizam o transporte coletivo por ônibus. Isto poderia sugerir que a relevância que ela atribuiu à fala da psicóloga esteja relacionada ao valor do *cuidar* atribuído às mulheres (pois estas são responsáveis pelo cuidado da casa e da família). A este respeito, nos perguntamos se os homens teriam o mesmo entendimento que Dália e, ainda: será que para eles esta fala seria tão importante quanto foi para ela?

Conforme ilustrado anteriormente, apesar de atuarem em um universo cuja maioria é composta por homens, as mulheres que pertencem a este grupo parecem contrariar a regra de que para serem aceitas precisam incorporar os atributos masculinos, uma vez que a preferência por mulheres na direção de um ônibus não está relacionada à sua competência enquanto motorista, mas pelas características tidas como “da natureza feminina”: ser tranquila, carinhosa, educada, cautelosa, atenciosa, carinhosa e prudente (ou medrosa – apontado pelas entrevistadas como algo positivo, pois estava como sinônimo de “ser prudente, ser cautelosa”).

Isto pode ser entendido quando consideramos que estas mulheres, para serem aceitas pela sociedade, devem manter a “identidade feminina”, pois, ao final de cada jornada de trabalho, elas continuam sendo mulheres e, desta forma, têm o trabalho doméstico acoplado ao trabalho de motorista de ônibus.

Em conjunto, as análises realizadas revelam uma alternância que vai da ausência de diferenças de gênero, a várias modalidades de diferenças de cunho biológico e social, incluindo desde diferenças que se manifestam na forma de pré-conceitos até a preferência por mulheres como motoristas que, no entanto, não é fruto do reconhecimento da sua qualificação enquanto tal, mas sim das qualidades da “natureza feminina”.

Essa ambivalência que permeia os discursos sobre as práticas de mulheres que dirigem ônibus consistiu em um achado da maior importância nesta pesquisa. Tal ambivalência significa e ilustra que, apesar das mulheres conquistarem o acesso e o trânsito (no caso de nosso estudo, literalmente) no âmbito do trabalho assalariado em espaço público ainda mantiveram como referência os atributos imputados socialmente às mulheres de cuidado na lógica do espaço doméstico.

Para além desta “acoplagem”, fenômeno tão bem discutido na crítica feminista e aqui referenciada em Rocha-Coutinho¹³, podemos analisar a ambiguidade como um fenômeno discursivo relacionado com um modo de pensamento de lógica binária, na qual os atributos sociais imputados culturalmente às diferenças sexuais baseadas na anatomia são organizados por pares de oposição. Essa lógica implicada nos argumentos ambíguos encontrados no trabalho de campo dispõe de forma naturalizada, oposta e hierarquizada os valores, as expectativas e as características imputadas a homens e a mulheres. Para que possamos melhor compreender tais atributos podemos retomar o conceito de gênero na sua distinção em relação ao de sexo, uma vez que aquele confere relevância aos significados culturais construídos e atribuídos às diferenças percebidas

entre homens e mulheres, conferindo então, ao masculino e feminino, um caráter radicalmente social e, sobretudo, relacional¹¹⁴.

Por sinal, foi sobre esta concepção binária sobre os gêneros que Joan Scott, autora histórica na construção do gênero como um conceito (*apud* Louro^{115:30-31}), dirigiu seus interesses:

Um ponto importante em sua argumentação é a idéia de que é preciso desconstruir o “caráter permanente da oposição binária” masculino-feminino. Em outras palavras: Joan Scott observa que é constante nas análises e na compreensão das sociedades um pensamento dicotômico e polarizado sobre os gêneros; usualmente se concebem homem e mulher como pólos opostos que se relacionam dentro de uma lógica invariável de dominação-submissão.

Esta lógica binária, dada a sua importância simbólica compartilhada na cultura, também foi discutida no âmbito do feminismo como uma “dicotomia organizativa” presente e organizadora do próprio conhecimento científico, criticado por seu androcentrismo. A este respeito, a crítica feminista à uma ciência realizada sob a perspectiva masculina, apontou o arbítrio de pares que se encontrariam em oposição e hierarquizados entre si.

Assim organizados, os elementos dispostos numa ciência de lógica binária reproduzem a assimetria nas relações de poder nas diversas sociedades e, ainda, uma vez que a ciência positivista tinha como centro os interesses masculinos, esta os projetava nas hierarquias entre os pares de uma dicotomia. Assim, como observa a autora Karen Giffin^{116:30} ao discutir a crítica feminista endereçada à produção do conhecimento científico,

esta descoberta da ciência como “androcêntrica” é o primeiro passo ao questionamento da natureza deste empreendimento, que levaria à percepção da importância das dicotomias organizativas (sujeito/objeto, mente/corpo, razão/emoção, cultura/natureza, etc.) e do fato destas oposições também criarem/expressarem idéias básicas sobre homens (sujeito da ciência, expressão da cultura através da razão e da mente) e mulheres (objeto da ciência, expressão da natureza através do corpo e da emoção).

Consideramos à luz das autoras discutidas e dos dados analisados que a lógica organizativa binária permeia simbolicamente a cultura e se expressa nas relações sociais entre homens e mulheres com a apontada ambiguidade nos argumentos. Ou seja, apesar de argumentos se iniciarem em tom geral e inespecífico quanto ao sexo, ao serem elaborados nas entrevistas recorreram a distinções de gênero demarcadas por dicotomias organizativas como rebeldia/docilidade, imprudência/cautela, agressividade/medo, homem afoito/mulher carinhosa entre as mais destacadas. Também foi importante considerar em nossas análises que, apesar da organização binária valorizar em relação

aos masculinos os atributos femininos na direção dos ônibus, estes ainda são submetidos a uma sutil hierarquia que trata os atributos femininos como “qualidades” intrinsecamente naturais e próprias ao âmbito doméstico e não “qualificações” profissionais implicadas no público.

Em virtude do que foi discutido neste capítulo, podemos assinalar que as condições de vida das mulheres que trabalham como motoristas de ônibus urbanos na cidade do Rio de Janeiro estão diretamente relacionadas às suas condições de trabalho. Devemos considerar, inclusive, que o trabalho doméstico está acoplado ao volante do ônibus, uma vez que aquele está implícito ao considerarmos as repercussões da atividade de trabalho sobre a saúde dessas mulheres.

Ademais, reconhecer e compreender as queixas dessas mulheres nos auxilia a compreender as especificidades do gênero feminino, inserido em uma atividade tida socialmente como essencialmente masculina.

IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta dissertação procuramos nos aproximar da realidade vivenciada por mulheres que trabalham como motoristas de ônibus na cidade do Rio de Janeiro, buscando compreender de que maneira esse trabalho repercute na saúde dessas mulheres dadas as condições de trabalho e a acoplagem com o trabalho doméstico.

Para isto, utilizamos diferentes estratégias metodológicas para compor um mosaico científico que nos possibilitasse conhecer os aspectos da articulação trabalho-gênero-saúde a partir da perspectiva das próprias mulheres, em conformidade com a ótica da Saúde do Trabalhador. Para melhor compreendermos como ocorre a contratação de mulheres na função de motorista incluímos no grupo estudado uma supervisora de RH e uma instrutora de motoristas. O ponto de vista delas acerca das mulheres motoristas contribuiu para nosso entendimento das relações sociais de gênero numa atividade constituída, majoritariamente, por homens.

A cultura dos gêneros atribui às mulheres o cuidado da casa e da família (o que mantém a mulher referenciada ao âmbito privado), enquanto que aos homens cabe a responsabilidade pelo provimento do lar, através do trabalho no âmbito público. Os movimentos feministas foram responsáveis pela problematização da inserção feminina tanto no âmbito doméstico como na esfera pública antes destinada apenas aos homens, porém com algumas ressalvas: condições de trabalho ruins, baixos salários e, apenas, em atividades que priorizavam as qualidades “inatas” das mulheres. Como a responsabilidade pelo cuidado da casa e da família continua sendo atribuída às mulheres, isto provoca uma sobrecarga, que pode ser entendida como fonte de adoecimento físico e psíquico.

Um aspecto relevante trazido pelo estudo consiste na ambiguidade presente na fala dos sujeitos da pesquisa. Observamos um movimento ambíguo através de um discurso geral segundo o qual o/a motorista é visto como um/a profissional, independente do sexo. No entanto, este discurso era seguido de uma abordagem específica ao gênero feminino, através do uso de preposições adversativas (*mas, porém, contudo etc.*) e do advérbio de intensidade “mais” (para ressaltar algo positivo ou negativo).

Entendemos ser importante destacar, todavia, que as diferenças biológicas entre homens e mulheres motoristas de ônibus se transformam em desvantagens ergonômicas.

Isto nos mostra que, do ponto de vista das expectativas sociais (que associam esta atividade ao gênero masculino), não era para aquelas mulheres estarem ali, motivo pelo qual estas atividades foram pensadas, ergonomicamente falando, para os homens. A este respeito, buscamos uma aproximação com a concepção de saúde apresentada por Canguilhem, pois ele aponta que se sentir em boa saúde é ser capaz de seguir novas normas de vida. Podemos pensar, desta forma, que as mulheres que atuam como motoristas de ônibus estão criando ‘novas normas’. Este tema, no entanto, merece um melhor tratamento, o que não foi possível no âmbito desta dissertação.

Apesar da presença ainda tímida das mulheres ocupando a função de motorista de ônibus, a menção à aceitação ou mesmo à preferência por mulheres não é atribuída à habilidade ou competência (qualificação) na direção do ônibus, mas a características consideradas “da natureza feminina” (qualidade), em especial quando se refere ao cuidado com os passageiros e com o veículo.

Outro ponto que merece ênfase diz respeito ao acúmulo de tarefas para as mulheres, pois além da atividade de motorista de ônibus, elas também são responsáveis pelas tarefas domésticas. Isso não significa, no entanto, que apenas as mulheres são atingidas pela penosidade desta atividade, se considerarmos que os homens que trabalham em ônibus também sofrem o estresse do trânsito urbano, as condições adversas de trabalho, a falta de sanitários e, muitas vezes, realizam os biscates em seu tempo livre para o descanso, como forma de aumentar a renda. Entretanto o principal achado desta dissertação reside na compreensão de aspectos nos quais 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. Até mesmo o trabalho doméstico e o biscate, apesar de poderem ser considerados como equivalentes, são diferentes. Enquanto o trabalho doméstico é contínuo e é uma atribuição para a vida toda, o biscate pode ser entendido como transitório, isto é, uma tarefa ocasional. Por ser considerado socialmente como não produtivo, sem valor monetário, o trabalho doméstico é reconhecido apenas quando está em falta, pois quando realizado não aparece; já o biscate, por seu caráter produtivo, seu reconhecimento vem acompanhado pelo pagamento, ou seja, ele possui um valor (monetário e social) atribuído e reconhecido.

As diferentes repercussões do trabalho na saúde de mulheres e de homens que desempenham a mesma função devem considerar a atribuição da realização dos trabalhos domésticos por elas. No entanto, não podemos afirmar que o mesmo ocorre

com os homens no que concerne ao biscate. Assim, convém a realização de novos estudos que abordem o trabalho masculino, de forma a correlacioná-lo com equivalentes à acoplagem dos trabalhos domésticos, como o biscate.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Caiafa J. **Jornadas urbanas:** exclusão, trabalho e subjetividade nas viagens de ônibus na cidade do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: FGV, 2002.
2. Convenção Coletiva firmada entre o sindicato dos condutores de veículos rodoviários e trabalhadores em transportes de cargas em geral e passageiros do Município do Rio de Janeiro e o sindicato das empresas de ônibus da cidade do Rio de Janeiro – Rio Ônibus. Rio de Janeiro, 2009.
3. Brito JC. Trabalho e Saúde Coletiva: o ponto de vista da atividade e das relações de gênero. **Ciência & Saúde Coletiva** 2005; 4: 879-890.
4. Vasconcellos LCF. **Saúde, trabalho e desenvolvimento sustentável:** apontamentos para uma Política de Estado. [Tese de Doutorado]. Rio de Janeiro: ENSP/Fiocruz, 2007.
5. Minayo-Gomez C, Thedim-Costa SMF. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cad. Saúde Públ.** 1997; 13 (2 Suppl): 21-32.
6. Lacaz FAC. **Saúde do trabalhador:** um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical [Tese de Doutorado]. Campinas/SP: Universidade Estadual de Campinas, 1996.
7. Mendes R, Dias EC. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Rev. Saúde Públ.** 1991; 5: 341-349.
8. Oddone I, Marri G, Gloria S, Briante G, Chiatella M e Re A. **Ambiente de trabalho:** a luta dos trabalhadores pela saúde. 1 ed. São Paulo: Hucitec, 1986.
9. Laurell AC, Noriega M. **Processo de produção e saúde:** trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1987.
10. Scheller L. **Les bus ont-ils un sexe?** Les femmes machinistes: approche psychodynamique de la division sexuelle du travail à la RATP. Paris: RATP, 1996.
11. Cunha L, Nogueira S, Lacomblez M. Bus drivers' gendered options for managing atypical schedules and its impact on health. In: **17th Congress of the International**

- Ergonomics Association – IEA: Changes, Challenges and Opportunities**, 2009, Beijing (China).
12. Tovar MJG. Mercado laboral no tradicional: algunos relatos de conductoras de transporte público de la zona metropolitana de Guadalajara. **Géneros – Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género** 2008; 3: 49-62.
 13. Rocha-Coutinho ML. **Tecendo por trás dos panos**: algumas estratégias de controle da mulher sobre a família. [Tese de Doutorado]. Rio de Janeiro: PUC-RJ, 1992.
 14. Brito J. Saúde do trabalhador: reflexões a partir da abordagem ergológica. In: Figueredo M, Athayde M, Brito J, Alvarez D. (orgs.) **Labirintos do Trabalho**: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo. Rio de Janeiro: DP&A, 2004, p.91-114.
 15. Lancman S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: Lancman S, Sznclwar LI (orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2004. p. 23-34.
 16. Marx KH. **O capital**: crítica da economia política. Livro primeiro: o processo de produção do capital. v 1. 17 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.
 17. Dias EC, Hoefel MG. O desafio de implementar as ações de saúde do trabalhador no SUS: a estratégia da RENAST. **Ciência e Saúde Coletiva** 2005; 10:817-828.
 18. Dejours C. Por um novo conceito de saúde. **Rev. Bras. Saúde Ocupacional** 1986; 14:7-11.
 19. Coordenação de Desenvolvimento da Gestão Descentralizada. Coordenação de Epidemiologia e Informação. **Sistema de Vigilância de Acidentes do Trabalho – SIVAT**. São Paulo, 2002.
 20. Brito JC. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Cad. Saúde Pública** 2000; 16: 195-204.
 21. Paim JS. Direito à saúde, cidadania e Estado. **8ª. Conferência Nacional de Saúde**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 1986.

22. Organização Mundial da Saúde (OMS)/World Health Organization. **Constitution of the World Health Organization**. Basic Documents, Forty-fifth edition, Supplement, October 2006. http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf (acessado em 12/Mar/2009).
23. Brasil. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros curriculares nacionais – Saúde**. Brasília: MEC/SEF, 1997.
24. Caponi S. A saúde como abertura ao risco. In: Czeresnia D, Freitas CM. (Orgs.) **Promoção da Saúde: conceitos, reflexões, tendências**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003, p.55-77.
25. Dejours C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.
26. Brasil. Ministério da Saúde. **8ª. Conferência Nacional de Saúde: relatório final**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 1986.
27. Brasil. Lei nº 8.080 de 19 de Setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 19 set. 1990.
28. Carta de Ottawa. Primeira Conferência Internacional sobre Promoção da Saúde. Ottawa, novembro de 1986. In: Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. Projeto Promoção da Saúde. **As cartas da promoção da saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2002, p.19-27.
29. Canguilhem G. **O normal e o patológico**. 6 ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.
30. Alves RB. Vigilância em saúde do trabalhador e promoção da saúde: aproximações possíveis e desafios. **Cad. Saúde Pública** 2003; 1: 319-322.
31. Almeida MR, Santos FA, Santos CL, Melo Filha HR, Silva JPL, Tubino LR, Neves MYR, Silva EF. Construindo uma nova realidade nos ambientes de trabalho das escolas públicas municipais de João Pessoa – PB. In: **IX Encontro de Extensão e**

- X Encontro de Iniciação à docência da UFPB:** Desafios da indissociabilidade entre ensino e extensão, 2007, João Pessoa.
32. Da Matta R. **Relativizando:** uma introdução à antropologia social. Rio de Janeiro: Rocco, 1993, p.17-59.
 33. Geertz C. Uma decisão densa: por uma teoria interpretativa da cultura. In: Geertz C. **A interpretação das culturas.** Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1989, p.13-41.
 34. Laraia RB. **Cultura:** um conceito antropológico. Rio de Janeiro: Jorge Zahar E., 1986, p.9-59.
 35. Heilborn ML. De que gênero estamos falando? **Sexualidade, Gênero e Sociedade** 1994; 2:1,6-8.
 36. Heilborn ML. Corpo, sexualidade e gênero. In: Dora DD (org.) **Feminino Masculino** – igualdade e diferença na justiça. Porto Alegre: Sulina, 1997, 47-57.
 37. Heilborn ML. Fazendo gênero? – A antropologia da mulher no Brasil. In: Costa AO, Bruschini C. **Uma questão de gênero.** Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: FCC, 1992, p.93-126.
 38. Cabral F, Díaz M. Relações de gênero. In: Fundação Odebrech/ Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte. **Cadernos afetividade e sexualidade na educação:** um novo olhar. Belo Horizonte: Gráfica Ed. Rona Ltda.;1999. p. 142-150.
 39. Motter DG, Okabayashi RY. O voluntariado na perspectiva de gênero: reflexões a partir de uma experiência com a Associação dos Voluntários do Hospital Universitário de Londrina. **Serviço Social em Revista** 2005; 7. http://www.ssrevista.uel.br/c_v7n2_denise.htm (acessado em 03/Fev/2009).
 40. Heilborn ML. Gênero: uma breve introdução. In: Neves MGR (org.). **Gênero e desenvolvimento institucional em ONGs.** Rio de Janeiro: IBAM: ENSUR: NEMPP; Madrid: Instituto de La Mujer, 1995. p. 9-13.
 41. Kergoat D. Da divisão do trabalho entre os sexos. In: Hirata H. Divisão capitalista do trabalho. **Tempo Social** 1989; 1.

- http://www.fflch.usp.br/sociologia/temposocial_2/pdf/vol01n2/divisao.pdf
(acessado em 12/Jan/2009).
42. Hirata H. **Nova Divisão Sexual do Trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.
 43. Hirata H, Kergoat D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa** 2007; 37: 595-609.
 44. Petersen AT. **Trabalhando no banco: trajetória de mulheres gaúchas desde 1920** [Tese de Doutorado]. Porto Alegre: PUC-RS, 1999.
 45. Scott JW. El género: una categoría útil para el análisis histórico. In: Amelang JS, Nash M. **Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea**. Espanha: Universidad de Valencia, 1990. p. 23-56.
 46. Hirata H, Kergoat D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França e Japão. In: Costa AO; Sorj B, Bruschini C, Hirata H. (orgs). **Mercado de Trabalho e Gênero – comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 263-278.
 47. Carlotto CM. O conceito de gênero e sua importância para a análise das relações sociais. **Serv Social em Revista** 2001; 3: 201-213.
http://www.ssrevista.uel.br/c_v3n2_genero.htm (acessado em 03/02/2009).
 48. Silva LH. Admitimos mulheres, para trabalhos leves. **Estudos Feministas** 1995; 3: 1-13.
 49. Hirata H. Divisão – Relações sociais de sexo e do trabalho: contribuição à discussão sobre o conceito de trabalho. **Em Aberto** 1995; 65: 38-46.
 50. Belo RP, Souza TR, Camino L. Trabalho de Mulher? Um Levantamento sobre Profissão e Gênero. **VIII Conhecimento em Debate**. Paraíba: CCHLA – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes – UFPB, 2008.
 51. Kergoat D. A relação social de sexo: da reprodução das relações sociais à sua subversão. **Pro-posições** 2002; 13: 47-59.

52. Kergoat D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: Emílio M. (org) *et al.* **Trabalho e cidadania ativa para as mulheres**: desafios para as políticas públicas. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003. p. 55-63.
53. Martins MR. A inversão de papéis no mercado de trabalho. **Ogerente.com** [internet]. São Paulo: Ogerente.com; 19/Ago/2008. http://www.ogereente.com.br/novo/colunas_ler.php?canal=16&canallocal=48&canalsub2=155&id=1781 (acessado em 17/Mar/2009).
54. Saffioti HIB. Rearticulando gênero e classe social. In: Costa AO, Bruschini C. **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: FCC, 1992, p.183-215.
55. Santos L. **“Moro no mundo e passeio em casa”**: vida e trabalho de mulheres e homens caminhoneiros. [Tese de Doutorado]. Araraquara/SP: Universidade Estadual Paulista, 2002.
56. Secretaria Municipal de Transportes do Rio de Janeiro. 1998. <http://www.rio.rj.gov.br/smtr/> (acessado em 02/Abr/2009).
57. Pereira Jr. C. **Fadiga em motoristas de ônibus urbano**: estudo de caso. [Dissertação de Mestrado]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.
58. Meirelles DS. O conceito de serviço. **Revista de Economia Política** 2006; 26: 119-136.
59. Itani A. O trabalho, sua invisibilidade e seu estudo algumas considerações a partir do trabalho nos serviços dos transportes. **Tempo Social** 1996; 8(1):161-194.
60. Zarifian P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.
61. Zarifian P. Valor, organização e competência na produção de serviço – esboço de um modelo de relação de serviço. In: Salerno MS (org.). **Relação de serviço**: produção e avaliação. São Paulo: SENAC, 2001, p. 95-149.
62. Pinto FM, Neves MY. Relações intersubjetivas no trabalho de motoristas de ônibus. In: Araújo A, Alberto MF, Neves MY, Athayde M (orgs.). **Cenários do trabalho**: subjetividade, movimento e enigma. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p. 111-130.

63. Sato L. **Abordagem psicossocial do trabalho penoso**: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano [Dissertação de Mestrado]. São Paulo: PUC-SP, 1991.
64. Oliveira ACF, Pinheiro JQ. Indicadores psicossociais relacionados a acidentes de trânsito envolvendo motoristas de ônibus. **Psicologia em Estudo** 2007; 12.
65. Burin M. Mujeres y trabajo: los cambios que aún faltan. **Clarín.com** [internet]. 18/Jan/2006. <http://www.clarin.com/diario/2006/01/18/opinion/o-02501.htm> (acessado em 16/Mar/2009).
66. Lacomblez M. La feminización de los medios de trabajo definidos en masculinidad: debates de normas y desarrollo. **Laboreal** [online] 2008; 4: 39-45. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234396;;2493:32> (acesso em 28/Jan/2009).
67. Simões J, Amâncio L. Género e enfermagem: um estudo sobre a minoria masculina. **Sociologia** [online] 2004; 44:71-81. <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/spp/n44/n44a04.pdf> (acesso em 17/Out/2009).
68. Nogueira SCS. **Prazer e sofrimento das mulheres motoristas no sector dos transportes rodoviários de passageiros**: a dimensão género no estudo das relações entre o trabalho e a saúde. [Dissertação de Mestrado]. Porto/Portugal: Universidade do Porto, 2009.
69. Minayo MCS. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.
70. Becker HS. **Métodos de pesquisa em ciências sociais**. 4 ed. São Paulo: Hucitec, 1999.
71. Suárez M. Enfoques feministas e antropologia. **Série Antropologia** [online] 1995. <http://vsites.unb.br/ics/dan/Serie177empdf.pdf> (acesso em 23/Fev/2010).
72. Deslandes SF, Cruz Neto O, Gomes R, Minayo MCS (org.) **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis/RJ: Vozes, 1994.
73. Melhores rodoviários da cidade do Rio são homenageados pelo Rio Ônibus. **Revista Ônibus** [online] 2009; 55:30-31.

- http://www.fetranspor.com.br/revista_onibus/onibus_55/index.html (acessado em 18/Fev/2009).
74. As mulheres no transporte: no meio de tantos homens, elas fazem a diferença. **Revista Ônibus** [online] 2010; 58:26-28. http://www.fetranspor.com.br/revista_onibus/onibus_58/index.html (acessado em 14/Jun/2010).
75. Brasil. Conselho Nacional de Saúde, Ministério da Saúde. **Resolução nº. 196:** Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 1996. http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm (acessado em 07/Abr/2009).
76. Costa EAVG. **Estudo dos constrangimentos físicos e mentais sofridos pelos motoristas de ônibus urbano da cidade do Rio de Janeiro.** [Dissertação de Mestrado]. Rio de Janeiro: PUC-RJ, 2006.
77. Corrêa Filho *et al.* Perda auditiva induzida por ruído e hipertensão em condutores de ônibus. **Rev. Saúde Pública** 2002; 36(6):693-371.
78. Neves MAO. **A contribuição das condições de trabalho para a prevalência dos distúrbios músculo-esqueléticos da região lombar nos motoristas de ônibus urbanos no município do Rio de Janeiro:** estudo de caso de uma empresa de transporte coletivo. [Dissertação de Mestrado]. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2004.
79. Deus MJ. **Comportamentos de risco à saúde e estilo de vida em motoristas de ônibus urbanos:** recomendações para um programa de promoção de saúde. [Tese de Doutorado]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2005.
80. Bigattão MA. **O stress em motoristas no transporte coletivo de ônibus urbano em Campo Grande.** [Dissertação de Mestrado]. Campo Grande/MS: Universidade Católica Dom Bosco, 2005.
81. Battiston M, Cruz RM, Hoffmann MH. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. **Estudos de Psicologia** 2006; 11(3):333-343.

82. Onozato E, Ramos SP. O estresse na profissão de motorista do transporte coletivo urbano por ônibus. In: **I Jornada Científica do Centro-Oeste de economia e administração**, 2001, Campo Grande/MS.
83. Silva LF, Mendes R. Exposição combinada entre ruído e vibração e seus efeitos sobre a audição de trabalhadores. **Rev. Saúde Pública** 2005; 39(1):9-17.
84. Mendes LR. Condições de trabalho no transporte coletivo: desgaste e responsabilidade do motorista de ônibus. In: **XVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção – ENEGEP**, 1997, Gramado/RS.
85. Zanelato LS, Oliveira LC. Fatores estressantes presentes no cotidiano dos motoristas de ônibus urbano. In: **II Seminário Internacional de Pesquisa e Estudos Qualitativos (SIPEQ) – A Pesquisa Qualitativa em Debate**, 2004, Bauru/SP.
86. Tavares FA. **Estresse em motoristas de transporte coletivo urbano por ônibus**. [Dissertação de Mestrado]. Uberlândia/MG: Universidade Federal de Uberlândia, 2010.
87. Néri M *et al.* **Saúde ocupacional no setor transporte**. Brasília/DF: Associação Nacional das Empresas de Transportes Urbanos – NTU, 2010.
88. Néri M, Soares WL, Soares C. Condições de saúde no setor de transporte rodoviário de cargas e de passageiros: um estudo baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. **Cad. Saúde Pública** 2005; 21(4):1107-1123.
89. Oliveira MAS. A dialética prazer-sofrimento no trabalho de motoristas rodoviários de passageiros. **Rede Psi** [online] 2008. <http://www.redepsi.com.br/portal/modules/smartsection/makepdf.php?itemid=1057> (acessado em 21/Out/2010).
90. Mendes LR. O trabalho do motorista de ônibus: reflexões sobre as condições de trabalho no transporte coletivo. In: Sampaio JR (org.). **Qualidade de vida no trabalho e psicologia social**. 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
91. Santos Jr. EA. De que adoecem e morrem os motoristas de ônibus? – uma revisão da literatura. **Rev. Bras. Med. Trab.** 2003; 1(2):138-147.

92. Salim CA, Waldvogel BC. Motoristas profissionais: categoria em perigo. **Proteção** 2004; 62-67.
93. Winkleby MA, Ragland DR, Fisher JM, Syme SL. Excess risk of sickness and disease in bus drivers: a review and synthesis of epidemiological studies. **Int. J. Epidemiol** 1988; 17(2): 255-262.
94. Tse JLM, Flin R, Mearns K. Bus driver well-being review: 50 years of research. **Transportation Research Part F** 2006; 9:89-114.
95. Queval F, Tambour JP, Lancry-Hoestlandt A. Les facteurs intervenant dans les relations entre vigilance, stress et santé dans la conduite des metros et des bus. **Comptes rendus du congrès SELF-ACE 2001 – Les transformations du travail, enjeux pour l’ergonomie**. Montréal, 2001.
96. Sato L. As implicações do conhecimento prático para a vigilância em saúde do trabalhador. **Cad. Saúde Públ.** 1996; 12(4):489-495.
97. VÍctora CG, Knauth D, Hassen MNA. Corpo, saúde e doença na antropologia. In: **Pesquisa qualitativa em saúde: uma introdução ao tema**. Porto Alegre: Tomo Ed., 2000, p.11-23.
98. Herzlich C. Saúde e doença no início do século XXI: entre a experiência privada e a esfera pública. **Physis: Rev. Saúde Coletiva** 2004; 14(2):383-394.
99. Minayo MCS. Contribuições da antropologia para pensar e fazer saúde. In: Campos GWS et al. (orgs.) **Tratado de saúde coletiva**. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Fiocruz, 2006, p.189-218.
100. Messing K. **Compreender o trabalho das mulheres para o transformar: uma investigação/acção** realizada pela Universidade e pelas organizações sindicais do Quebec. Lisboa: CITE, 2000.
101. Hirata H, Kergoat D. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: Maruani M, Hirata H. (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.
102. Ferreira ABH. **Minidicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

103. Rotenberg L, Portela LF, Marcondes WB, Moreno C, Nascimento CP. Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. **Cadernos de Saúde Pública** 2001; 17(3):639-649.
104. Volkswagem lança ônibus com transmissão automatizada. **Revista Ônibus** 2008; 50:52-53.
105. Messing K, Stock SR, Tissot F. Should studies of risk factors for musculoskeletal disorders be stratified by gender? Lessons from the 1998 Québec Health and Social Survey. **Scand J Work Environ Health** 2009; 35(2):96–112.
106. Vellozo DPM, Prange APL. “Ônibus é pra homem!” – uma análise sobre a divisão sexual do trabalho entre motoristas de ônibus [Trabalho de Conclusão de Disciplina]. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz/Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, 2007.
107. Molinier P. Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo – um itinerário interdisciplinar – 1988–2002. **Revista Produção** 2004; 14(3):14-26.
108. Rocha-Coutinho ML. Dos contos de fadas aos super-heróis: mulheres e homens brasileiros reconfiguram identidades. **Psicol. clín.** 2000; 12(2):65-82. <http://www.psi.puc-rio.br/download/pdf/Maria%20Lucia%20Rocha-Coutinho.pdf> (acessado em 11/Nov./2010).
109. Bellei C. Número de mulheres dirigindo ônibus na cidade quase triplica. **Jornal do Brasil**. Caderno Cidade. Rio de Janeiro, 02/09/2008. http://www.ibdes.org.br/pautarbrasil2008/noticias_view.asp?cod=817 (acessado em 09/Out./2009).
110. Guimarães NA. Gênero e trabalho. **Estudos Feministas** 2004; 12(2):145-146.
111. Schwartz YR. Produzir saberes entre aderência e desaderência. **Educação Unisinos** 2009; 13(3):264-273. http://www.unisinos.br/publicacoes_cientificas/images/stories/pdfs_educacao/educacao_v13n3/art09_schwartz.pdf (acessado em 01/Dez/2010).
112. Goffman E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4 ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

- 113.Chates TJ. Mulheres em trânsito: um estudo de caso acerca das representações de gênero no curso de condutores da escola pública de trânsito. In: **Fazendo Gênero 8: Corpo, violência e poder**, 2008, Florianópolis/SC.
- 114.Heilborn ML. Gênero, sexualidade e saúde. In: Silva DPM (org.). **Saúde, sexualidade e reprodução: compartilhando responsabilidades**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1996.
- 115.Louro GL. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1998.
- 116.Giffin K. Estudos de gênero e saúde coletiva: teoria e prática. **Saúde em Debate** 1995; 46:29-33.

ANEXO

ASPECTOS FORMAIS E REGULAMENTADORES REFERENTES AO EXERCÍCIO DE MOTORISTAS DE ÔNIBUS

Consideramos importante anexar a esta dissertação a Convenção Coletiva firmada entre o Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Trabalhadores em Transportes de Cargas em Geral e Passageiros do Município do Rio de Janeiro e o Sindicato das Empresas de Ônibus da Cidade do Rio de Janeiro – RIO ÔNIBUS, em março de 2009, buscando uma aproximação à realidade das mulheres que atuam como motoristas de ônibus.

Nesta convenção coletiva são apresentados os acordos referentes a salários, reajustes e pagamento; gratificações, adicionais, auxílios e outros; contrato de trabalho (admissão, demissão modalidades); relações de trabalho (condições de trabalho, normas de pessoal e estabilidade); jornada de trabalho (duração, distribuição, controle, faltas); férias e licenças; saúde e segurança do trabalhador (condições de ambiente de trabalho, CIPA, normas de proteção ao acidentado ou doente); relações sindicais e disposições gerais.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000346/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/04/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009805/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46215.462225/2009-88
DATA DO PROTOCOLO: 16/04/2009

Confira a autenticidade no endereço <http://www.mte.gov.br/mediador>.

SINDICATO COND VEIC ROD E T T URB P DO M RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 33.644.493/0001-51, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO ONIL DA CUNHA FILHO;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ONIBUS DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO - RIO ONIBUS, CNPJ n. 33.927.872/0001-59, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LELIS MARCOS TEIXEIRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2009 a 28 de fevereiro de 2010 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresas de transporte urbano de passageiros**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

Ficam estipulados os salários abaixo, a serem pagos a partir de 01 de Abril de 2009:

<u>FUNÇÃO</u>	<u>DIÁRIA</u>	<u>MENSAL</u>
MOTORISTA	R\$ 41,66	R\$ 1.249,76
MOTORISTA JUNIOR	R\$ 27,17	R\$ 815,13

COBRADOR	R\$ 22,99	R\$ 689,65
DESPACHANTE	R\$ 41,66	R\$ 1.249,76
FISCAL	R\$ 27,17	R\$ 815,13

§ 1ª - O percentual do aumento para TODOS OS DEMAIS empregados da CATEGORIA será de 7%, sobre os salários percebidos em 30 de abril de 2008, com vigência a partir de 01 de abril de 2009.

§ 2ª - Os admitidos a partir de 01 de abril de 2008, terão aumento proporcional aos meses trabalhados, para evitar que o empregado mais novo perceba salário superior ao do mais antigo.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO MENSAL

O pagamento dos salários será mensal e como tal, anotado na CTPS do empregado, mediante folha de pagamento sendo entregue comprovante da empresa em que se encontre discriminadamente, o valor recebido e dos descontos efetuados. É vedado o desconto de valor que não esteja claramente identificada a sua finalidade.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO QUINZENAL DOS SALÁRIOS

As empresas concederão aos Rodoviários, 40% (quarenta por cento) de antecipação salarial, até o dia 20 de cada mês.

CLÁUSULA SEXTA - INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Para os empregados com contrato de trabalho de duração superior a 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa será concedida, no caso de despedida sem justa causa, uma indenização especial em valor equivalente a 30 dias de salário base, sem prejuízo do Aviso Prévio.

§ ÚNICO - A indenização acima prevista não integrará a remuneração do empregado ou o seu tempo de serviço para qualquer efeito.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE FÉRIAS POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas concederão, de acordo com as condições adiante especificadas, um ADICIONAL a

ser pago de modo completo do inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal quando ocorrer à concessão de férias, ou mesmo em caso de dispensa, na seguinte proporção:

a) Os empregados com mais de cinco períodos aquisitivos de férias na empresa receberão a diferença da aplicação de 1/3 previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, até completar 50% do salário ou remuneração do período concessivo das férias.

b) Os que tiverem mais de 10 (dez) períodos aquisitivos de férias na empresa, receberão a diferença da aplicação de 1/3 (inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal) até completar 60% do salário ou remuneração do período concessivo das mesmas.

§ 1º - O tempo de serviço para apuração das férias, será feito na data em que for completado o período aquisitivo e o pagamento do adicional só será devido por período completo e vencido.

§ 2º - A diferença do adicional por Tempo de Serviço, concedido nestas condições, não integrará o salário para nenhum efeito legal, ficando expressamente acordado que o mesmo tem a finalidade indenizatória e exclusiva de proporcionar ao empregado, uma importância suplementar, para ajudá-lo no custeio do gozo de suas férias.

-

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente, aos Rodoviários, a partir de abril/2009, em substituição à Cesta Básica/Vale Refeição, Vale Alimentação de livre aceitação no mercado, aos que tiverem no mês anterior, assiduidade durante o contrato vigente, no valor mínimo de R\$ 60,00 (sessenta reais), por mês para cada um, descontando do benefício, como participação do empregado, a importância de no máximo 20% (vinte por cento) do valor do VALE.

§ 1º - Para fazer jus a percepção do ajustado na Cláusula, os empregados terão direito a DUAS faltas injustificadas no mês, perdendo, entretanto o direito ao benefício acima, se pelo menos UMA dessas faltas, coincidir numa segunda-feira.

§ 2º - Fica ajustado que a parcela acima a ser concedida, NÃO é considerada como salário **IN NATURA** não tendo caráter salarial e não se integrando, por isso, à remuneração do empregado, para nenhum efeito legal.

§ 3º - O empregado que for admitido, o que retomar ao trabalho e tenha mais de 15 dias de serviço no mês, caso atenda ao que consta do Parágrafo 1º, isto é, tenha a assiduidade necessária fará jus ao VALE ALIMENTAÇÃO. Também fará jus ao mesmo, o empregado que estiver de Férias.

§ 4º - As Empresas que fazem parte do PAT, terão que fornecer o VALE ALIMENTAÇÃO, indistintamente a TODOS os empregados da Categoria, como está ajustado na Cláusula e sem depender da assiduidade, de restrições e do condicionamento do § 1º.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - PASSAGEM GRATUITA

É obrigatório a concessão de passagem gratuita nos ÔNIBUS URBANOS DE DUAS PORTAS, COM E SEM AR CONDICIONADO, aos trabalhadores do setor de transportes coletivo: motoristas, motoristas Juniores, despachantes, cobradores e fiscais, em igualdade de condições com os demais usuários, desde que cada trabalhador se apresente, no veículo em que viajar, com seu respectivo CARTÃO ELETRÔNICO FUNCIONAL, obrigando-se a passar pelo validador e catraca para liberar sua passagem.

§ 1º - O CARTÃO ELETRÔNICO FUNCIONAL referido no caput desta Cláusula, pessoal e intransferível, será fornecido ao funcionário com um crédito de 60 (sessenta) passagens gratuitas mensais, para atendimento dos seus deslocamentos casa x trabalho x casa.

§ 2º - Caso o funcionário necessite, mensalmente, utilizar uma quantidade maior de passagens que a estabelecida no parágrafo antecedente, deverá se dirigir ao Departamento Pessoal de sua empresa, comprovando, expressamente, tal necessidade, para que seja providenciado o aumento do crédito mensal solicitado.

§ 3º - O CARTÃO ELETRÔNICO FUNCIONAL, ao ser fornecido pela primeira vez ao funcionário da Empresa, o será gratuitamente. Em caso de perda ou extravio deste, a Empresa poderá cobrar o seu ressarcimento. Porém, este não poderá ser superior ao equivalente a 20 vezes ao valor da passagem Modal.

§ 4º - O direito à passagem gratuita, nas mesmas condições acima, será também concedido em microônibus sem ar condicionado, nas linhas que operam exclusivamente com microônibus, até o limite de 3 (três) beneficiários no horário entre 5 (cinco) e 22 (vinte e duas) horas.

§ 5º - Também será concedido o direito à passagem gratuita nos microônibus nas linhas que operam sem ar condicionado, exclusivamente, no horário entre 22 (vinte e duas) e 5 (cinco) horas, em quantidade superior ao limite previsto no § 4º.

§ 6º - Os beneficiários de passagem gratuita, nos termos da presente cláusula, manterão o referido direito, nas hipóteses de (a) - afastamento em gozo de auxílio doença e (b) - rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, sem justa causa, pelo prazo de 30 dias contados, respectivamente, a partir do (a) - início do afastamento em benefício previdenciário e (b) - da data da rescisão sem justa causa.

§ 7º - Nos ônibus convencionais e microônibus de duas portas o embarque dar-se-á, obrigatoriamente, pela porta dianteira e o desembarque pela porta traseira.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - DIA DOS RODOVIÁRIOS - 25 DE JULHO

Fica reconhecido o **dia 25 de julho** de cada ano, como o **Dia do Rodoviário**. As empresas remunerarão em dobro os Motoristas, Cobradores e Despachantes, Fiscais e aos demais membros da categoria dos Rodoviários que trabalharem neste dia.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - UNIFORME

As Empresas fornecerão o uniforme, de uso obrigatório em serviço nos termos da legislação pertinente, e, ainda, uma jaqueta, aos seus empregados MOTORISTAS, MOTORISTAS JUNIORES, COBRADORES, DESPACHANTES e FISCAIS.

§ 1º - O fornecimento de uniforme far-se-á na seguinte conformidade:

- a) a cada 6 (seis) meses, com início no mês de junho: 2 (duas) camisas na cor azul claro e 1 (uma) calça na cor preta;
- b) anualmente, no mês de junho, 1 (uma) jaqueta de cor azul marinho, e, no mês de dezembro, 1 (um) par de sapatos pretos.

§ 2º - É de responsabilidade exclusiva dos empregados a manutenção e conservação dos uniformes fornecidos assim como a substituição do mesmo em caso de perda ou inutilização.

APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRE APOSENTADORIA

Fica assegurado ao empregado que estiver às vésperas da aposentadoria, isto é, no período de 01 (um) ano anterior ao prazo mínimo para sua obtenção VOLUNTÁRIA, a garantia de emprego de até 12 (doze) meses, contados da data em que comunicar por escrito ao empregador sua intenção de aposentar-se, limitado até a data em que complete aquele prazo mínimo necessário à aposentadoria.

§ 1º - Dentro do prazo acima ou do que restar dele, se interessar ao empregador rescindir o pacto laboral, poderá fazê-lo, mesmo sem Justa Causa. Nesse caso, ficará responsável apenas pelo pagamento das Contribuições Previdenciárias, como se fora este CONTRIBUINTE FACULTATIVO, pelas cotas correspondentes ao empregado e ao empregador, com base no último salário percebido na empresa, aplicados, a partir do afastamento, todos os aumentos da categoria, até que se complete o prazo mínimo para a aposentadoria.

§ 2º - A responsabilidade do ressarcimento dos recolhimentos das cotas Previdenciárias, ficará limitada ao período de 12 (doze) meses ou do que restar dele, CONDICIONADA à apresentação do respectivo comprovante da guia de recolhimento.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COFRE

É obrigatório à colocação do dinheiro da fêria no cofre dos veículos que tiverem o aludido equipamento, ficando em poder do Cobrador, apenas, a importância equivalente a 20 vezes o valor da passagem MODAL, vigente na linha em que estiver operando. As empresas fornecerão, diariamente, dinheiro trocado aos Cobradores, para facilitar sua tarefa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MOTORISTA JUNIOR

A categoria de Motorista Júnior, instituída com o objetivo de incentivar o desenvolvimento profissional dos cobradores que possuem Carteira Nacional de Habilitação, modelo D, propiciando-lhes novas perspectivas de trabalho e salário, e melhor identificação com as empresas onde exercem suas funções, é a utilizada, exclusivamente, para a condução de veículos tipo microônibus, miniônibus, vans e similares.

§ 1º - O profissional indicado no "Caput" deverá ser submetido a treinamento ministrado pela própria empresa onde trabalha ou pelo SEST/SENAT.

§ 2º - Vencida a fase de treinamento e devidamente aprovado nos testes a que for submetido, o Cobrador será considerado apto para desempenhar suas novas funções, devendo a empresa, dispondo dos veículos indicados no "Caput" deste artigo, proceder à competente anotação em sua Carteira Profissional, promovendo-o à Categoria de Motorista Junior.

§ 3º - As partes, desde já, estabelecem que os profissionais da Categoria ora criada perceberão os salários fixados na Cláusula 3ª, ficando, ao mesmo tempo, consignado que dentre suas obrigações profissionais inclui-se a de se responsabilizar pelo recebimento das passagens pagas pelos usuários.

§ 4º - O Motorista Junior que permanecer no efetivo exercício desde cargo pelo período de 24 meses contínuos na mesma empresa será automaticamente promovido a motorista a partir do 25º mês.

§ 5º - O disposto no parágrafo anterior não poderá ser interpretado como garantia de emprego de qualquer espécie.

§ 6º - Cumprindo o Motorista Junior as condições do § 4º, caso seja rescindido, posteriormente, o seu Contrato de Trabalho, estará habilitado para exercer a função de Motorista em outra empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FUNÇÃO DE DESPACHANTE

As Linhas Regulares com mais de 20 (vinte) carros terão a presença obrigatória de DESPACHANTE nos Pontos de rendição.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FUNÇÃO DE COBRADOR

Com implantação da roleta eletrônica ou automática nos ônibus convencionais que operam com COBRADOR, as empresas manterão o nível de emprego dessa categoria durante a vigência desta Convenção, mantendo a função no referido coletivo.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CHAMADA AO ESCRITÓRIO

A chamada do trabalhador ao escritório, por qualquer motivo, inclusive quando se tratar de PUNIÇÕES, deverá ser feita fora do horário de trabalho, a fim de que não fique prejudicada a sua jornada de trabalho e a sua folga. Caso não se trate de SUSPENSÃO como punição ou DISPENSA, deverá o mesmo trabalhar no dia seguinte, mediante expressa autorização por escrito, fornecida pela Empresa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESCALAS MENSAS

As empresas se obrigam a afixar nas garagens e pontos de rendição AS ESCALAS MENSAS, abrangendo todos os turnos com os respectivos horários, respeitando as que já o faziam semanalmente.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO DA MULHER

Fica assegurado o acesso da mulher ao trabalho, na Categoria independentemente de sua idade.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADO DE AFASTAMENTO DE SALÁRIO

Por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, as empresas se comprometem, desde que o empregado solicite, a fornecer o Atestado de Afastamento e Salário (AAS) para fins Previdenciários e a declaração de Rendimentos para fins de Imposto de Renda.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

Considerando as características singulares do trabalho do pessoal de tráfego (motoristas, motoristas juniores, cobradores, despachantes), em atividade que é serviço público sujeito ao princípio da continuidade, prestada em via pública, com paradas intermitentes no curso da jornada, e, de outra parte, a validação da cláusula da pegada única pela jurisprudência do TST

(ROAA – 141515/2004-900-01-00-5, julgado em 09/03/06; TST-RODC – 824/2003-000-15-00-9, julgado em 12/05/05), fica àquele pessoal assegurado o direito à “pegada única” nas seguintes condições:

a) A duração do trabalho semanal será reduzida de 44 horas semanais para 42 horas semanais, equivalente a 20 minutos em 6 dias de trabalho na semana, sem prejuízo do salário;

b) É mantida a incorporação ao salário, ocorrida na fixação do piso salarial do pessoal de tráfego pela Convenção Coletiva 2004/2005, do adicional de 7,14% (sete vírgula quatorze por cento) que havia sido instituído pela Convenção Coletiva 2003/2004 para compensar o fracionamento e a variação de horário do intervalo de repouso;

c) É garantido o repouso nas paradas finais de cada viagem, com duração nunca inferior a 5 minutos em cada qual, nem inferior a 30 minutos na jornada deles, no curso dos quais nenhum trabalho será exigido, nada obstante serem computados na jornada de trabalho e como tal remunerado.

§ 1º - Os fiscais e os demais empregados exercentes de cargos não referidos no **caput** desta cláusula, serão mantidos no regime normal de 44 horas semanais.

§ 2º - Fica entendido que o disposto nesta cláusula atende às prescrições do art. 71 CLT na sua adaptação às características singulares do trabalho do pessoal de tráfego.

-

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada até o máximo de 2 (duas) horas diárias (art. 59, CLT) mediante compensação das horas prorrogadas com a correspondente redução da jornada no curso de um ou mais dias do mesmo mês, sem prejuízo do Descanso Semanal, mediante escala.

§ 1º: As horas trabalhadas que excedem a jornada de 7 horas e que não forem compensadas até o final do mês serão pagas como extraordinárias junto com o salário mensal correspondente.

§ 2º: O dia em que o empregado, embora escalado para trabalhar, for dispensado do trabalho não poderá ser utilizado para efeito de compensação prevista nesta cláusula, isto é, a compensação só ocorrerá mediante escala.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GUIAS DE SERVIÇO

As empresas deverão anotar corretamente as Guias Ministeriais (Port. Min. nº 03/52) consignando nas mesmas, os horários da jornada cumprida no tráfego. Deve ser levado em conta que é considerado início de jornada em cada turma, o horário de chegada do empregado para o qual foi escalado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ENCERRAMENTO DE JORNADAS

Aos cobradores e aos Motoristas Juniores, após a prestação de contas da fêria do dia e o

conseqüente encerramento da jornada, as empresas se obrigam a fornecer declaração de contas, no ato. Não o fazendo, perderão o direito de reclamar ou reaver a diferença, salvo se houver erro de cálculo.

§ ÚNICO - Além do tempo necessário para o deslocamento - se houver - serão acrescidos 10 (dez) minutos, que é para cobrir o período médio na prestação de contas da fêria do dia.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES ESPECIAIS

Tendo em vista os problemas e obstáculos de natureza técnica, operacional, financeira e jurídica levantadas e reconhecidas pelo grupo de trabalho, entre os quais o compromisso de evitar excesso de horas extras, as partes resolvem acordar as seguintes condições especiais:

a) A jornada dos Motoristas, Motoristas Juniores, Cobreadores e Despachantes passará a ser considerada como tempo compatível para a jornada a partir do período em que comparecerem de acordo com os horários para o qual tenham sido escalados. E, se ficarem aguardando, por qualquer motivo, o apresto ou chegada dos veículos que irão trabalhar, terão direito à remuneração por hora ou fração. Não será esse tempo de espera, entretanto, computado de forma a prejudicar a folga. Para os Despachantes, a jornada de trabalho será computada a partir do início efetivo da jornada de trabalho.

b) Na diminuição de 44 (quarenta e quatro) para 42 (quarenta e duas) horas semanais, fica garantida a compensação e os períodos de descanso previstos na cláusula quinta e na Legislação Vigente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAS

As Horas Extras diárias que somente poderão ser trabalhadas em casos excepcionais, para término de serviço, terão acréscimo de 50% (cinquenta por cento) nas duas primeiras e 100% (cem por cento) nas demais, do dia.



FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESCALA DE FÉRIAS

As empresas fixarão em seus quadros de avisos, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias a ESCALA de férias anuais de seus empregados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANHEIROS NOS TERMINAIS

Com o objetivo de oferecer melhores condições de higiene para o pessoal do tráfego, as partes convencionam que envidarão esforços junto ao Poder Público no sentido de instalar sanitários nos Terminais Rodoviários e pontos de renidência.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ELEIÇÃO DE CIPA

As empresas comunicarão ao Sindicato obreiro a data da realização da eleição da CIPA enviando à entidade profissional, a cópia do Edital da Convocação dentro de 48 horas após a sua publicação.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUXÍLIO DOENÇA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurada a garantia de emprego por 30 (trinta) dias, ao empregado que retorne ao trabalho após a concessão de benefício pelo INSS.

§ ÚNICO - A previsão de garantia de emprego acima, é concedida, sem prejuízo do disposto no Art. 118 da Lei 8213/91.

RELAÇÕES SINDICAIS

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO MISTA

Fica mantida a Comissão Mista, prevista no acordo anterior, com 10 (dez) membros, perfazendo cinco representantes de cada lado, para análise e decisão sobre a aplicação do acordo. Os membros e representantes do Sindicato dos Trabalhadores terão garantia de emprego durante a vigência da Convenção Coletiva e terão os dias de reunião abonados. A nomeação dos membros da Comissão só será feita após troca de ofício entre os Sindicatos, que ajustarão o funcionamento e a regulamentação de suas funções.

§ ÚNICO - A comissão se instalará no prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção e se reunirá mensalmente.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

As empresas comprometem-se a liberar da prestação de serviço sem prejuízo de remuneração, no máximo 03 (três) dias por mês, os empregados eleitos em Assembléia, quando previamente requisitados, por escrito, pelo Sindicato dos Trabalhadores, para participar de Congresso ou Evento da Categoria.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTOS**

As empresas se obrigam a efetuar descontos nos salários de seus empregados, as mensalidades e as contribuições, a favor do Sindicato, nos valores e condições aprovados e autorizados em Assembléia regularmente convocada em cumprimento do Estatuto Social da Entidade, mediante ofício a ser remetido as empresas.

§ 1º - Fica assegurado aos empregados não associados o direito de oposição ao desconto mediante manifestação escrita, de próprio punho, entregue na empresa, no prazo de 10 dias contados da notificação da empresa para efetuar o desconto.

§ 2º - Em caso de demanda judicial relativa aos descontos acima referidos, o Sindicato dos Rodoviários assumirá o polo passivo da ação e as responsabilidades dela decorrentes.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CUSTEIO ASSISTENCIAL**

Para possibilitar que o Sindicato dos Empregados possa oferecer aos seus associados em benefício da categoria um melhor atendimento hospitalar, médico e odontológico, as empresas recolherão aos cofres do Sindicato, MENSALIDADE a partir de Abril/2009, o valor correspondente a 1,5% (um e meio por cento) do líquido - excluído os encargos - da folha de pagamento dos Rodoviários de cada Empresa da Categoria Econômica de Abril/2009, que será recolhido na tesouraria do Sindicato Profissional até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao mês de competência.

§ ÚNICO – A Contribuição Sindical acima ajustada, se fará por parte das Empresas, sem nenhum ônus ou desconto nos salários dos Empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO EXTRAORDINÁRIA

As empresas recolherão ao Sindicato dos Empregados, no prazo de até 30 dias contados da assinatura da presente, em caráter extraordinário, uma contribuição especial, não descontada dos empregados, de R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por empregado Motorista, Motorista Junior, Despachante, Cobrador e Fiscal e por empregado de outra categoria, integrantes do seu quadro de pessoal em 31 de março de 2009, excluídos os empregados em escritórios das empresas transportadoras.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RESCISÕES

Antes de ingressar na Justiça reivindicando os seus direitos trabalhistas, qualquer que seja o motivo da demissão, em cinco dias depois de solicitada pelo Sindicato, a empresa em conjunto com a entidade, buscará formulas para superar e resolver o impasse.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BAIXA NA CTPS

Nas rescisões ocorridas por iniciativa da Empresa, esta dará baixa na CTPS do empregado, no ato da demissão.

**ANTONIO ONIL DA CUNHA FILHO
PRESIDENTE
SINDICATO COND VEIC ROD E T T URB P DO M RIO DE JANEIRO**

**LELIS MARCOS TEIXEIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ONIBUS DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO - RIO ONIBUS**

APÊNDICE I

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM AS MULHERES MOTORISTAS

1º.) Questões sobre as características socioeconômicas, demográficas e relativas ao trabalho:

- idade;
- situação conjugal e número de filhos;
- com quem mora;
- atuação ou não como chefe de família;
- ocupação anterior à de motorista;
- tempo de exercício da função e tempo de trabalho na empresa (atual);
- motivação para escolher o ofício de motorista de ônibus;
- escala/turno de trabalho;
- distância entre residência e trabalho.

2º.) Questões sobre o trabalho:

- possíveis diferenças no exercício da atividade por homens e mulheres, destacando vantagens e desvantagens, o que há de comum e o que há de específico segundo a ótica de gênero:

- relação com os colegas, chefia, passageiros, demais motoristas (automóveis, caminhões, motos e ônibus de outras empresas);
- organização e condições de trabalho;
- aspectos positivos e negativos da ocupação;
- como elas se vêem como motoristas;
- aceitação da família, passageiros, colegas de trabalho etc., quando elas decidiram trabalhar como motoristas de ônibus.

3º.) Questões sobre a saúde e suas relações com o trabalho de motorista considerando o lazer e o tempo fora do trabalho:

- conciliação do trabalho de motorista com o trabalho doméstico (divisão das tarefas domésticas?);
- satisfação com o trabalho;
- etilismo/tabagismo;
- problemas de saúde antes e depois de iniciar na atividade de motorista de ônibus;

- atividades de lazer e tempo que dispõe para isso;
- realização de atividades físicas e tempo dedicado;
- sono/descanso;
- saúde reprodutiva (menstruação/gestação), problemas osteomusculares e do aparelho digestório (alimentação/ingestão hídrica/ida ao sanitário), fadiga (mental/física), saúde psicológica (estresse/depressão);
- estratégias usadas para driblar os problemas no trabalho (ex: cantar, para evitar passageiro chato).

APÊNDICE II

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM PESSOAS RESPONSÁVEIS PELA CONTRATAÇÃO DE MULHERES MOTORISTAS

- Questões sobre o trabalho:
 - possíveis diferenças no exercício da atividade por homens e mulheres, destacando vantagens e desvantagens, o que há de comum e o que há de específico segundo a ótica de gênero;
 - sentidos atribuídos para a contratação de mulheres motoristas.

APÊNDICE III

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Termo de Consentimento foi elaborado seguindo modelos diferenciados de acordo com a pessoa que participou da pesquisa de campo:

- **Modelo 1** foi utilizado por **mulheres motoristas das empresas *Beta e Gama***.
- **Modelos 2 e 3** se referem às **entrevistas realizadas na empresa *Alfa*** (que autorizou a realização da pesquisa):
 - **Modelo 2** foi utilizado pelas **mulheres motoristas**;
 - **Modelo 3** foi utilizado pelas **pessoas do setor de RH da empresa**.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – MODELO 1

(para uso com mulheres que atuam como motoristas em empresas de ônibus na cidade do Rio de Janeiro)

Você está sendo convidado para participar da pesquisa “*Análise das relações saúde-trabalho entre mulheres motoristas de ônibus da cidade do Rio de Janeiro*”.

Você foi selecionada através de contato pessoal durante uma viagem de ônibus. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

O objetivo deste estudo é contribuir para o favorecimento na compreensão da relação entre a atividade de mulheres que trabalham como motoristas e a saúde.

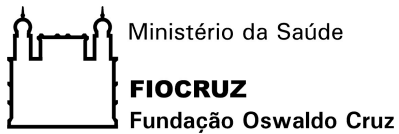
Sua participação nesta pesquisa consistirá em participar de uma entrevista que abordará aspectos de sua vivência profissional e de sua saúde. Caso você concorde, a entrevista será gravada em áudio.

As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Ao transcrever o material das entrevistas serão utilizados nomes fictícios no intuito de proteger a sua privacidade. Dessa maneira estará garantido o seu anonimato na divulgação dos dados, independente do meio de divulgação.

O estudo não envolve riscos por sua natureza não invasiva. Como benefício ressaltamos a possibilidade de reflexão sobre os aspectos relacionados a sua vida e trabalho, contribuindo para um melhor entendimento e consequente aprimoramento que se fizer necessário.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Danielle Pires Marques Vellozo
Pesquisadora responsável



Pesquisadora: Danielle Pires Marques Vellozo
Laboratório de Educação em Ambiente e Saúde
Instituto Oswaldo Cruz, FIOCRUZ
Av. Brasil 4365, Rio de Janeiro, RJ, Brasil - CEP 21.045-900
Pavilhão Lauro Travassos, sala 11
Telefone: (21) 2598-4378 – Ramal: 130
E-mail: dani.vellozo@yahoo.com.br

Comitê de Ética e Pesquisa – CEP/ENSP
Rua Leopoldo Bulhões, 1.480 - Andar Térreo
Manguinhos - Rio de Janeiro - RJ / CEP. 21041-210
Telefone e Fax - (21) 2598-2863
E-mail : cep@ensp.fiocruz.br
<http://www.ensp.fiocruz.br/etica>

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome:

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – MODELO 2

(para uso com mulheres motoristas que trabalham na empresa que autorizou a realização da pesquisa)

Você está sendo convidado para participar da pesquisa “*Análise das relações saúde-trabalho entre mulheres motoristas de ônibus da cidade do Rio de Janeiro*”.

Você foi selecionada através de contato de contato com a empresa de transporte que a emprega. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

O objetivo deste estudo é contribuir para o favorecimento na compreensão da relação entre a atividade de mulheres que trabalham como motoristas e a saúde.

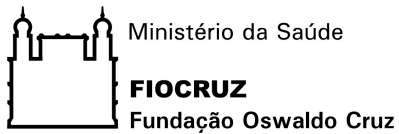
Sua participação nesta pesquisa consistirá em participar de uma entrevista que abordará aspectos de sua vivência profissional e de sua saúde. Caso você concorde, a entrevista será gravada em áudio.

As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Ao transcrever o material das entrevistas serão utilizados nomes fictícios no intuito de proteger a sua privacidade. Dessa maneira estará garantido o seu anonimato na divulgação dos dados, independente do meio de divulgação.

O estudo não envolve riscos por sua natureza não invasiva. Como benefício ressaltamos a possibilidade de reflexão sobre os aspectos relacionados a sua vida e trabalho, contribuindo para um melhor entendimento e conseqüente aprimoramento que se fizer necessário.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Danielle Pires Marques Vellozo
Pesquisadora responsável



Pesquisadora: Danielle Pires Marques Vellozo
Laboratório de Educação em Ambiente e Saúde
Instituto Oswaldo Cruz, FIOCRUZ
Av. Brasil 4365, Rio de Janeiro, RJ, Brasil - CEP 21.045-900
Pavilhão Lauro Travassos, sala 11
Telefone: (21) 2598-4378 – Ramal: 130
E-mail: dani.vellozo@yahoo.com.br

Comitê de Ética e Pesquisa – CEP/ENSP
Rua Leopoldo Bulhões, 1.480 - Andar Térreo
Manguinhos - Rio de Janeiro - RJ / CEP. 21041-210
Telefone e Fax - (21) 2598-2863
E-mail : cep@ensp.fiocruz.br
<http://www.ensp.fiocruz.br/etica>

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome:

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – MODELO 3

(para uso com pessoas do Departamento de Recursos Humanos da empresa de ônibus que autorizou a realização da pesquisa)

Você está sendo convidado para participar da pesquisa “*Análise das relações saúde-trabalho entre mulheres motoristas de ônibus da cidade do Rio de Janeiro*”.

Você foi selecionado através de contato pessoal com a empresa de transporte que o(a) emprega, que autorizou a realização da pesquisa. Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

O objetivo deste estudo é contribuir para o favorecimento na compreensão da relação entre a atividade de mulheres que trabalham como motoristas e a saúde.

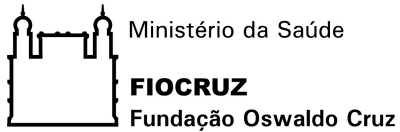
Sua participação nesta pesquisa consistirá em participar de uma entrevista que abordará aspectos da inserção de mulheres como motoristas profissionais. Caso você concorde, a entrevista será gravada.

As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Ao transcrever o material das entrevistas serão utilizados nomes fictícios no intuito de proteger a sua privacidade. Dessa maneira estará garantido o seu anonimato na divulgação dos dados, independente do meio de divulgação.

O estudo não envolve riscos por sua natureza não invasiva. Como benefício nos comprometemos a encaminhar um relatório com recomendações sobre a organização do trabalho de motoristas, com foco no trabalho de mulheres, contribuindo para um melhor entendimento e conseqüente aprimoramento que se fizer necessário.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço do pesquisador principal e do Comitê de Ética em Pesquisa – CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Danielle Pires Marques Vellozo
Pesquisadora responsável



Pesquisadora: Danielle Pires Marques Vellozo
Laboratório de Educação em Ambiente e Saúde
Instituto Oswaldo Cruz, FIOCRUZ
Av. Brasil 4365, Rio de Janeiro, RJ, Brasil - CEP 21.045-900
Pavilhão Lauro Travassos, sala 11
Telefone: (21) 2598-4378 – Ramal: 130
E-mail: dani.vellozo@yahoo.com.br

Comitê de Ética e Pesquisa – CEP/ENSP
Rua Leopoldo Bulhões, 1.480 - Andar Térreo
Manguinhos - Rio de Janeiro - RJ / CEP. 21041-210
Telefone e Fax - (21) 2598-2863
E-mail : cep@ensp.fiocruz.br
<http://www.ensp.fiocruz.br/etica>

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Nome:

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)