

GÊISA DE CARVALHO SILVA FERREIRA

**O TRANSPORTE COLETIVO POR ÔNIBUS DE BELO HORIZONTE:
INFORMAÇÃO E SUBJETIVIDADE NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Escola de Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciência da Informação.

**Orientadora: Prof. Helena Maria Tarchi
Crivellari – ECI/UFMG**

**Belo Horizonte
Escola de Ciência da Informação da UFMG
2000**

Ferreira, Gêisa de Carvalho Silva

O transporte coletivo por ônibus de Belo Horizonte:
informação e subjetividade no trabalho. Belo Horizonte:
UFMG/ ECI, 2000.

138 p.

Dissertação (mestrado) UFMG.ECI

A meu pai,
pioneiro da viação em BH, responsável pelo leva-e-traz da força do cotidiano.

A minha mãe,
historiadora, responsável pelo leva-e-traz da minha memória.

AGRADECIMENTOS

Toda produção tem uma história. Ela é construída a partir das mil e uma discussões sobre o objeto, sobre o problema, sobre o referencial teórico, as indecisões, os medos, as dúvidas, as angústias, do que se leu, das novas descobertas, do que deveria ter sido lido, pesquisado, das conversas com os professores, com os colegas, com o orientador, com os amigos...

Todos estes acontecimentos foram, algumas vezes, desafios, outras alegrias, mas, essenciais, para alcançar os meus objetivos e abrir novas perspectivas no meu caminho acadêmico.

Contei, também, com a ajuda e apoio de muitas pessoas.

Um agradecimento especial ao Paulinho, Diogo, Lisa e Ciça pela presença, pela compreensão e pelo carinho.

A todos os entrevistados pela disponibilidade em falar do seu cotidiano.

Às bibliotecárias — Teresa, Nádia e Gisele — pela amabilidade que sempre me dispensaram. Gorette, em especial, e Viviane pela consideração e cortesia em resolver os problemas administrativos.

À Tânia Bogutchi, responsável pela análise estatística, pelo reencontro na hora certa. À Júnia Maria Campos Passos, revisora, pela atenção neste final de trabalho.

Ao DATAMEC, FAT e ao Ministério do Emprego e Trabalho pela possibilidade de uso das bases de dados RAIS e CAGED.

Aos amigos, pela força, meu muito obrigada.

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS.....	7
LISTA DE SIGLAS	8
RESUMO.....	9
1 INTRODUÇÃO.....	10
2 TRABALHO.....	17
2.1 A Evolução histórica dos processos de trabalho.....	20
2.2 Organização científica do trabalho.....	21
2.3 Modificações recentes n.o processo de trabalho.....	23
2.4 Qualificação e trabalho.....	26
2.5 Gênero e trabalho.....	29
3 SUBJETIVIDADE.....	32
3.1 A dimensão da subjetividade.....	34
3.2 Tecnologia e subjetividade.....	38
4 INFORMAÇÃO.....	41
4.1 A Gestão do conhecimento.....	45
5 TRANSPORTE PÚBLICO POR ÔNIBUS.....	48
5.1 Um pouco de história: Os primórdios do transporte.....	50
5.2 Do trem ao ônibus.....	52
5.3 O caso de Belo Horizonte.....	54
5.3.1 Os setores públicos e privados na história do transporte na capital mineira.....	56
6 A REFERÊNCIA EMPÍRICA: O “LOCUS” DE TRABALHO NAS EMPRESAS.....	66

6.1	As empresas estudadas.....	67
6.1.1	Empresa A.....	68
6.1.2	Empresa B.....	69
6.2	Os trabalhadores estudados	71
6.2.1	O motorista de transporte coletivo.....	71
6.2.2	O cobrador de transporte coletivo.....	72
6.2.3	O despachante de transporte coletivo.....	73
6.3	Organização do trabalho no transporte coletivo.....	74
6.4	Saúde do trabalhador.....	83
6.5	Gestão da força de trabalho.....	85
6.5	Regulação de conflitos.....	96

7 SUBJETIVIDADE/TRABALHO/INFORMAÇÃO:AS

VIVÊNCIAS DO COLETIVO.....99

7.1	A identidade do trabalhador do transporte coletivo.....	101
7.2	A questão da sexualidade	109
7.3	Transporte coletivo — um espaço masculino.....	111

8 CONCLUSÕES.....118

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....123

10 ANEXOS.....130

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

GRÁFICO 1- Distribuição das empresas de ônibus por natureza jurídica..	51
GRÁFICO 2a- Permanência no trabalho, em meses, dos motoristas.....	87
GRÁFICO 2b- Permanência no trabalho, em meses, dos cobradores.....	88
GRÁFICO 3- Distribuição por faixa etária.....	91
TABELA 1 – Universo dos trabalhadores estudados.....	92
GRÁFICO 4- Distribuição por gênero.....	93
GRÁFICO 5.a- Distribuição por faixa salarial (motoristas).....	94
GRÁFICO 5.b- Distribuição por faixa salarial (cobrad. e despach.).....	95
TABELA 2 – Gênero e faixa salarial.....	95
GRÁFICO 6- Distribuição por nível de Instrução.....	105

SIGLAS

BHBUS – Plano de Reestruturação de Transporte Coletivo da Região Metropolitana de Belo Horizonte

BHTRANS- Empresa de Transporte e Trânsito de Belo Horizonte S/A

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CBTU- Companhia Brasileira de Trens Urbanos

CCT- Câmara de Compensação Tarifária

CFLMG- Companhia Força e Luz de Minas Gerais

CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas

DBO- Departamento de Bondes e Ônibus

DER/MG - Departamento de Estradas e Rodagens

DMBO- Departamento Municipal de Bondes e Ônibus

DNER- Departamento Nacional de Estradas e Rodagens

METROBEL- Companhia de Transportes Urbanos da Região Metropolitana de Belo Horizonte

PACE- Projeto de Alteração da Área Central

PC- Ponto de Controle

PROBUS- Programa de Organização do Transporte Público

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RH – Recursos Humanos

RMBH- Região Metropolitana de Belo Horizonte

SETRANSP- Sindicato das Empresas de Transporte Coletivo

SMT- Superintendência Municipal de Transporte

TMBH- Trem Metropolitano de Belo Horizonte

TRANSMETRO- Transportes Metropolitanos

RESUMO

Este trabalho introduz uma reflexão sobre a emergência do sujeito na condição de trabalhador, através das interrelações entre informação, subjetividade e trabalho, temas que não poderiam ficar excluídos dos mecanismos e lógicas econômicas, sociais e tecnológicas da modernidade.

É o setor de transporte coletivo urbano de Belo Horizonte que serve de base para que se possa falar sobre a vida, sobre o cotidiano, sobre o trabalho, sobre a subjetividade e sobre a informação em suas articulações teóricas, conceituais e metodológicas. Sob a perspectiva da psicanálise e do institucionalismo, o elemento diferencial deste estudo foi pensar, de forma ampla, a relação entre esses temas como produtora de subjetividade. Dessa maneira, foi possível encontrar na “fala” dos trabalhadores como eles se informam por si mesmos, como falam de suas necessidades e como estabelecem seus próprios entendimentos das questões que cercam suas vidas.

A linha de pesquisa utilizada para este estudo foi a de natureza qualitativa, com entrevistas nas quais se abordam os elementos necessários ao processo de trabalho dentro, mesmo, do ambiente em que este trabalho transcorre, para a compreensão da representação coletiva que é elaborada sobre o motorista, o cobrador e os despachantes.

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

A vida moderna tem transformado de modo intenso os processos de

sociabilidade, subjetividade e o meio ambiente. A família, a escola, o cotidiano sofreram mudanças. O mundo do trabalho não é mais o mesmo. A introdução de um conjunto de modificações tecnológicas criou novas exigências para o pensar, o sentir, o agir dentro e fora desse mesmo mundo. A relação entre os temas trabalho, subjetividade e informação, perpassa vários campos de conhecimento e, por ela, busca-se analisar a emergência do sujeito, na condição de trabalhador.

Nas últimas décadas, os aportes da Sociologia do Trabalho e da Ciência Administrativa, mostram-se importantes para a observação dos processos tecnológicos e organizacionais do mundo do trabalho. Nele cruzam-se processos e movimentos ao mesmo tempo novos e reiterativos, que podem nos ajudar a perceber as metamorfoses que estão em curso e que definem um “modo de ser e de viver”. Do mesmo modo surge como categoria de análise a dimensão da subjetividade na qual as identidades, os sujeitos sociais e os significados emprestam sentido às “situações objetivas” (THOMPSON, 1981). Nesse contexto GUATTARI e ROLNIK (1986 : 26-31) chamam nossa atenção, dizendo que “a produção de subjetividade constitui matéria-prima” de toda e qualquer produção, sendo produzida pelos “agentes coletivos de enunciação” que não se reduzem a agentes individuais ou coletivos.

Dentro dessa perspectiva, o sujeito é visto como produtor da teia social que o envolve, ao mesmo tempo em que é por ela produzido. Esse sujeito é corporificado através de suas próprias vivências, práticas e discurso, nos quais o cotidiano recebe a significação que ele lhe atribui, ao mesmo tempo em que é por eles significado.

O trabalho, enquanto construto teórico, enquanto conhecimento, produz, num ritmo acelerado, muitas informações sobre si mesmo e sobre as relações que estabelece.

Elas são tratadas de muitas maneiras, de acordo com sua procedência e enfoque, e, analisam e avaliam o avanço técnico e as relações do sujeito com o mundo social-político e econômico. Com o surgimento dos conceitos específicos da Ciência da Informação nos deparamos com novas formas de organização do saber, nas quais poder e controle também orientam e formatam os modos de subjetivação.

Conforme nos assinala SANTOS (1996), estamos no fim de um ciclo de hegemonia de certa ordem científica. As ciências sociais e humanas, sob a tutela do paradigma científico, têm tentado organizar-se através de critérios de pureza totalmente ilusórios. Mas, se o que elas se propõem é compreender e explicar a produção da existência social dos homens, não podemos pensar tendo como instrumento este modelo cindido e fragmentado.

GUATTARI (1990), em seu livro **As Três Ecologias**, assinala a necessidade de que hoje se pense a vida humana através de uma ecologia generalizada — ambiental, social e mental. A complexidade dos objetos de pesquisa no seio das ciências sociais exigiria essa abordagem, pois, de outra maneira, estaríamos confinando este saber a uma só especialização e auto-suficiência. A interdisciplinaridade busca não a fusão de conhecimentos ou a anulação da especificidade das diversas áreas, mas a superação de uma severa hierarquia das disciplinas, o que abriria caminho para um regime de associações. Dessa forma, ela corresponde à secularização do conhecimento e

aponta para uma mudança de mentalidades. Para GUATTARI (1962), a questão da interdisciplinaridade se desloca do domínio cognitivo para os domínios sociais, políticos, éticos e até mesmo estéticos.

Com MARX (1867)¹ sabemos que é na praxis, como categoria de ação, que podemos dialogar criticamente com análises que partem de diferentes concepções da realidade sem, no entanto, perder de vista o rigor conceitual e teórico e sem cair no ecletismo.

Confirmando essa idéia, GUATTARI (1962) mostra que é a praxis interdisciplinar que, atuando através de aliança e negociação, propicia um questionamento sobre o saber, sobre o homem e sobre a sociedade. Tal praxis assim pensada torna inseparáveis da elaboração cognitiva o engajamento humano e a escolha de valores.

Consequentemente, assumir a interdisciplinaridade como categoria de ação deve ser a garantia de uma ética que conduza à ação comprometida com o desenvolvimento e permanência da democracia entre os homens.

Como somos sempre contemporâneos de nosso tempo, o percurso escolhido para chegar à subjetividade na dinâmica psicossocial do trabalho tem como palco a cidade, o urbano, onde a realidade impõe-se através de multiplicidades. E dentre os inúmeros pontos sensíveis da questão urbana tem-se o transporte público.

É no transporte coletivo urbano que vamos analisar algumas tendências que incidem diretamente sobre o mesmo e, numa relação dialética, afetam a todos os que com ele estejam envolvidos. É ele que serve de base para que se possa falar da vida, do cotidiano, do trabalho, da subjetividade e da informação, através de articulações teóricas, conceituais e metodológicas entre esses elementos diversos.

Abordarmos as interrelações entre informação, subjetividade e as determinações dessas sobre o mundo do trabalho, com o objetivo de procurar melhor compreendê-las e delinear-las, é manter um grande desafio. Na construção do conhecimento desse processo singular de interação apreendemos algo dessa realidade dinâmica, de transformações que, no entanto, permanecem abertas a novas configurações de sentido.

A metodologia escolhida para ser utilizada no presente estudo foi a de natureza qualitativa, dentro de uma visão institucionalista. Sobre a pesquisa qualitativa, CHIZZOTTI (1991 : 79) afirma que:

“(...) A abordagem qualitativa parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O conhecimento não se reduz a um rol de dados isolados, conectados por uma teoria explicativa; o sujeito observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado. O objeto não é um dado inerte e neutro; está

¹ MARX, 1968, liv.1, v.1

possuído de significado e relações que os sujeitos concretos criam em suas ações”.

Um dos instrumentos que temos para apreender a manifestação, a expressão da subjetividade é discurso construído e manifesto. Na nossa metodologia de trabalho, privilegiaremos a “palavra”, o "dizer" dos trabalhadores a respeito de suas atividades e de seu próprio trabalho.

Por isso, acompanhando DEJOURS (1992: 149), nossa pesquisa visa essencialmente à vivência subjetiva: . . . “nos interessamos sobretudo pela dimensão do comentário: comentário que inclui concepções subjetivas, hipóteses sobre o porquê e o como da relação vivência-trabalho, interpretações e até mesmo citações, tipo piadas, etc..” (..) “O comentário é o material por excelência para se tomar contato com a subjetividade dos trabalhadores”

Outro aspecto importante numa pesquisa qualitativa é o papel do pesquisador na dimensão interpretativa dos aspectos da subjetividade. Nessa perspectiva é ainda DEJOURS (1992: 153) que nos serve de referência, pois trata-se de “fazer aparecer as idéias e comentários, as interpretações formuladas, na mesma seqüência das que não o foram, e que são provenientes do pesquisador que redige a observação. É um trabalho que consiste em evidenciar e explicitar o caminho tomado pelo pensamento do pesquisador, durante a pesquisa e o contato com os trabalhadores."

O presente trabalho está estruturado em três partes. A primeira se refere à formulação dos pressupostos teóricos que elaboramos e que, foram baseados em referências teóricas e bibliográficas, como aproximação empírica do nosso objeto de estudo. A partir daí, em termos metodológicos, foi feita a delimitação da amostra e a construção dos roteiros das entrevistas.

O segundo momento refere-se às entrevistas com os trabalhadores e diretores de empresas. Essas entrevistas foram feitas de maneira bastante livre, sendo que, em alguns casos, elas foram complementadas num segundo encontro. Foram feitas doze entrevistas em profundidade: duas com diretores de empresas, uma com o representante do sindicato patronal, duas com representantes do sindicato dos rodoviários, quatro com motoristas, uma com cobrador e duas com responsáveis pelo setor de recursos humanos das empresas pesquisadas.

As entrevistas foram realizada nas próprias empresas. Se, de um lado, esse caminho viabilizou o acesso aos trabalhadores, de outro, acarretou limites à nossa liberdade de escolha dos entrevistados. Em geral, essas pessoas nos eram indicadas por serem de confiança da direção das empresas. Após essa primeira entrevista passamos a marcar entrevistas por conta própria.

Essas pessoas foram contatadas através de indicação de trabalhadores já entrevistados.

O uso do gravador, foi submetido à aquiescência do entrevistados e não acarretou problemas à condução da pesquisa. No começo o gravador causava certa inquietação e muito “medo de errar”. Entretanto, à medida que a entrevista corria a pessoa ficava mais à vontade, usando expressões características ou registrando críticas e não-ditos institucionais.

O roteiro básico das entrevistas incluiu os seguintes temas: história profissional, descrição do trabalho, percepções sobre a representação do trabalhador do transporte coletivo, relacionamento com a empresas e aspectos de sua história de vida que fossem se agregando à entrevista.

Finalmente, a terceira etapa diz respeito à análise e à construção de um texto sobre o trabalhador do transporte coletivo, na qual procuramos abordar os elementos culturais, sociais e a dimensão subjetiva das vivências dentro do processo de trabalho. Aqui, o objetivo maior seria levantar aspectos que contribuíssem para a compreensão da representação coletiva, que, sobre o motorista e o cobrador, é elaborada.

Ressaltamos alguns elementos que foram aparecendo nas entrevistas: a identidade do trabalhador do transporte coletivo, seu modo de ser, seus valores, a tarefa desenvolvida, os preconceitos, a sexualidade e a construção da atividade, num espaço

basicamente masculino.

Nesta análise procuramos deixar emergir expressões utilizadas para definir atitudes e representações dos diretores de empresa, motoristas e cobradores sobre as situações de trabalho, enfatizando a importância do comentário sobre as diferentes experiências e vivências do cotidiano.

CAPÍTULO 2

O TRABALHO

O trabalho, enquanto categoria conceitual, tem sido pensado sob vários ângulos, já que ele sempre afeta e é afetado por condições econômicas, sociais e culturais, determinadas pelas lógicas de cada período histórico. O trabalho tem estado no centro das diversas articulações que se efetuam entre as condições citadas, o que permite fazer coincidir, por ele, a objetividade da análise histórica com a subjetividade da experiência vivida e representada pelos indivíduos.

A relação entre o subjetivo e o objetivo, própria do mundo do trabalho, já vem sendo historicamente estudada, e sua compreensão tem sido marcada como necessária. Vamos recorrer inicialmente a MARX (1867) que, ao desenvolver a idéia de trabalho alienado, apresenta a noção do trabalho como atividade vital do ser humano, que possibilita, ao mesmo tempo, a transformação da natureza e desse mesmo ser humano. Assim, para esse autor, o trabalho tem conseqüências tanto na transformação do mundo objetivo e material quanto na desse ser humano, parte integrante do mundo.

Para FREUD, o trabalho é constitutivo do homem, sendo o meio pelo qual ele se relaciona com o que lhe é externo, através do processo de busca do prazer e evitação do desprazer. O que FREUD (1929)² nos diz em seu texto **Mal estar na Civilização** é que:

“Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão firmemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que esta técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional, e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhe um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que goza com algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade.”

O Institucionalismo assinala que a sociedade é um tecido de instituições. Elas formam uma rede, uma trama, e se interpenetram, se articulam reciprocamente, para regular a produção e a reprodução da atividade humana e a relação dos homens entre si.

Para os institucionalistas, a instituição é a pedra angular da sociedade. As instituições formam a trama social e perpassam os indivíduos, os quais, por suas práticas, as mantêm ou criam outras, novas.

BAREMBLITT (1996) ao relatar as origens das instituições esclarece que a história delas se perde no tempo. É muito difícil fazer a história de uma instituição ou, mesmo, determinar sua origem. E, em alguns casos, é muito difícil dizer qual veio primeiro ou qual veio depois. O certo é que, para que uma sociedade humana exista, têm que existir, no mínimo quatro instituições: a da língua, a das relações de parentesco, a da religião e a da divisão de trabalho. Uma instituição supõe outra, precisa da outra e é o seu conjunto que constitui uma civilização, ou uma sociedade humana. Aqui também a instituição Trabalho aparece como constitutiva da sociabilidade, transcendendo a própria situação de trabalho.

O termo instituição possui dois grandes conjuntos de significados. No primeiro as forças instituídas constroem o espaço social. Este é produto da subjetividade coletiva ou de interesses de grupos, das visões de uns sobre os outros, das vontades de poder e controle, mas também dos desejos que, combinados, formam o campo social. Aqui a noção de imaginário do grupo ganha relevância. No segundo aspecto falamos das forças instituintes da sociedade, forças do novo que colocam a sociedade num processo contínuo de modificações. Analisar a instituição é refletir sobre poder e controle na sociedade contemporânea, presentes nos coletivos ou em suas manifestações (CASTORIADIS, 1995).

Estas considerações colocam o trabalho como elemento privilegiado para a análise do ser humano em sua relação com o mundo material e objetivo, mobilizando uma

² FREUD, 1974, p. 99 .

interação dinâmica entre a vida psíquica pulsional e a vida em sociedade. O trabalho propicia ao sujeito sua inserção nas relações sociais, possibilitando o exercício da subjetividade.

2.1 A evolução histórica dos processos de trabalho

Para CRIVELLARI (1988), “processos de trabalho” são os modos concretos de se combinarem, em cada sistema produtivo, os elementos principais das atividades de transformação: os meios de trabalho, as matérias primas e os trabalhadores. A partir de um modo simples de se combinarem esses elementos — como na produção artesanal, em que os artesãos eram proprietários dos meios de produção e do controle tanto da qualidade do produto quanto do trabalho — passamos, com a introdução do modo de produção capitalista, a uma maior complexidade, que implica um grande número de trabalhadores numa mesma área física, sob o comando do capital.

Em seu trabalho, CRIVELLARI, referindo-se à “matriz marxiana”, aponta três formas fundamentais que, historicamente, caracterizam o processo capitalista de produção.

Cooperação: baseia-se no trabalho conjunto de trabalhadores assalariados, sob a autoridade do detentor do capital e/ou de seus agentes.

Nesse sistema os trabalhadores conservam o controle sobre o processo de trabalho, mas não controlam o processo de produção de valor.

Ao ser retirada do trabalhador parte de seu poder de decisão e sendo ela transferida ao capital, inicia-se o movimento de separação entre a concepção, o planejamento e a execução do trabalho, característica do modo capitalista de produção.

Manufatura: aqui, o processo de trabalho é decomposto, parcelando-se as atividades de controle, ajuste e montagem dos elementos que formam o produto acabado. As atividades são distribuídas entre trabalhadores diferentes e realizadas simultaneamente. Assim, mesmo que o grau de controle do trabalhador sobre o processo de trabalho seja, ainda, considerável, colocam-se restrições para a valorização do capital, que passa, então, a depender principalmente da intensificação do trabalho humano.

Maquinofatura: nesse caso, o desenvolvimento da máquina a vapor substituiu progressivamente a força humana de trabalho pela força motriz. Essa passagem ampliou a separação entre a concepção e a execução do trabalho, já que englobou em sua substituição não só a força, como, em parte, a inteligência. A entrada da máquina criou uma ampla categoria de executores

de trabalho versus um número restrito de conceptores, base propícia à acumulação capitalista.

Estavam, dessa forma, criadas as condições para a superação dos limites impostos por uma base artesanal à valorização do capital (FREYSSINET *apud* CRIVELLARI, 1988).

2.2 Organização Científica do Trabalho

Segundo CATTANI (1997: 247) , o “taylorismo é uma estratégia patronal de gestão/organização do processo de trabalho e, juntamente com o fordismo, integra a organização científica do trabalho.”

As considerações feitas a seguir são no intuito de detalhar os pontos característicos de cada um desses processos.

CATTANI (1997: 247) ao definir o termo taylorismo, o faz como:

“Sistema de organização do trabalho, especialmente industrial, baseado na separação das funções de concepção e planejamento das funções de execução, na fragmentação e na especialização das tarefas, no controle de tempos e movimentos e na remuneração por desempenho.”

É especialmente adequado no uso intensivo dos sistemas mecânicos. Enfatiza o controle e a disciplina, objetivando eliminar a

autonomia dos produtores diretos e do tempo ocioso, no sentido de aumentar a produtividade do trabalho.

No taylorismo há intensificação do trabalho, conseguida pelo estudo dos tempos e movimentos para execução de uma tarefa - a racionalização científica. Com ela, instrumentos de trabalho mais adaptados à tarefa são usados, eliminando-se os movimentos inúteis.

Os princípios tayloristas de decomposição do trabalho foram aplicados de forma intensa e generalizada no período que decorre do final da Primeira Grande Guerra até meados dos anos 70.

Apesar de, desde o seu início, esse modelo ter-se deparado com críticas e resistências, e, mesmo, com o surgimento de novas formas de gestão da força de trabalho no regime de acumulação flexível, ele não pode ser entendido como superado, permanecendo ainda como uma das principais estratégias patronais, sob a alegação do caráter necessário e inevitável da divisão do trabalho e da separação entre dirigentes e executantes (BOUDON e BOURRICAUD *apud* CATTANI, 1997).

O fordismo é uma estratégia mais abrangente do que o taylorismo. É uma prática gestonária na qual se observa uma separação radical entre concepção e execução, baseando-se no trabalho fragmentado e simplificado,

com ciclos operatórios curtos, requerendo pouca formação e treinamento dos trabalhadores.

Sua grande inovação foi introduzir a linha de montagem acoplada à esteira rolante, mas esta estratégia abrange extensa mecanização, uso de máquinas-ferramentas e crescente divisão de trabalho (CATTANI, 1997) .

O método fordista de produção alcançou surpreendente crescimento da produtividade, prioritariamente pela intensificação do trabalho.

As bases lançadas pelo taylorismo e pelo fordismo constituíram-se no núcleo em que se alicerçam as demais formas de gestão da produção difundidas posteriormente.

2.3 Modificações recentes no processo de trabalho

Como é sabido e CRUZ (1996) mostra, historicamente, as análises dos impactos das bases lançadas pelo taylorismo e pelo fordismo constituíram-se no núcleo em que se alicerçam as demais formas de gestão da produção difundidas posteriormente. Entretanto, o fato de essas teorias não considerarem também os processos psico-sociais envolvidos em tais formas de gestão levantou protestos e contestações, o que propiciou, ainda na primeira metade do século XX, desenvolvimento de uma abordagem alternativa, conhecida como a Escola de Relações Humanas, que estabelece

teorias, relacionando produtividade e motivação das pessoas. De modo geral, essas teorias forneceram os subsídios para boa parte do desenvolvimento organizacional ocorrido nas décadas de 1960 e 1970.

É interessante pensar que a partir destas experiências surge a abordagem sócio-técnica, que busca a otimização do sistema técnico preconizado no taylorismo/fordismo aliado ao sistema social da “Escola de Relações Humanas”. FLEURY e FLEURY (1995) esclarecem que este sistema busca conciliar as demandas e capacitações do sistema social a uma adequada articulação às demandas e requisitos do sistema técnico, para que se possam atingir os objetivos tanto da produção, da organização quanto os das próprias pessoas. CRUZ (1996) mostra que uma aplicação conhecida desta abordagem é a organização do trabalho em Grupos-Semi-Autônomos – GSA. Neste caso, um grupo de operários recebe uma tarefa e recursos para executá-la, tendo autonomia para se estruturar durante o processo de desenvolvimento do trabalho.

Já nos anos 80, consagra-se o modelo japonês, que se refere a um conjunto de técnicas de organização da produção e do trabalho industrial, de práticas administrativas, relações de trabalho e princípios de gestão da empresa associados a ganhos de produtividade. A organização do trabalho no modelo japonês baseia-se no taylorismo e no fordismo, mas a preocupação com a racionalização levou à adoção de técnicas grupais de trabalho e uma mais ampla utilização do conhecimento do trabalhador, se comparado com a “organização científica do trabalho”. As equipes realizam atividades na produção, na manutenção, na inspeção e na qualidade no trabalho e são constantemente chamadas para participar da resolução de problemas ocorridos nestes processos. São introduzidas novas

técnicas para maior flexibilidade da produção, tais como o *just- in- time* – gestão sem estoques- e o *kanban* – comunicação e controle da produção por cartões (HIRATA, 1993).

Na década de 90, no contexto da reestruturação produtiva atual, estudos de VELTZ e ZARIFIAN (1993) apontam para uma nova mudança no mundo das organizações. O pesquisador francês ZARIFIAN (1998) propõe uma distinção para caracterizar os novos modelos organizacionais que vêm aparecendo: a “organização qualificada” e a “organização qualificante”.

De acordo com esse autor a “organização qualificada” se caracteriza por apresentar trabalho em equipes, diminuição dos níveis hierárquicos e maior aproximação entre as diferentes funções da empresa. Estes pontos são apresentados como ruptura com o taylorismo, fato que se configura como referência quase obrigatória para as organizações modernas. Entretanto, por trás dessa aparência de modernidade existem sérios problemas como, por exemplo, o de exclusão, já que a “organização qualificada” utiliza critérios de seleção de pessoal que privilegiam níveis sempre mais elevados de educação e qualificação, ou o da rigidez, que torna a organização lenta para responder às mudanças.

Quanto à “organização qualificante”, Zarifian marca que ela favorece a co-responsabilidade explicitando a estratégia empresarial. É centrada sobre a inteligência e domínio das situações imprevistas, dando

conteúdo dinâmico à competência profissional como processo, ao mesmo tempo, individual e coletivo.

Zarifian embasa sua análise das mudanças organizacionais na teoria da ação comunicativa de Habermas. Para o primeiro a atividade comunicacional encontra-se inscrita no interior da atividade de trabalho, na qual a troca de informações leva a uma compreensão dos acontecimentos da organização, sendo esta uma situação que o indivíduo deve analisar e resolver. Assim por esta comunicação as pessoas cujas atividades e pontos de vista sobre a realidade são relativamente diferentes, chegam a acordos sobre objetivos comuns e sobre a interação entre atividades necessárias para a realização prática destes objetivos. Aqui ocorreria um processo de estruturação de toda a atividade organizacional.

Seria demasiado extenso nos alongarmos sobre as modificações sofridas pelos processos de trabalho. É importante reter que esse é um campo fértil e complexo para reflexões a serem feitas. As abordagens mais recentes apontam uma procura por novas técnicas e métodos para os sistemas de produção, que, no entanto, permanecem, em sua essência, baseados no fordismo e no taylorismo.

2.4 Qualificação e trabalho

Ao falarmos da questão da qualificação estamos apontando sua relação com as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho. De geração em geração o trabalho foi-se tornando mais perfeito e variado. Há um movimento que surge das transformações de antigas atividades, que mudou profissões e fez desaparecer outras; do parcelamento de tarefas complexas em múltiplas; do surgimento de novas tecnologias. Estas mudanças estiveram sempre associadas à transformação no uso do saber operário e/ou do trabalhador.

A emergência do novo paradigma, partir dos anos 70, baseado na utilização de novas tecnologias, reacendeu discussões sobre qualificação. Elas são complexas e polêmicas por envolver grande diversidade de fatores técnicos, sociais, políticos e ideológicos. Os estudos sobre qualificação nos remetem a um caleidoscópio de temas a saber: a evolução das qualificações, organização e divisão de trabalho, para as transformações de suas formas que variam de acordo com a ótica de sua contribuição à produção ou valor de troca, às questões educativas, às variações de emprego e remuneração da força de trabalho além de ser um espaço de luta.

O trabalho humano, na acepção de MARX (1867) é atividade resultante de dispêndio de energia, voltada à produção de bens de serviços que contribui para a reprodução da vida humana, individual e social.

O advento da sociedade capitalista dividiu sistematicamente o trabalho de cada especialidade produtiva em operações limitadas. Na sociedades primitivas havia um quadro de divisão de trabalho em ofícios. Mas, de modo geral, não havia divisão de tarefas dentro do ofício. Esta forma de divisão de trabalho é para Marx a divisão social do trabalho. Ela divide a sociedade em ocupações, cada qual apropriada a certo ramo da produção. A

divisão pormenorizada do trabalho destrói ocupações consideradas neste sentido e torna o trabalhador inapto a acompanhar qualquer processo completo de produção. São muito diferentes a divisão social do trabalho é o parcelamento do mesmo sendo, o segundo, um produto peculiar da sociedade capitalista.

Neste sentido, os modos de trabalho capitalistas aparecem como *locus* realmente fundamentais para se entender a questão da qualificação. Esclarecendo este ponto CRIVELLARI ; MELO (1989: 48) dizem que :

“A qualificação do trabalhador está estritamente ligada à transformação das tarefas. As mudanças relativas à qualificação sempre estiveram associadas a grandes tendências do maquinismo: passagem de máquinas universais a máquinas especializadas; no segundo momento, aos equipamentos automáticos e, atualmente, à presença da microeletrônica.”

Sem fugir a complexidade real do tema CRIVELLARI; MELO (1989) tratam desta questão apresentando tanto as teses que se interessam pelas perturbações que a divisão de trabalho pode trazer à produção do saber fazer, quanto, outras, onde o parcelamento do trabalho não provocaria necessariamente a degeneração do saber fazer.

Interessa-nos chamar a atenção para o fato de que o sistema de qualificação tem relação com a divisão de trabalho. Nela podemos destacar duas importantes noções: a de contribuição produtiva — em que o processo de acumulação de saberes mais a experiência equívalem a posto de trabalho — e a transferibilidade — que, refere-se à qualificação enquanto valor de troca no mercado. A qualificação para o trabalho é entendida como relação social que se estabelece nos processos produtivos, no interior de uma sociedade regida pelo valor de troca. Assim os conhecimentos adquiridos através de diferentes processos e instituições sociais tais como família, escola e empresa, somados às

habilidades, também adquiridas socialmente, acrescidas de suas características pessoais, de sua subjetividade constituem um conjunto de saberes e habilidades que significa valor de uso. Este só se transforma em valor de troca nos processos produtivos, em determinado momento histórico, se reconhecido pelo capital como sendo relevante para ao processo de acumulação.

Outra face importante da questão da qualificação, na sociedade industrial, é que ela é elemento central das relações emprego e formação. É constituída através do aparelho educativo e se manifesta com o ingresso e a intervenção no processo de trabalho. A passagem do trabalho manual sobre a matéria prima para a tarefa de controlar painéis acionados e regulados, requer uma força de trabalho capaz de ler, escrever, contar, entender desenhos e códigos o que não é, necessariamente, aumento de qualificação profissional. Aponta, antes, para o aproveitamento da expansão de oportunidades de acesso ao sistema educacional. Assim tais relações deverão ser pensadas de maneira a não dissociar os aspectos gerais da formação e os aspectos profissionais.

Este ponto refere-se, evidentemente, numa abordagem histórico-social, à reprodução de condições objetivas e subjetivas na produção do trabalhador, mesmo que o acréscimo de qualificação seja visto como um processo intelectual de integração e progressão da formação.

Por estes motivos, a relação entre trabalho, formação e a sua dinâmica só é possível ser apreendida no quadro da vida social e da educação. Tanto porque, a nosso ver, os aspectos subjetivos fazem parte das condições objetivas do trabalho e do modo como o indivíduo experimenta uma realidade concreta. Neste sentido a educação proporciona a matriz para assegurar desempenho em diferentes funções sociais.

Neste trabalho as situações concretas vividas pelos motoristas e cobradores é que servirão de pano de fundo para a inserção de mais reflexões sobre a qualificação.

2.5 Gênero e trabalho

Os estudos sobre a emergência de novos paradigmas no processo de trabalho e de qualificação levam inevitavelmente a que se pense no lugar do sujeito e da subjetividade no processo de trabalho e nas condições subjetivas que o permeiam. Nesse sentido é importante incluir, na análise, a relação de gênero.

Considerando-se que os estudos sobre gênero focalizam tal análise a partir de uma leitura histórica e, ainda, têm o mérito de marcar o lugar do sujeito e das relações subjetivas como pré-condição de toda atividade produtiva, nossa atenção a ele pode contribuir para estabelecer relações entre subjetividade, informação e trabalho.

Inicialmente esta questão nos remete ao plano das instituições, pois as relações de gênero e a divisão entre os sexos atravessam o conjunto da sociedade. Em segundo lugar, derrubam o mito do trabalhador homem, dando materialidade ao trabalhador universal.

Discussões recentes mostram que há critérios diferentes para qualificar o trabalho realizado pelos homens e pelas mulheres.

Estreitamente ligada a essa abordagem está a discussão sobre os homens terem habilidade/qualificação reconhecidas e, portanto, remuneradas, enquanto as mulheres tem qualidades consideradas naturais e não

reconhecidas como qualificação. Como afirmamos anteriormente o sistema educativo reforça estas posições. O que ocorre com freqüência é uma desqualificação do trabalho feminino, equiparado, este, à manifestação de dons naturais, não se levando em conta o treinamento informal (KERGOAT *apud* LOBO, 1991). Temos, assim, que a própria qualificação é sexuada. HIRATA (1991) mostra que as inovações e a divisão sexual do trabalho podem reforçar a marginalidade das mulheres e podem constituir um perigo, principalmente para as mulheres não qualificadas.

Os estudos de Milkman fazem referência à questão da divisão sexual do trabalho, que pode se reproduzir por tradição através de articulação de estratégias patronais e de resistência operária. Uma vez cristalizadas as tradições, a tendência à inércia é forte e a divisão sexual tende a se repetir, incorporando uma imagem de naturalidade (MILKMAN *apud* LOBO, 1991).

O advento do capitalismo subverte não apenas as condições de produção como as de reprodução. A divisão sexual estruturou as relações entre os sexos sobre uma base tanto política quanto econômica, excluindo as mulheres do campo sócio-político. A família, tal como nós a conhecemos, é

um produto indissociável de suportes ideológicos, morais e simbólicos que facilita à mulher normas sociais e de classe (COMBES e HAICAULT, 1986).

A subjetividade do trabalhador e suas representações à respeito do seu próprio trabalho, sua identidade profissional constituem elementos constitutivos da qualificação para o trabalho e definidores da produtividade. A mulher histórica e socialmente vem adquirindo qualificações sociais no espaço privado, notadamente no trabalho doméstico. Na empresa estas habilidades se transformam em competências traduzida em índices elevados de produtividade, mas que colocam a mulher em posições pré-determinadas. As mulheres, no contexto das novas formas de organização do trabalho são submetidas também, às novas formas de intensificação do trabalho. Entretanto, no âmbito privado o mantém-se responsáveis pelo trabalho doméstico, como já o eram tradicionalmente, permanecendo, assim, submetidas à dupla jornada.

Estas questões são claramente ilustradas no capítulo 6 e 7, pois no cotidiano do transporte coletivo se reproduzem as condições objetivas e subjetivas que marcam o lugar da mulher neste processo produtivo.

CAPÍTULO 3

SUBJETIVIDADE

Ao centrarmos a nossa análise sobre o cotidiano dos trabalhadores, em como eles o vêm vivenciando e como interagem nas relações que eles próprios estabelecem, nas imagens e representações que constróem colocamos o próprio trabalhador como sujeito deste processo, como aquele que o define.

Reforçando esses aspectos ENRIQUEZ (1990: 18) afirma que “ o discurso é atravessado pelo imaginário social, pelo imaginário individual, pela simbólica social (os grandes mitos, as angústias fundamentais) e pelas tentativas da simbólica individual ”.

O que mais nos interessa são os pensamentos, a interiorização subjetiva das condições de existência do trabalhador, obtidas através de nossa pesquisa. São eles que nos apontam para uma subjetividade e sua representação. As contribuições de THOMPSON (1987), sobre o fazer, sobre um processo ativo, algo que ocorre efetivamente nas relações humanas, que unifica acontecimentos tanto na experiência como na consciência, são fundamentais. Para o autor, essa categoria – a experiência - mesmo imperfeita, é indispensável ao pesquisador, pois compreende a resposta mental e emocional de um indivíduo, de um grupo social, a acontecimentos ou a suas repetições.

Essas contribuições são fundamentais, pois encarnam as relações em pessoas e contextos reais que são tratados, em termos culturais, como tradições, sistemas de valores, idéias e formas institucionais. As relações sociais são experienciadas pelos homens enquanto vivem sua própria história .

Assim, construímos as realidades objetivas como efeitos do manejo da cultura e seus valores. É através das experimentações que valores, sentimentos, afetos, são articulados em formas de expressões da subjetividade.

É na medida em que se abre espaço para a compreensão das experiências que emergem do cotidiano que podemos pensar em inventar

novas práticas e novos significados, sem deixar de levar em conta os limites impostos pela organização do trabalho.

3.1 A dimensão da subjetividade

De um modo geral, podemos dizer que a história contemporânea está cada vez mais dominada pelo aumento de reivindicações do subjetivo. Tentar entender as articulações entre as condições chamadas subjetivas e o desenvolvimento de novas socialidades advindas da “era da informação”, necessariamente, tem que envolver o sujeito como efeito e causa privilegiados desse debate. A subjetividade é onde a sociedade se interiorizou, onde o sistema cria novas possibilidades ou reproduz o que o produziu.

Freqüentemente, quando usamos o termo sujeito, falamos de alguém que é capaz de pensar, decidir e atuar por conta própria. A partir daí podemos pensar que subjetividade englobe tudo o que diz respeito à questão de ser sujeito, isto é, capacidades sensoriais, afetivas, imaginativas e racionais envolvidas nos processos de perceber, compreender, decidir e agir. A subjetividade é um conceito que deve dar conta não só da complexidade imanente do inconsciente, mas, também, de outras coordenadas do mundo, como relações sociais, produtivas, políticas, éticas, estéticas, dentre outras.

Os estudos de DELEUZE e GUATTARI sobre os diversos regimes de signos e os processos de produção de subjetividade apontam para

uma conceituação de subjetividade como sendo um conjunto de matérias e funções que, organizadas e informadas a partir desses regimes, se convertem em substâncias e formas.

A realização de todas as atividades necessárias à existência e à convivência humanas é semioticamente organizada, isto é, compõe-se de um sistema de sinais, o que torna as relações entre sociedade e indivíduo muito complexas. E, quando falamos em subjetividade, nos referimos, de um lado, a esse conjunto de matérias e funções — o conjunto de necessidades — e, por outro lado, às dimensões da cultura, aos diversos códigos socialmente ordenadores, que modelam nossos corpos, nossas mentes. É nesse processo que se estruturam as subjetividades.

Assim, em cada cultura, é este sistema de códigos vigente e hegemônico que determina, para a sociedade, tanto o modo de produzir e consumir, como o modo de significar, informar, comunicar e se organizar. Tudo é formatado pelos ordenadores sociais que indicam caminhos para todas as atividades necessárias à sobrevivência dos homens e à convivência entre eles.

Para GUATTARI (1992: 11), esta subjetividade é produzida por instâncias individuais, coletivas e institucionais, que funcionam sem nenhuma relação hierárquica entre si.

“A subjetividade, de fato, é plural, polifônica, para retomar uma expressão de Mikhail Bakhtine. E ela não conhece nenhuma instância dominante de determinação que guie as outras instâncias segundo uma causalidade unívoca.”

Ao explicitar esse descentramento, e introduzindo as condições de produção de subjetividade e suas implicações, o autor postula em **Cartografias do desejo** (1986: 31) que:

“ A subjetividade é produzida por agenciamentos de enunciação... Implicam o funcionamento de máquinas de expressão que podem ser tanto de natureza extrapessoal, extra-individual (sistemas maquínicos, econômicos, sociais, tecnológicos, icônicos, etológicos, de mídia enfim sistemas que não são mais imediatamente antropológicos), quanto de natureza infra-humana, infrapsíquica, infrapessoal (sistemas de percepção, de sensibilidade, de afeto, de desejo, de representação, de imagens, de valor, modos de memorização e de produção idéica, sistemas de inibição e de automatismos, sistemas corporais, orgânicos, biológicos, fisiológicos, etc.).”

Vemos, assim, que a subjetividade é relativamente determinada por tudo que a modela, como, por exemplo, a família, a escola, o trabalho, etc. Ela é efeito dessa mistura que atravessa cada um de nós e nos produz como seres humanos, e, ao mesmo tempo que produz, é produzida. São os “agenciamentos coletivos de enunciação” que conectam essas diferentes instâncias e informam sobre os sistemas de valores e suas implicações sociais e culturais. São esses fluxos que nos atravessam, e dão um sentido singular à

nossa existência. A este respeito, GUATTARI, (1986: 33), tenta nova definição, mais precisa, delimitando que “...(a subjetividade) é essencialmente social e assumida e vivida por indivíduos em suas existências particulares.”

Esse processo se daria de dois modos. De um lado, na perspectiva da individuação, em que os indivíduos são resultado de uma produção em massa: tal resultado é seriado, modelado e dentro de suas relações de alteridade é regido pelos usos familiares, costumes locais e leis jurídicas. De outro lado, há a perspectiva da singularização. Aqui, o processo dá vazão aos fluxos produtivos do desejo e da paixão, buscando a criação de um novo, de um singular, de um diferente, que rompe com os códigos hegemônicos que o impedem de realizar suas potencialidades e de expandir sua criatividade.

A relação entre a sociedade e o indivíduo é, portanto, muito complexa, e na produção da subjetividade interagem múltiplas forças. Simultânea ao processo de individuação, pelo qual obtemos o conhecimento das lógicas vigentes, está a medida em que podemos questioná-las, em que podemos, também, intervir e criar singularidades que nos permitam uma forma nova de nos relacionarmos com a vida.

É importante ressaltar, aqui, o papel fundamental tanto das relações de trabalho quanto das informações sobre a subjetividade. Esses dois sistemas

informam, de várias maneiras, seu funcionamento, e isso os mantém. Para viver os sujeitos devem conhecer seu ambiente e as regras que o regem. Nossa subjetividade é permanentemente incitada a assumir inconsciente, ou mesmo conscientemente, as representações e valores apresentados, os quais, muitas vezes, hipnotizam nosso desejo e prendem nossas potencialidades.

É este o conjunto de signos e sinais que incide sobre o comportamento humano, individual e coletivo, sobre as instituições sociais, políticas e econômicas, e que age no sentido de reproduzir e reforçar desigualdades e barreiras sociais. Estas barreiras muitas vezes são colocadas como “naturais”, o que propicia à sua análise considerá-las como um produto histórico e social.

A psicanálise sustenta a importância da relação do homem com o seu desejo. A concepção freudiana de desejo aponta para uma força inconsciente que busca o prazer e evita o desprazer e da qual o sujeito psíquico não teria conhecimento, nem teria sobre ela controle voluntário. Interpretada por LACAN (1999), a descoberta freudiana é recolocada no primeiro plano da teoria analítica. Para este autor, o desejo é irreduzível à necessidade, já que não é fundamentalmente relacionado à um objeto real, mas à um fantasma, que se impõe exigindo ser reconhecido pelo Outro.

DELEUZE E GUATTARI (1976) ampliam essa definição de desejo, ultrapassando a questão da representação, dizendo que ele não é apenas uma força que anima o psiquismo, produtiva e criativa, mas que, além disso, participa de todo o real, sendo imanente a outras forças que animam o social, o histórico, o natural, etc.

Aqui ele é tomado no sentido dado por Freud ao processo primário do inconsciente³, em que a energia flui livremente pelas representações, onde não há tempo, não há espaços, não há ausência, falta, castração, morte, consagrando-se ao primado das novas realidades.

Assim como o desejo do inconsciente está submetido ao processo de repressão, que é exclusivamente psíquico, este desejo, em sentido mais amplo, também está, parcialmente, submetido a outras entidades repressivas — políticas, econômicas, comunicacionais, etc.

Sustentamos que o subjetivo fica incompreensível quando não alcança o campo das determinações históricas. Esta dimensão de subjetividade nos remete tanto aos valores manifestos quanto aos modelos afetivos e às razões inconscientes.

³Funcionamento do aparelho psíquico. “Do ponto de vista tópico caracteriza o funcionamento do inconsciente. Do ponto de vista econômico-dinâmico a energia psíquica escoar-se livremente, passando sem barreiras de uma representação para outra segundo os mecanismos de deslocamento e condensação; tende a reinvestir plenamente as representações ligadas às vivências de satisfação constitutivas do desejo. (Laplanche e Pontalis, 1983: 474)

Ao incluir o homem dentro da complexidade do mundo atual sendo atravessado por ela, pensamos que tal subjetividade pode ser alienada ou singular. E é ela que forma a base que sustenta as análises desenvolvidas neste estudo.

3.2 Tecnologia e subjetividade

O ritmo acelerado com que as inovações tecnológicas se vêm difundindo tornam-na tema freqüentemente alvo de intenso debate. Desvendar as características e as implicações deste processo de difusão bem como as de suas conseqüências sobre o ser humano, em especial sobre sua condição de trabalhador, é uma grande preocupação atual. Porém, os profissionais que estudam a área do trabalho não só têm utilizado diferentes métodos de análise como, também, focalizam o tema sob diferentes aspectos, chegando, portanto, a conclusões bastante diversas. Algumas abrangem a preponderância do determinismo tecnológico; em outras a cultura ou outros fatores superestruturais, como ideologia ou religião, determinariam os modos de trabalho, desempenhando a tecnologia papel secundário.

Tomando emprestado de DEJOURS (1997) a expressão “ fator humano” , enfatizamos que não podemos dissociar a tecnologia do humano, pois cada vez mais ela orienta e pressiona os modos de subjetivação.

Como toda produção humana, a tecnologia deverá ser pensada no contexto das relações sociais e históricas em que aparece, e dentro deste contexto, devem-se analisar quais relações sociais são produzidas e quais são os produtos desta inserção. Para LOIOLA e TEIXEIRA (1994) , as escolhas tecnológicas surgem a partir de uma correlação de forças, em um momento histórico específico, numa dada coletividade, e sua tendência é reforçar os padrões sociais em vigor.

A introdução de novos recursos tecnológicos produz transformações nas relações sociais, na subjetividade e nos processos de trabalho. Uma das primeiras conseqüências destas transformações é a demanda por um novo modelo de trabalhador, qualificado para lidar com novas tecnologias e processos. A questão fundamental é sabermos que definição de homem e de sociedade embasa tais dispositivos tecnológicos, e como estes constroem a realidade em que estão inseridos.

Assim, como já sublinhamos na questão da qualificação e trabalho, gênero e trabalho, a inserção das tecnologias deve ser analisada num contexto mais amplo, levando-se em conta as variáveis sociais, políticas e culturais. Muitas vezes, a introdução de novas

tecnologias não consegue desarticular o conjunto das relações vigentes e hegemônicas da sociedade. Tais questões poderão ser mais evidenciadas nos capítulos 6 e 7 nos quais serão focalizadas, por exemplo, a organização e a gestão do trabalho e a forma como têm afetado o trabalhador.

CAPÍTULO 4

INFORMAÇÃO

O objeto de estudo da Ciência da Informação gira, obviamente, em torno do

fenômeno informação. Apesar de ser uma noção que faz parte do cotidiano de praticamente toda a população — intelectuais, empresários, sindicalistas, lideranças políticas e homens comuns — é um conceito ambíguo. Está presente na mídia com os mais diferentes e variados significados. Mas, apesar de ter se tornado mais aparente hoje, ANA CARDOSO (1996: 71) afirma que:

[informação é um] “...termo cujo uso remonta à Antigüidade (sua origem prende-se ao latim informare: dar forma) sofreu, ao longo da história, tantas modificações em sua acepção, que na atualidade seu sentido está carregado de ambigüidade: confundido freqüentemente com comunicação, outras tantas com dado, em menos intensidade com instrução, e mais recentemente com conhecimento.”

Em relação ao tema, WERSIG E NEVELING (1975) afirmam que o fenômeno informação sempre existiu, apesar de se tornar muito mais importante para a sociedade nos últimos anos. O aparecimento de uma nova situação do conhecimento e da informatização requer um tipo de ciência capaz de formular estratégias para lidar com outras demandas e problemas. Para esses autores, o que caracterizaria, mais especificamente, a transmissão de conhecimentos é a responsabilidade social, que se mostra como o real escopo da Ciência da Informação. A informação é um bem social e um direito tão importante quanto o direito à educação, à saúde, à moradia e os demais. Entretanto o acesso à informação, muitas vezes, obedece ao caráter hegemônico da sociedade.

A partir daí, BELKIN E ROBERTSON (1976) mostram que a Ciência da Informação lida especificamente com a informação no contexto humano.

MIGUEL ROJAS (1996), partindo da semiótica, propõe, de maneira mais abrangente, os seguintes enfoques teóricos para o termo informação:

a) Teoria sintática da informação: desenvolvida a partir da teoria matemática da informação de Shannon e Weaver. A interpretação sintática dos fenômenos e processos da informação e, ao mesmo tempo, o plano sintático de definições e análise da informação refere-se à intervenção maquínica. A máquina manipula signos segundo regras que lhe foram dadas.

b) Teoria semântica da informação: seus principais expoentes seriam Hillel e Carnap. Pela teoria semântica da informação, leva-se em conta o significado dos enunciados, e esses significados são interpretados pelos critérios de verdade e de falsidade. Isso deixa de lado o sentido desses enunciados, o contexto em que são proferidos e a intencionalidade do sujeito, perdendo-se grande parte do mundo da informação.

c) Teoria pragmática da informação: nesta abordagem o autor privilegia a informação como produto de uma síntese de elementos objetivos

e subjetivos e das propriedades reais dos objetos com a atividade do sujeito. As estruturas utilizadas pelo sujeito para organizar estas propriedades objetivas se encontram condicionadas pelo desenvolvimento psicogenético dele próprio e pelo contexto sócio-histórico-cultural em que vive.

Quando tomamos esta última teoria como referência, estamos não só nos dando elementos que superaram os limites, as simplificações e as exclusões das teorias sintática e semântica da informação, mas, principalmente, transformando o mundo da informação, como nos mostra Guattari, em “agenciamento coletivo de enunciação”. Seguindo esse autor sabemos que aí toda a produção de sentido, de eficiência semiótica, não se centraria nem em agentes individuais nem em agentes grupais, mas em conexões de diferentes instâncias. Tal agenciamento depende de certo funcionamento social, econômico, institucional, micro e macro político. Desse ponto de vista, somos equipados com uma série de representações conscientes e inconscientes, que asseguram um funcionamento generalizado, que estratifica os papéis, hierarquiza a sociedade, e, principalmente, aceita o caráter finito e historicamente delimitado dos investimentos humanos. A esse respeito GUATTARI (1986 : 31) marca que mesmo que estejamos longe de poder delimitar seu alcance “esta posição pode não estar verdadeiramente

teorizada, mas com certeza, está plenamente em ação em todo o desenvolvimento da sociedade.”

A articulação das indagações aqui presentes adotará como pano de fundo o conceito de informação oferecido por esta perspectiva — o da teoria pragmática da informação. Podemos considerá-la como um dispositivo que tem valor, qualidades, que propicia movimento e, como tal, dependente da atuação dos grupos sociais envolvidos no seu processo de desenvolvimento e nos modos de sua utilização.

A estrutura sócio-econômica e o complexo psíquico que se instaura nos indivíduos a partir de uma forma de realidade hegemônica delimitam o universo de relações sociais e simbólicas. A forma de gerenciamento e distribuição da informação, as relações do mundo do trabalho que se observam na sociedade têm sido encarregadas de organizar, na nossa subjetividade, a reprodução do modelo hegemônico de funcionamento, a fim de se obter consenso em torno da ideologia dominante.

A informação é elemento de poder quando efetivamente organizada, adquirindo um papel essencial para uma sociedade em transição. FOUCAULT (1981 : 164) comenta a questão com extrema pertinência, dizendo que:

“Cada vez mais me parece que a formação dos discursos e a genealogia do saber devem ser analisados a partir não dos tipos de consciência, das

modalidades da percepção ou das formas de ideologia, mas das táticas e estratégias do poder.”

Com o controle da informação, podemos criar, produzir sujeitos cada vez mais dependentes, oprimidos como, por outro lado, sujeitos produtivos, criativos, inventivos. Hoje, o controle e uso da informação tornou-se de muito valor. Através deles podemos manter ou mudar uma situação e isso, principalmente, significa poder.

O controle da informação é atravessado pela lógica capitalista e expressa um sistema de poder que é perpetuado através da regulação e imposição de normas econômicas, sociais e culturais. Não se trata, apenas, de questão tecnológica, mas de acesso ao uso da tecnologia e aos objetivos desse uso pelos sujeitos e pela coletividade. A tecnologia permanece, em seu bojo, prisioneira de critérios hegemônicos. Muitas vezes, por não compreenderem estes critérios, os sujeitos se mantêm persistentemente repetindo crenças e preconceitos.

Apesar do entusiasmo gerado pela “era da informação”, o que essas análises querem mostrar é que o que tornará uma sociedade produtora de conhecimentos é a apropriação real e efetiva de informação pela coletividade. Esta nova economia informacional, aplicada ao mundo do trabalho, marcaria a posição que cada um ocupa, e determinaria sua relevância ou não, sua inclusão ou exclusão material e simbólica na organização social.

4.1 A gestão do conhecimento

Hoje, na Ciência da Informação, o termo gestão do conhecimento é, segundo NASCIMENTO e NEVES (1999 : 30), o que se “transformou na expressão do momento”, sendo necessário delimitar-lhe um conceito.

Para esses autores “esta nova disciplina traz em seu conceito alguns valores que procuram resgatar o indivíduo dentro da organização, sem ameaças diretas de desemprego ou procedimentos que desgastem sua relação com o trabalho, ao mesmo tempo em que oferece às organizações uma ferramenta para sustentação ou obtenção de vantagens competitivas. Nestes termos liberdade, criatividade, incentivo ao estudo, ao compartilhamento, transferência e criação de novos conhecimentos criam ambientes que, sustentados pela tecnologia, acenam com oportunidades de crescimento e retorno para todos.”

A revisão bibliográfica apresentada neste texto aponta para uma diversidade de interpretações do conceito. Este apresenta-se com diferentes e variados significados. Entretanto, para os autores citados, a “.. gestão do conhecimento aproxima-se muito de uma política a ser aplicadas pelas organizações”.⁴

As informações e o conhecimento sempre existiram, sendo que para o seu processo de aquisição são muito importantes as experiências de cada um. Neste final de século, o que fica evidenciado é que esta capacidade de assimilação do sujeito é vista como

um diferencial competitivo. Por isso, as organizações têm buscado maneiras de gerir este conhecimento e transformá-lo em dispositivo que suporte vantagens competitivas.

É importante termos em mente que o conceito com que lidamos aponta para questões relevantes de poder e controle já apresentadas acima, e presentes na gestão das informações e do conhecimento.

NÉLIDA GOMES (1987: 157), falando da importância do fenômeno, afirma que:

“Na segunda metade deste século, o surgimento de teorias e tecnologias de informação indicavam uma redefinição do espaço sócio-cultural da transferência de conhecimentos e da comunicação organizada.”

Em todas as sociedades, nem a detenção de informação, saber, conhecimento, nem o poder resultante desse fato é homoganeamente distribuído. Os grupos dominantes têm tendência a apropriar-se da informação, evitando sua circulação entre outras camadas sociais. Pode parecer paradoxal falarmos disso numa época que se denomina “da informação”. Mas os processos de interação humana, os processos de funcionamento social têm sido, desde muito tempo, complexos.

O saber que nossa civilização tem produzido é coletivo e deveria ser distribuído e exercitado coletivamente. Entretanto, junto com a produção de

⁴ (Nascimento ; Neves 1999: 31)

saber, geramos também especialistas, cientistas, intelectuais que, via de regra, têm se colocado a serviço de forças que são dominantes em nossa sociedade.

A possibilidade de interrupção e subversão desses fluxos de produção e circulação das informações e do conhecimento é o campo para abertura de novas vias, da construção de novas relações que questionem as relações de poder e alienação na qual estamos presos.

CAPÍTULO 5

TRANSPORTE PÚBLICO POR ÔNIBUS

Para melhor compreensão do setor do transporte urbano, enfocamos, neste capítulo, um pouco de sua história no Brasil e, em especial, em Belo Horizonte. Ela é importante neste trabalho, uma vez que este pressupõe os contextos sócio-históricos, como determinantes tanto da subjetividade quanto da inserção dos homens nas condições de produção e mercado, dominantes nos dias de hoje.

Esta é uma resenha esquemática, baseada em dois importantes trabalhos sobre o setor de transporte — o de BRASILEIRO e HENRY (1999) e a dissertação de mestrado de MARCUS VINÍCIUS G. CRUZ (1996) — e não pretende esgotar a lógica do transporte urbano, que vai desde a sua forma artesanal até os mais complexos sistemas de prestação de serviço. As novas relações da economia e da sociedade, ao incidirem sobre o transporte coletivo, fazem emergir uma combinação de elementos em que podemos encontrar tanto formas regressivas de organização do trabalho como formas “modernas”. Além disso tais organizações são movimentos que devem ser pensados com cautela, tanto empírica quanto analiticamente, pois são modificações de uma realidade em processo.

A história do transporte é o da ocupação dos espaços do território nacional e coloca seus trabalhadores como agentes que dão suporte a este processo. A coincidência desses dois aspectos permite-nos pensar que a construção do progresso e d

a modernidade de nossas cidades reflete as vicissitudes, as histórias vivenciadas por este setor e vice versa.

5.1 Um pouco de história: os primórdios do transporte⁵

No começo, tudo o que se ligava a transporte urbano levava a palavra *carril*. Os primeiros a receber tal denominação foram os bondes. Estes eram hegemônicos, no

⁵ Uma importante pesquisa sobre os vários fatores envolvidos no transporte coletivo da América do Sul é encontrada em Brasileiro, A e Henry, E., 1999.

começo do século, e mostraram-se insuficientes para atender e acompanhar o crescimento e o ritmo das cidades que nasciam. Assim, o ônibus ganhou relevância, e até hoje vem sendo utilizado para fazer o deslocamento das massas. É pela movimentação que os cidadãos se integram às cidades e àquilo que lhes dá vida: economia, política, educação, esporte, lazer, etc.

O transporte coletivo insere-se, prioritariamente, no Brasil urbano. Desde meados da década de 40, o ambiente político-econômico e cultural do país era propício à modernização. Passada a crise da IIª Guerra e superada a ditadura do Estado Novo, a redemocratização do país inaugurou um tempo de políticas econômicas desenvolvimentistas, com ênfase no sistema de transportes e de energia.

Diferentemente de outros países, onde a cultura ferroviária foi a prevalente, o Brasil adotou o sistema rodoviário. O sistema de ônibus montado no país é, em grande parte, decorrente dessa opção.

O serviço de transporte coletivo no Brasil, segundo BRASILEIRO e HENRY (1999), encontra-se sobre duas determinantes explicativas. Por um lado, mostra-se como ferramenta para dotar a cidade de um serviço público de transporte, necessário à melhoria das condições habitacionais e das oportunidades de vida urbana, mostrando-se coerente com o progresso econômico. Numa outra perspectiva, seu traço distintivo é a forma empresarial com que se vem desenvolvendo. A abordagem dos citados autores é baseada em pesquisa empírica em vários países da América Latina e, especialmente no Brasil, o perfil desta atividade que engloba serviço público de transporte e força de operação privada de maneira alternativa ou complementar, tem tido seus resultados e seus limites.

BRASILEIRO e HENRY (1999) afirmam que a viação brasileira dispõe hoje de 150 mil ônibus urbanos, que são operados por empresas mega, grandes e médias. Nas últimas décadas tem havido crescente profissionalização dos transportes urbanos, num processo intimamente ligado ao processo de industrialização.

O setor de transporte coletivo na região metropolitana de Belo Horizonte é basicamente composto por empresas privadas, 87,3%, sendo apenas de 3,3% o percentual de empresas públicas e 9,3% formado por empresas de natureza jurídica diversas, conforme mostra o GRAF.1.

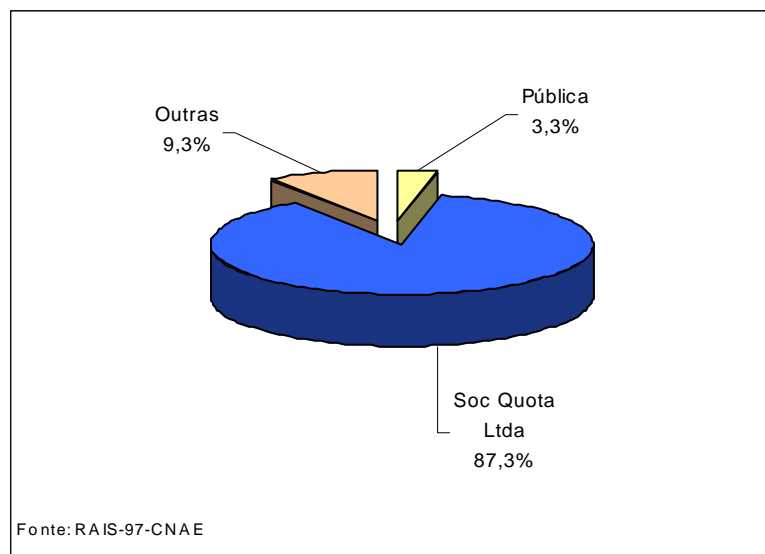


GRÁFICO 1: Distribuição das empresas de ônibus por natureza jurídica.
Fonte: RAIS-97-CNAE

5.2 Do trem ao ônibus

Até meados do século XX o trem estava fortemente articulado com a matriz sócio-econômica basicamente rural do Brasil. Ligado aos portos, viabilizava a exportação de produtos primários em troca de bens industriais, característica de uma economia agro-exportadora. Neste período, como resultado dos maciços investimentos ingleses, a malha ferroviária expandiu, atingindo 12.386 quilômetros. É importante pensarmos que este número correspondia a 33% do que seria a rede total em 1960. O declínio da rede estatal brasileira de ferrovias coincide com a saída dos investimentos ingleses e, posteriormente, com a mudança do eixo da matriz produtiva de agro-exportadora para a industrialização.

Foi a antiga opção por trens que introduziu nas cidades brasileiras o bonde. Na configuração física das cidades e dos transportes da época, eles partiam da área central, onde se localizavam o porto e os terminais ferroviários, em direção aos bairros que emergiam no subúrbio. Este modelo acompanhou o crescimento das capitais até 1930, data que, de modo geral, marca o fim do bonde.

O fim da 1ª Guerra Mundial e a saída dos investimentos ingleses favoreceram a entrada dos americanos no país, em bancos e na indústria de base, sobretudo na indústria automobilística. Essa ocupação era congruente com a cultura da tecnologia rodoviária, vista como um dos símbolos do progresso e concebida dentro do modelo fordista. Ela veio, ainda, acompanhada pela passagem da utilização da energia elétrica para a do petróleo, que iria suprir os veículos rodoviários. Foram abertas avenidas para promover o automóvel, enquanto linhas de transportes coletivos eram delegadas às viagens para que transportassem as classes de trabalhadores, cada vez mais expulsos para a periferia das cidades modernas. De 1930 a 1945 essas tendências se consolidaram e o governo federal

concretizou a promoção das rodovias como única política de transportes. Assim, coincide o impulso da construção e pavimentação de estradas com a substituição da infra-estrutura das ferrovias.

Apesar das diversas análises feitas, há coincidência entre elas quando afirmam que essa expansão viária reduz-se ao que se poderia chamar de política de transportes no Brasil. Assim, o transporte coletivo urbano é visto como subproduto dessa política, abrindo-se para que a iniciativa privada viesse a dominar o serviço de transporte urbano das cidades.

A política nacional desenvolvimentista deu nova feição ao serviço de transporte de passageiros: consolidando um padrão de veículos voltado para o mercado popular, passou-se da gasolina ao diesel, exigido pelos novos tipos de motores produzidos para os ônibus, montados sobre chassis de caminhões. Essa nova feição apontava para maior profissionalização, bem como para maior concentração da atividade.

Apareceram mudanças também na cultura dos transportadores, que estabeleceram relações privilegiadas com as indústrias. A virada econômica dada pela emergência do setor industrial mudou a lógica dos transportes urbanos, fortalecendo os pequenos investidores privados. Na segunda metade dos anos 50, vigorou no país a política de industrialização, tendo a indústria automobilística como seu carro chefe, o qual, com raras exceções, definiu o “padrão automobilístico-rodoviário”.

Brasília simboliza a orientação que seria estendida ao resto do país. Cidade projetada para o automóvel, tal projeto era totalmente coerente com o urbanismo rodoviário dos seus planejadores. Novas invenções foram necessárias para a questão dos transportes durante a obra. Caminhões foram transformados em ônibus combinando

atividades de carga e de passageiros e novos trajetos foram criados. Até a questão aérea foi contemplada, pois os governantes mantinham suas residências seja no Rio de Janeiro, em São Paulo ou em Belo Horizonte, abrindo-se novas linhas e novas formas de atendimento ao usuário.

Os fluxos migratórios, a urbanização dos estados mais produtivos e a expansão das metrópoles ajudaram a configurar o transporte rodoviário como hegemônico. Desde a década de 70, estradas e avenidas se tornaram o suporte essencial da mobilidade brasileira.

Muitas das características específicas do transporte urbano têm suas raízes no modo de desenvolvimento econômico do país. Paralelamente a ele e acompanhando o fluxo de urbanização e aglomeração populacional é que surge a oferta de transporte coletivo.

5.3 O caso de Belo Horizonte

De acordo com o Censo de 1991, Belo Horizonte é a quarta cidade do Brasil em termos demográficos, com aproximadamente 2,1 milhões de habitantes e, se contarmos com a região metropolitana, atinge 4 milhões de habitantes. Capital de Minas Gerais, situada na região sudeste, tem posição de destaque no cenário nacional em termos econômicos e industriais.

Possui localização estratégica possuindo bom sistema viário e sendo importante ponto de ligação entre as principais regiões brasileiras. Sua malha ferroviária é responsável por 16% da malha nacional, e possui a maior extensão de rodovias federais asfaltadas (15%).

A região metropolitana de Belo Horizonte é composta por 24 municípios. O transporte por ônibus é realizado por 84 empresas privadas, agrupadas em um único sindicato, embora com instâncias de tutela diferenciadas, que correspondem uma à cidade em si e outra à região metropolitana. Dessas empresas, 37 operam no sistema municipal, que é gerenciado pela Empresa de Transporte e Trânsito de Belo Horizonte S/A (BHTRANS), 35 operam no sistema metropolitano, gerenciado pelo Departamento de Estradas e Rodagens (DER/MG)⁶. Doze empresas operam em ambos os sistemas, atuando no transporte intermunicipal e interestadual.⁷ A idade média da frota é de 4,4 anos.

O ônibus é meio preferencial de deslocamentos. Entretanto há crescente concorrência entre ele e o transporte tanto individual, por automóveis, como por outros meios de locomoção, os semi-coletivos. De acordo com os dados de dezembro de 1999, há um crescimento considerável de transporte alternativo clandestino na região metropolitana de Belo Horizonte, chegando a estar em circulação 1740 veículos, normalmente Kombis. O número de ônibus trafegando no sistema é de 4900. (Boletim da BHTRANS-dezembro/99)

Opera há 15 anos, numa linha recuperada do sistema ferroviário, o trem metropolitano, que absorve apenas uma das viagens motorizadas da cidade. Existe um projeto da BHTRANS junto com a CBTU— Companhia Brasileira de Trens Urbanos— para a otimização dessa modalidade de transporte, na tentativa de aliviar o trânsito da capital.

⁶ Esses dados foram obtidos do BHTRANS E DER, em 1999.

⁷ Dados obtidos no Departamento Técnico do SETRANSP E BHTRANS- janeiro/2000

São as empresas privadas de ônibus as responsáveis por atender 90% da demanda de transporte coletivo. Uma das características importantes do perfil mineiro é que, somadas, o número de empresas de ônibus de Belo Horizonte é o maior dentre as cidades brasileiras, enquanto a frota média por empresa é a de menor tamanho quando comparada a essas outras cidades.

5.3.1 Os setores públicos e privados na história do transporte na capital mineira

É interessante focalizarmos o estudo de CRUZ (1996) sobre o transporte público por ônibus, em Belo Horizonte. Para esse autor o início da história de Belo Horizonte é marcado por uma intensa ação do poder público em sua formação e desenvolvimento. E o transporte coletivo não poderia ser exceção. Desde 1902 a cidade conta com o serviço de bondes, que se expande, administrado pela municipalidade.

Com a concessão de serviços de auto-ônibus, nos anos 20, há início das linhas regulares de transporte por ônibus, que serão a alavanca do sistema.

Apesar das inúmeras dificuldades, da precarização e da deterioração dos ônibus, a partir da década de trinta, há maior definição e estruturação dos serviços, os quais eram de responsabilidade da Companhia de Força e Luz.

Com o advento dos anos 40, o país vê os ônibus ganharem uma importância acentuada no sistema de transporte coletivo, por ações do poder público. O período é marcado pelos reflexos da 2ª Guerra, que provocou escassez de combustível e de insumos importados. Em Belo Horizonte o serviço de ônibus mantém seu papel de

complementaridade nos sistemas de transporte coletivos urbanos (BARAT *apud* CRUZ, 1996).

Com o fim da 2ª Guerra, a questão do transporte ganha maior visibilidade. Havia necessidade de abertura de novas linhas e de concorrência que respondesse de maneira mais efetiva ao problema, que abrangia questões urbanas, demográficas e de trânsito nas cidades. Data desse período o rescisão do contrato com a CFLMG, a municipalização dos serviços, o fortalecimento das empresas que se expandem, ocasionando o desaparecimento do serviço de bondes.

O fim do Estado Novo envolveu a capital mineira em uma onda de dinamismo industrial, urbanização e acentuada migração da população rural. Conseqüentemente, aparece um tecido urbano desordenado, que se expande através da especulação imobiliária e gera um sério problema — o dos transportes.

Para o gerenciamento desse setor foi criada, em 1950, uma autarquia municipal, DBO —Departamento de Bondes e Ônibus. Sob sua gestão, além dos bondes, foi planejada uma outra modalidade de transporte coletivo — o trolebus— sendo, ainda, delegada a terceiros a prestação de serviços por outros meios, como taxis e ônibus. Neste sentido, é importante ressaltar o pioneirismo de Belo Horizonte, já que foi a segunda cidade brasileira a utilizar esse transporte, o qual, no entanto, mostrou-se insuficiente para atender às demandas do município. Paralelamente, o modelo econômico adotado no país apontava para a supremacia da indústria automobilística e conseqüentemente, para um sistema de estradas e rodagens.

Refletindo este fortalecimento, categorias ligadas ao setor começaram a se organizar. Até então, motoristas, trocadores e proprietários estavam ligados à mesma

instituição para defender seus interesses: o Centro dos Chauffeurs de Belo Horizonte. Surgem também, nesse período, a organização do Sindicato dos Empresários e a própria organização do Poder Público, que aprovou normas além das contidas nos regulamentos estaduais e no Código Nacional de Trânsito.

É nos anos 50 que se dá a ampliação do número de empresas de transporte. Elas passam, de mantenedoras de um serviço complementar do sistema, a responsáveis pelo principal meio de locomoção da cidade. O DBO é um importante órgão gestor, criando regulamentação abrangente e fiscalizando sua execução.

Até esse período, os setores público e privado convivem na prestação de serviços de transporte. Ao final da década, o ônibus já se incumbem da quase totalidade do transporte urbano. O setor público passa a atuar como órgão concedente e fiscalizador. As empresas estão mais organizadas. A modalidade de proprietários individuais, quase desaparece. A tecnologia disponível possibilitou a existência de ônibus com portas de embarque e desembarque, com catraca, e houve maior padronização da frota. Deu-se, ainda, maior organização dos sindicatos. Toda esta nova organização inseriu o serviço de transportes num panorama mais amplo, do país.

Entre as décadas de 60 e 70, há consolidação do processo de oligopolização da economia sustentado pelo regime militar, o governo mineiro atraiu uma intensa industrialização para a região. A expansão urbana continua, exigindo o transporte de um grande contingente de trabalhadores, o que transformou a questão dos coletivos num foco que concentrava diferentes interesses e poderes. Este é o momento de observarmos um novo período de gestão dos transportes coletivos urbanos na capital mineira. O serviço passa a ser prestado pela iniciativa privada, sob o regime de utilidade pública.

Em meados de 70, o cenário político nacional apresenta transformações. Novos espaços de participação política são conquistados, fazendo emergir questões sociais que não mais podiam ser ignoradas. Foram elaborados programas de habitação, de saneamento, de redução de taxas de mortalidade e de transporte. Este último teve seus problemas agravados pelo desenvolvimento e pela expansão urbana nas diversas cidades brasileiras, principalmente em Belo Horizonte.

O Poder Público começou a responder aos crescentes problemas urbanos. Foram institucionalizadas as 8 primeiras regiões metropolitanas, sendo que as da capital mineira datam desse período. Foi estabelecida uma série de serviços comuns ao município, inclusive o de transporte em geral e o viário.

A crise na década de 80, com o fim do milagre econômico e o início da recessão e do desemprego, leva a um novo ordenamento das ações governamentais, mais voltado para um plano de políticas públicas e atendimento da população. Cresceram os debates sobre os transportes coletivos. Começou a ser estudada a questão de uma tarifa única, foram firmados acordos entre os sindicatos dos empregados e dos empresários, realizaram-se treinamentos de motoristas e cobradores e procedeu-se à uniformização dos ônibus.

Tem início a gestão da METROBEL, que se propunha a melhorias no caótico sistema de transporte da capital mineira. Entretanto, havia órgãos federais, estaduais e municipais que chamavam a si as mesmas atribuições e, muitas vezes, essas eram superpostas e desarticuladas. No âmbito dos transportes públicos, Belo Horizonte foi uma das poucas cidades que conseguiu realizar a metropolização com efeito, mesmo que, na correlação de poder entre os atores envolvidos, o peso maior fosse do governo estadual.

Era claro para os técnicos da então METROBEL que o bom trânsito não é somente fruto do aumento da frota ou de maior número de lugares para uso da população. As características de deslocamentos rápidos exigiam empreendimentos de grandes projetos cuja formulação original baseava-se no PROBUS — Programas de Organização do Transporte Público e no PACE — Projeto da Área Central. Com esses projetos a METROBEL concretiza uma mudança geral no sistema, estabelecendo um serviço básico de transporte coletivo com novos itinerários, racionalização da operação, redimensionamento de frotas, de quadros de horários, padronização dos ônibus e implantação de uma estrutura composta de linhas diametrais (bairro a bairro), circulares (no centro) e semi-expressas (bairro- centro), conforme pode ser visto detalhadamente no ANEXO 2.

Essas modificações afetaram as empresas, que passaram por um processo de profissionalização. Foi criada a CCT — Câmara de Compensação Tarifária — com gestão conjunta do poder concedente e do sindicato das empresas, o que permitiu repasses entre as empresas superavitárias e deficitárias.

Essas novas modificações levaram a fusões, compra e venda de empresas. O SETRANSP — sindicato patronal, pressionado por esta nova

realidade, organiza um corpo técnico especializado para discussões com o órgão gestor. É importante assinalarmos esse ponto, pois, a partir dele, o empresariado articula-se politicamente, fortalecendo o seu sindicato, base para a consolidação de forte núcleo de poder classista. As empresas têm que enfrentar transformações porque, já que agora não são mais concessionárias, mas permissionárias, perdem o poder que detinham de especificar os serviços prestados. Quanto à estrutura organizacional dessas empresas, ocorrem mudanças nas linhas sucessórias, surgindo uma segunda geração, que substitui os pioneiros do transporte coletivo urbano (CRUZ, 1996) .

Podemos dizer que os anos 80 foram uma década de grande inovação no transporte e de mudanças para os empresários de ônibus. CRUZ (1996) marca que as transformações do contexto institucional precipitaram a profissionalização do setor, coincidindo esse fato com a entrada da segunda geração de dirigentes nas empresas, ainda geridas na tradição familiar dos pioneiros e com controles deficientes, em sua maioria. O choque no embate com um novo órgão — METROBEL — que privilegiava o saber técnico, e que provocou profundas reestruturações na configuração do sistema, forçou-as a uma adaptação, para continuar no mercado.

A partir daí as lideranças do empresariado acumulam um saber técnico que as coloca em relevância, no cenário patronal, em nível nacional, o que as levou a buscar espaço, também, no nível político.

Com a década de 90 surge a expectativa da municipalização do transporte de Belo Horizonte. O ônibus continua sendo o principal meio de transporte na cidade e, apesar de todo o esforço dos órgãos gerenciadores, ainda são alvo de queixas por parte dos usuários. Em julho de 1991 é criada a BHTRANS — Empresa de Transporte e Trânsito de Belo Horizonte S.A — voltando o transporte coletivo para o âmbito da municipalidade, enquanto o transporte metropolitano continua na TRANSMETRO. Na abordagem de CRUZ (1996: 137) sobre a proposta da BHTRANS ele esclarece que: “..(o órgão) passa a atuar com a função de planejar, organizar, dirigir, executar, delegar e controlar a prestação dos serviços públicos de transporte coletivo e individual de passageiros, tráfego, trânsito e sistema viário municipal, que foi gradualmente assumindo suas competências, até o completo gerenciamento do transporte e trânsito de Belo Horizonte em 1993.”

A ação do novo órgão implanta mudanças que afetam todo o sistema, inclusive na forma de administração das empresas. A exigência de motores traseiros ou centrais, de melhoria na qualidade dos ônibus, de

renovação de frota, de especificação dos serviços, a ampliação da fiscalização e do controle sobre o sistema, a criação de novas linhas, a revisão e redução na planilha de custos são algumas dessas transformações. Foi criada a Comissão de Qualidade Operacional de Transporte Coletivo por Ônibus, que reúne empresas, usuários, trabalhadores do sistema e quadro técnico, para melhoria do serviço prestado. Estruturou-se uma gerência de atendimento ao usuário para monitoramento e controle do sistema a partir das consultas e reclamações. É claro que estas modificações afetam diretamente o trabalhador do transporte coletivo, exigindo dele novo perfil.

Hoje a BHTRANS, dentro das expectativas de melhoria do transporte coletivo urbano, junto com as equipes técnicas dos órgãos gestores de transporte da RMBH, desenvolvem o Plano de Reestruturação de Transporte Coletivo da Região Metropolitana de Belo Horizonte – BHBUS/RMBH. Esse projeto de transporte tem o objetivo de diminuir o número de ônibus que circulará no centro da cidade, mudando o sistema de diametral para troncal, com várias estações de integração bairro/ centro, com modificações de linhas e tipos de ônibus, além de implementar novas tecnologias. (ANEXO 2)

No atual atendimento é predominante o ônibus convencional em um sistema viário radial, sem segregação, com baixas velocidades operacionais. Essas características, além de provocar a deterioração do já saturado centro metropolitano, fazem com que ele funcione como um grande terminal aberto.

No atendimento da demanda, o Trem Metropolitano contribui com participação modal reduzida, com baixas frequência e produtividade. Para o atendimento das necessidades de transporte da população metropolitana, atuais e futuras, seria necessário racionalizar e reestruturar os sistema de transporte coletivo, com a criação de uma rede de transporte integrada.

O projeto considerado possível nesse horizonte foi a utilização da única linha do Trem Metropolitano de Belo Horizonte – TMBH - como principal troncal e de diversas outras linhas de ônibus troncais com padrões operacionais (capacidade, conforto, velocidade, etc) próximos aos do metrô, que terá efetiva integração física com os ônibus através da implantação de Estações de Integração. Esse órgão planeja um novo sistema de transporte, baseado numa rede integrada com o metrô, como troncal de alta capacidade, e serviços troncais de média capacidade, com ônibus articulados e bi-articulados, nos corredores de maior demanda, utilizando-se de faixas seletivas. Isso racionalizaria o atual sistema e seria adotada uma política tarifária de integração.⁸ (ANEXOS 1 e 2)

Com relação à área Central de Belo Horizonte, dentro do PACE — Projeto de alteração da área central —, estão previstas duas estações de integração com o Trem Metropolitano. Além disso está previsto um sistema de bilhetagem automático, com uso de cartões e catracas eletrônicas

⁸ Dados obtidos na BHTRANS, 1999

(validadores) nos ônibus e nas estações de integração, possibilitando ao usuário da rede de transporte de RMBH efetuar qualquer deslocamento, como o uso de uma ou mais linhas de transporte e pagamento de uma só passagem.

(ANEXO 3)

CRUZ (1996: 149) assinala que “no Brasil, a Constituição de 1988 reforça que o transporte é uma função de interesse público que o Estado pode exercer ou pode ser exercida por entidades privadas sob delegação”. Além disso, o autor reforça esse papel ao assinalar o dispositivo constitucional que dá competência ao governo municipal para organizar e prestar, diretamente ou por concessão, os serviços públicos de interesse local, incluindo o de transporte coletivo .

Os primeiros posicionamentos confundiam o âmbito público com o estatal, na provisão dos serviços de transporte. Duas experiências são importantes neste aspecto. A primeira com Jânio Quadros, em 86-88 e o uso feito da Companhia Municipal de Transportes Coletivos em favor de interesses privados. Em seguida a gestão de Luiza Erundina possibilitou nova reflexão: defensora da estatização na campanha, durante sua administração transformou a proposta em municipalização, revendo as formas de contratação das empresas privadas, reconhecendo sua importância assim como a impossibilidade do município arcar com toda a operação do sistema de transporte. Tais experiências foram muito esclarecedoras para diferenciar o público do estatal e ajudar a assinalar que os bons resultados são fruto da melhor capacidade gestora e reguladora do setor público.

Existem vários estudos sobre as vantagens e desvantagens da regulamentação

do transporte público. De uma maneira geral, o principal argumento favorável a essa regulamentação, na área econômica, é que, com ela há alocação racional de recursos. A desregulamentação favorece a livre entrada de empresas no setor. Isso provoca uma tendência ao excesso de oferta, mas sem o controle sobre a frequência dos veículos, que passam em intervalos longos e apresentam itens de segurança e manutenção menos criteriosos, devido às margens de lucro.

Assim, apesar de já existir um feixe de estudos nesta área, onde tanto os governos quanto as empresas foram inovando na maneira de tratar os transportes, o campo continua aberto, na busca de soluções. A prestação de serviços públicos é de responsabilidade do Estado, pois trata-se de direitos sociais fundamentais. No entanto, tal direito não implica que o Estado deva operar diretamente estes serviços. Mas é responsabilidade do Estado contratar agentes competentes, fiscalizar com precisão e cobrar resultados.

De acordo com a proposta de CRUZ (1996: 153), o Estado deve garantir ... “os ganhos econômicos e sociais de um sistema eficiente e que garanta um serviço de qualidade, mas permitindo uma maior flexibilização quanto à atuação dos operadores no mercado, sem deixar de reconhecer as aspirações de mobilidade dos usuários e os interesses de outros atores envolvidos como, por exemplo, o pessoal de operação e a comunidade em geral.”

CAPÍTULO 6

A REFERÊNCIA EMPÍRICA: O *LOCUS* DE TRABALHO NAS EMPRESAS

6.1 As empresas estudadas

Em Belo Horizonte, conforme o que foi mostrado no capítulo anterior, as empresas de transporte coletivo são geridas pela BHTRANS. Como o órgão gestor é quem determina as normas de funcionamento deste serviço, as empresas estudadas e as demais do sistema apresentam organização muito semelhante, na produção de seus serviços.

Na maior parte das descrições de uma empresa de transporte a característica importante de seu funcionamento é que ela dispõe, como *locus* de trabalho dois ambientes distintos: a garagem e a linha.

Na garagem encontramos a estrutura física. Normalmente é composta de um pátio, o estacionamento, de um escritório para o pessoal da administração e de uma oficina, com o pessoal da manutenção. São eles que dão o suporte necessário para que a manutenção e a operação possam atuar, proporcionando a esta última veículos em perfeito estado para utilização nas linhas, e a produção, enfim, do serviço de transporte (CRUZ, 1996).

É pertinente observar que, como o órgão gestor continua a determinar a organização do trabalho nas linhas, as características destacadas por CRUZ (1996: 161) em suas pesquisas se confirmam, sendo que essa organização “se dá a partir do despachante, que fica nos pontos de controle e tem a função de controlar e registrar o fluxo de veículos na linha, a movimentação de pessoal de operação, avisando à garagem quaisquer alterações significativas no serviço. O motorista cumpre sua jornada operando o veículo no itinerário e horários estabelecidos, juntamente com o cobrador que recolhe a tarifa.”

Assim além de coordenar 3 setores — operação, manutenção e administração — o transporte coletivo, em seu funcionamento, é afetado pelas variáveis do tráfego, do trânsito, dos usuários e do órgão gestor, o que

torna esta atividade bastante complexa. É isso que veremos no estudo das empresas que se segue.

6.1.1 Empresa A

Uma das empresas que se constitui como nosso objeto de pesquisa tem sede na Região Metropolitana de Belo Horizonte. Possui 22.000 metros quadrados de terreno, existindo um projeto para nova construção e transferência para uma outra sede, numa área de 60.000 metros quadrados, também situada na RMBH.

Trata-se de uma organização de grande porte, com cerca de 1930 funcionários, com uma frota de 450 veículos, que possui 95 linhas regulares do DER, 11 linhas urbanas reguladas pela BHTRANS, uma linha do DNER, além do transporte de fretamento para cinco empresas.

A organização foi fundada no ano de 1977, sendo administrada pelo proprietário e seus filhos, caracterizando uma gestão familiar. No início, eram apenas 7 ônibus transportando funcionários da Fiat Automóveis, mas, nos anos seguintes, a frota aumentou sem parar. Em meados dos anos 80 já eram 105 ônibus e a carta de clientes crescia sempre. Também na década de 80

foram feitas aquisições de várias linhas do DER de Minas Gerais e a *Empresa A* passou a interligar Belo Horizonte a numerosas cidades.

A *Empresa A* é, atualmente, administrada pelo filhos do proprietário, constituindo-se na segunda geração de administradores, que implementaram uma administração mais profissionalizada, apesar de familiar, transformando e adaptando os rumos da empresa de acordo com as mudanças do ambiente funcional e com as novas exigências do mercado.

Hoje, a empresa atua nas principais regiões do Estado: Região Metropolitana de Belo Horizonte, Alto São Francisco, Região Metalúrgica, Rio Doce, Alto Jequitinhonha, Norte Mineiro e Campo das Vertentes. Também já chegou ao Sul do país. Para seu funcionamento dispõe de 17 sedes regionais.

A frota possui idade média de quatro anos, com os modernos modelos Mercedes-Benz 0-400 e Volvo B12B, que incorporam novas tecnologias, como a eletrônica embarcada.

Na *Empresa A* os setores estão devidamente informatizados e utilizam os softwares mais adequados para o melhor desenvolvimento dos trabalhos de controle de tráfego, manutenção e administração.

O programa de investimentos em recursos humanos enfatiza o treinamento, a qualificação de mão-de-obra e a seleção de funcionários. São utilizados sistemas de avaliação psicológica e realizados exames médicos periódicos. Para a empresa é o funcionário o grande parceiro na melhoria contínua buscada pela mesma.

A *Empresa A* vê essas metas sendo atingidas quando recebe 2 prêmios consecutivos de Melhor Índice de Segurança entre as empresas de transporte mineiras, expandindo seu raio de atuação e consolidando-se como empresa prestadora de serviços de qualidade.

6. 1. 2 Empresa B

A *Empresa B* foi constituída em maio de 1993, a partir da cisão de uma grande empresa no ramo de transporte coletivo da cidade, que operava desde os primórdios da viação, em Belo Horizonte.

Um entendimento entre os dois sócios resolveu pela divisão da empresa em duas, tornando-se ambas firmas distintas, cada uma administrada por uma família. A administração inicial da *Empresa B* coube ao antigo proprietário e filhos. Iniciou suas atividades operacionais em 1º de junho de

1993, na sede da garagem anterior, com 20 ônibus. Logo em seguida mudou-se para um imóvel alugado.

Pouco depois o proprietário fundador faleceu, o que levou os herdeiros a assumirem realmente a administração, com empregados de confiança nos cargos chave.

Em 20 de março de 1996 a BHTRANS autorizou o aumento de um veículo na frota da empresa, totalizando vinte e um ônibus.

O atual administrador, implementando sua gestão, inicia a construção de nova garagem, e, após 11 meses de construção, mudou-se para a nova sede, situada na Região Metropolitana de Belo Horizonte, onde hoje a empresa opera. Essa empresa é uma organização de pequeno porte com cerca de 130 funcionários.

O administrador cuida fundamentalmente da parte administrativa, financeira e de contatos com o órgão de classe e operação, enquanto outro irmão se mantém, prioritariamente, na manutenção e em compras. Os outros irmãos fazem parte do conselho deliberativo, mas não atuam diretamente na operação da empresa.

A empresa já informatizou o seu controle de frota, a folha de pagamento e continua a buscar e implantar melhorias na organização. Há

sempre grande preocupação com a qualidade do serviço e com a melhoria dos funcionários.

A frota é nova e composta, basicamente, de ônibus Mercedes-Benz, com uma idade média de 3 a 5 anos. Os novos ônibus já incorporam eletrônica embarcada.

A maior preocupação do atual administrador é buscar inovações, sem perder de vista a relação custo/benefício, e de manter uma gestão enxuta, pelo tamanho da empresa.

6.2 Os trabalhadores estudados

Os trabalhadores da linha são os motoristas, os cobradores e os despachantes. Entender sua tarefa é entender um conjunto de exigências para estes atores sociais, importantes para o processo produtivo.

6.2.1 O motorista de transporte coletivo

A essência do trabalho do motorista é dirigir o ônibus, acionando os comandos de marcha e direção, conduzindo-o no itinerário segundo as regras

de trânsito, para transportar passageiros dentro de uma localidade ou a longa distância.

Antes de dar início a esta atividade ele deverá fazer vistoria no veículo. Deverá verificar o estado dos pneus, o nível do combustível, água e óleo do cárter. Deverá também testar os freios e a parte elétrica a fim de que esteja certo das boas condições de uso do veículo.

Depois dessa verificação, o motorista coloca o ônibus em movimento girando a chave de ignição, para aquecê-lo e possibilitar a movimentação do veículo, manipulando seus comandos de marcha.

Todos esses movimentos são memorizados e automáticos para o motorista. Entretanto, além desse conhecimento sobre o funcionamento do veículo, o motorista precisa estar atento ao fluxo do trânsito, à sinalização e à movimentação de usuários dentro dos veículo. Esta dimensão do conhecimento, adquirido através da função que ocupa, possibilita ao motorista certa autonomia, em relação à empresa como tal, no que diz respeito diretamente ao transporte dos passageiros, zelando pelo bom andamento da viagem, e adotando as medidas cabíveis na prevenção ou na solução de qualquer anomalia, interna e externa, as quais devem garantir a segurança dos passageiros, dos transeuntes e de outros veículos. Dentro do ônibus ele é “o dono”.

Este saber-fazer é vital para o motorista, pois os seus conhecimentos são muito importante para o êxito do processo . (Dados obtidos pela CBO — Classificação Brasileira de Ocupações)

6.2.2 O cobrador de transporte coletivo

A tarefa básica do cobrador de transporte coletivo é efetuar a cobrança de tarifas em veículos desse tipo de transporte, prestando informações aos passageiros a respeito do preço, recebendo o pagamento das passagens e efetuando trocos. Isso assegura a receita operacional da empresa. Controlar o movimento dos usuários faz parte, também, do trabalho diário do cobrador.

Especificando melhor tal tarefa, podemos dizer que ele, além de cobrar as passagens para obter a quantia relativa ao serviço prestado aos passageiros pela empresa, examina os passes e vales apresentados, verificando sua autenticidade, evitando irregularidades e exercendo o controle dos mesmos. Também é responsável pela apuração da arrecadação, efetuando levantamento da fêria do período, comparando-a com o movimento de passageiros, registrando e apresentando o montante obtido, para possibilitar à empresa a sua contabilização. Isso permite que lide com grandes montantes de dinheiro, o que o torna, essencialmente, neste período, o “dono da grana”.

Presta, também, informações gerais aos passageiros, instruindo-os sobre itinerários e locais de parada do veículo. Auxilia o motorista em manobras e partidas, indicando, através de sinalização adequada, o melhor momento de arrancar o veículo, para garantir maior segurança às operações. (Dados obtidos pela CBO)

6.2.3 O despachante de transporte coletivo

Basicamente, esse profissional fiscaliza os serviços de transportes de passageiros, verificando o cumprimento de horários, a venda de passagens e as condições em que trafegam os veículos, para descobrir possíveis irregularidades e proporcionar informes úteis ao melhoramento dos serviços.

Para tal, examina as papeletas referentes a horários dos veículos, verificando os registros nelas efetuados, para anotar a existência de atrasos ou adiantamentos; fiscaliza o estado geral dos carros e os serviços que se executam nos terminais, fazendo com que sejam cumpridas as exigências referentes à limpeza, à colocação de letreiros e às placas indicativas, ao perfeito estado de vidros, portas e lataria, assim como ao abastecimento de óleo e água, para assegurar-se das condições ideais ao transporte de passageiros; controla a chegada e saída dos carros, verificando acostamento, formação de filas e outros itens, para garantir a ordem e segurança no embarque e no desembarque de passageiros; despacha os veículos, baseando-se na programação traçada, para possibilitar o cumprimento dos serviços; procede ao registro dos horários dos percursos e ao fornecimento de fichas de trabalho e formulários de relatórios aos cobradores, tomando como referência viagens experimentais, e agindo de acordo com determinações estabelecidas, para efetuar o controle nos postos de fiscalização e terminais; afere a catraca e o talão de passagens ou fichários após cada viagem, anotando os dados em formulários especiais, para efetuar o controle de número de passageiros transportados e valores recolhidos; determina o recolhimento de veículos defeituosos e sua substituição, tomando medidas cabíveis, para manter a linha em operação e garantir o conforto e a segurança dos passageiros; toma as medidas oportunas em relação a irregularidades observadas, procedendo de acordo com as disposições do

tráfego e da empresa, a fim de contribuir para a melhoria dos serviços e a segurança dos passageiros; faz os registros devidos sobre horários e outras ocorrências, utilizando os formulários e papeletas próprias, para informar à empresa ou ensejar a tomada de medidas para o melhoramento dos serviços. Pode especializar-se no desempenho dessas tarefas em companhias de transporte coletivo urbano, interestadual ou de cargas, em garagens ou nos postos rodoviários de partida. (Dados obtidos pela CBO).

No sistema de Belo Horizonte, o despachante fica no posto de controle (PC), geralmente localizado nos finais do itinerário, no caso de linha diametral, ou num único ponto, no caso de linha circular ou semi-expressa. Cabe a ele adequar, ao máximo, as determinações do órgão gestor com a escala de serviço da empresa.

6.3 Organização do trabalho no transporte coletivo

Inicialmente, nas empresas de transporte a forma básica para obtenção e remuneração do capital era o transporte do maior número de passageiros. A presença do órgão gestor no sistema vem modificando este quadro. Se, em outras épocas, era o empresário que decidia tudo, hoje a BHTRANS é a responsável pela especificação dos serviços, pela determinação dos itinerários, fixação de pontos de paradas e de horários. Sua atuação afetou fortemente a organização do trabalho no segmento, principalmente com a criação do CCT — Câmara de Compensação Tarifária—, que faz repasses entre as

empresas, garantindo o funcionamento do sistema.

Esta nova modalidade de regulamentação passou a exigir novo perfil do trabalhador do transporte coletivo, pois sinaliza para a sistematização da tarefa e do tempo do trabalhador, além da sua seqüência, do seu ritmo e cadência ao determinar o horário para cada linha (CRUZ, 1996). Isso também aponta para novas necessidades informacionais e subjetivas, pois essas novas modalidades de relações de trabalho implicam um outro tipo de trabalhador. É esta a realidade que afeta a todos que estejam nela envolvidos.

É claro que para manter seu funcionamento a maior pressão recai sobre o pessoal de operação — motoristas, cobradores, despachantes. Podemos observar isso ressaltando a fala de motoristas do sistema, como as que se seguem:

“Estas mudanças que a BHTRANS trouxe com multas, e estas coisas todas, está levando muito motorista para os hospitais. Ele sabe que não pode fazer aquilo. Mas tem momentos, que até para salvar uma vida ele é obrigado a parar fora da faixa, tem carro parado errado e para não bater tem que sair da faixa e parar em fila dupla para deixar o passageiro. E estas mudanças não verificam isso. Você parou, multou, pagou e “cabou”. Aquele profissional que está ali, dia-a-dia, este profissional é prejudicado, porque se o fiscal não vê ele agora vai ver daqui a 2 minutos. O profissional passa naquele local o dia inteiro.”

“Motorista precisa de muita coisa, principalmente da forma que a BHTRANS quer agora. Ela exige das empresas e as empresas exigem do funcionário. Cada dia que passa o trânsito está mais confuso, mais difícil, é uma tristeza. E os passageiros também são muito exigentes. “

E também em nível de direção estas exigências afetam a visão dos diretores de empresa, que passam a demandar outro padrão de profissional.

“Ser bom motorista está ficando pouco para ele. Dirigir bem é um fator. Hoje com a exigência do público a relação interpessoal dele, a apresentação está sendo muito importante. Nós temos, além do acompanhamento na parte prática de direção, um treinamento de pessoal onde damos ênfase à formação dele. Ter

habilidade de direção é importante, mas a parte de relações interpessoais está ficando valorizada para o motorista e para o cobrador. A análise que fica da empresa, a imagem, é a apresentação do ônibus, o motorista e o cobrador.”

O ônibus é a principal modalidade de transporte público no Brasil. Desde que surgiu na Alemanha, em 1895, vem evoluindo e agregando diversas tendências tecnológicas. É importante ressaltar que à medida que novas tecnologias foram incorporadas aos equipamentos disponíveis e aplicados aos ônibus, isso acarretou mudanças para o processo de trabalho. As discussões sobre o processo de inovações tecnológicas que vêm ocorrendo nos países industrializados enfatizam ora seu aspecto tecnológico ora somente o processo social dele decorrente. Para CRIVELLARI; MELO (1989 : 52) “o processo tecnológico determina um sistema de qualificação correspondendo a um tipo de organização da produção, mas, também a uma organização da empresa (definição de funções e postos de trabalho, entre outros), o que quer dizer um determinado estado de divisão do trabalho, da coordenação, da gerência e do exercício do controle.”

A introdução da eletrônica embarcada nos ônibus, como instrumentos de controle da frota, o tacógrafo, controladores de consumo de combustível e excesso de velocidade, monitores de esforços excessivos em curvas e freadas, campainha com sinal luminoso e retardo, sensores de temperatura e pressão do óleo e tensão das correias do motor, etc, refletem-se sobre a qualificação do motorista. A incorporação da tecnologia aos

ônibus determina novo sistema de qualificação para os profissionais e alteração nos saberes até então exigidos do motorista. Diante dessa realidade, as empresas defrontam-se com a necessidade de estarem atentas às mudanças, de qualificarem e de coordenarem as informações necessárias para obter maior eficiência. Elas têm achado soluções singulares para esse estado de coisas, como bem afirmam dois diretores de empresas:

“Nos novos carros entrou muita eletrônica. São carros que se o motorista não souber trabalhar com eles além de “jogar as correias fora”, joga passageiro no chão. São motores muito fortes, de alta rotação, sistema de freio muito mais eficiente.”

O painel do carro hoje tem tanto controle, são tantos itens sinalizados que temos até um cartãozinho explicando cada coisa do painel, senão a pessoa esquece. O ônibus tem um check-control e o motorista tem que se habituar a estas novas maneiras de trabalhar.”

Isso confirma que, além das vantagens econômicas, a “reeducação do motorista” possibilita maior segurança, menor risco de acidentes e maior conforto para os usuários. A instalação do novo aparato tecnológico impõe limites aos motoristas, que passam a ser mais controlados pelas empresas. Um bom exemplo disso é o tacógrafo, obrigatório pela legislação, que registra a velocidade do veículo durante as 24 horas do dia. Por esse registro as empresas se informam sobre o funcionamento do motor e as rotações do mesmo, a velocidade desenvolvida, a quilometragem percorrida, os esforços excessivos em curvas, arrancadas e freadas. A fala abaixo é da responsável pela área de recursos humanos de uma das empresas analisadas.

“ Nosso sistema de controle ainda é muito em cima de tacógrafo, do aparelho que mede a gasolina. Por eles sabemos se o motorista está acelerando, correndo a mais do que devia. Além disso temos as informações e as observações dos fiscais que se reportam aos gerentes no caso de algum problema.”

Uma novidade é o bloqueio de portas, que elimina o perigo de o veículo se movimentar sem o total fechamento de portas. Isso também exige nova postura do motorista e maior envolvimento do mesmo com a sua tarefa. É interessante observarmos que, mesmo que uma parte do saber fazer tenha sido assimilado pela máquina, “os trabalhadores precisam criar saberes para fazê-la funcionar” (CHANARRON e PERIN *apud* CRIVELLARI e MELO. 1989: 60).

“ Hoje os carros são equipados com freio de porta, que é um freio de segurança. Antes o motorista arrancava o carro com o passageiro subindo, a pessoa desequilibrava na escada caía, dando acidente até fatal. Agora se ele fizer isso o carro apaga, desliga, não anda com a porta aberta. Antes era normal ele arrancar e só depois da 2ª marcha ele fechava a porta.” (Diretor)

A análise desses depoimentos nos aponta para o aspecto do controle como estratégia para obtenção de qualidade no trabalho executado, na produção, mesmo que o motorista tenha autonomia na condução do veículo.

Outro fator importante é a introdução da bilhetagem automática. Este sistema tem como objetivo substituir os vale-transportes, permitindo maior acompanhamento de custos e receita. O diretor do sindicato patronal é que nos explica sua introdução no sistema, já que ainda está em avaliação e estudo:

“Uma das melhorias tecnológicas nos ônibus, será a implantação da bilhetagem automática, que aqui preservará o emprego dos cobradores, diferente de outras cidades como São Paulo.”

Quanto ao cobrador, a principal modificação introduzida é relativa ao uso de calculadoras para apurar a arrecadação. A gerente de pessoal de uma das empresas sinaliza isso :

“ O mais importante é ele saber lidar com números, porque ele tem que saber o número de passagens e o valor que ele vai jogar na sacolinha. Ele tem que saber lidar com número, embora isso hoje não seja problema, pois mesmo que a pessoa tenha uma certa dificuldade, hoje todos sabem mexer com calculadora. E todos eles têm. Isso não é mais problema para eles.”

A introdução dessas mudanças gerou nas empresas a necessidade de maior apoio, por parte da manutenção e da administração, para controle e monitoração desses equipamentos. De acordo com um dos diretores entrevistados, o pessoal de manutenção faz cursos junto aos fabricantes e fornecedores de ônibus, para acompanhar as modificações introduzidas. Em nível administrativo, existem diversos sistemas informacionais para controle e gerenciamento das empresas de transporte coletivo: controle de custos e gestão da frota, que inclui elementos como folha de pagamento, estoque e compra, escalas etc, que deram novo perfil ao administrador. Esta questão é bem

ilustrada pela fala de um dos diretores entrevistados, que pertence a uma segunda geração de administrador do ramo de transporte coletivo.

“ Te falo de cadeira que a organização das empresas mudou muito. Com certeza , com a estrutura que tem as empresas hoje as antigas não sobreviveriam. Hoje você precisa de informática, da Internet, de máquina calculadora HP, fora todas as outras exigências que a gente tem que acompanhar.”

A fiscalização do serviço fica a cargo do despachante, que fiscaliza, que verifica se o serviço está sendo cumprido ou não, comunicando ao encarregado as irregularidades. Algumas empresas aderiram também à figura do fiscal secreto, para detectar falhas de funcionamento. Ele utiliza o transporte como usuário e depois relata para a empresa os procedimentos do pessoal da operação. Normalmente os empregados “sabem” da existência do fiscal secreto, mas não conhecem sua identidade. Isso aparece na fala dos motoristas, às vezes de forma até engraçada, dizendo que “tem mas eles não sabem quem.” (sic) Esta fiscalização também é feita pelo chefe de transporte, ou chefe de tráfego, que percorre a linha para verificar o andamento do serviço.

Normalmente, há uma parada de 10 minutos nos pontos de controle. Entretanto, se há qualquer dificuldade no trânsito ou com o veículo, os intervalos entre uma viagem e outra ficam reduzidos ou, mesmo, não acontecem, acarretando corridas contínuas para o motorista e o cobrador. Ocasionalmente, o motorista pode fazer uma viagem em menor tempo. Isso também deve ser controlado pelo despachante, pois, para o órgão gestor, o cumprimento dos horários é muito importante. Estes fatos são relatados e

podem acarretar possível controle dos equipamentos instalados no ônibus.

O cobrador, no final da jornada, “faz o acerto”, que consiste em calcular a diferença entre o número da catraca no final da jornada e o do início, conferir o número de vales e o dinheiro em espécie.

A tesouraria confere as boletas e as “sacolinhas” durante todo o dia. As diferenças anotadas são descontadas do funcionário.

No final do dia, o ônibus volta à garagem. O manobrista dirige o carro até a bomba de combustível, para o abastecimento diário do veículo. É feito o controle diário de quilometragem, de consumo de combustível, de pneu.

Após o abastecimento, o carro é estacionado em local previamente determinado. Existe toda uma lógica de aproveitamento do espaço das garagens e controle dos veículos, visando à melhor disposição dos carros para ocupação do espaço disponível e à ordem mais adequada à saída deles, de madrugada, dentro da seqüência horária prevista nas escalas. A distância entre os carros é pequena, e todos ficam alinhados para facilitar as possíveis manobras a serem realizadas na garagem. A maioria dos manobristas das empresas foram, antes, cobradores ou auxiliares de manutenção, e são, provavelmente, os futuros motoristas. Nas duas empresas analisadas esta é, aliás, a maneira corrente de ir “treinando” o futuro motorista. No processo o funcionário coleta informações, vivencia uma tarefa específica, um saber fazer imprescindível ao desenvolvimento eficiente dos processos produtivos.

Para CRIVELLARI e MELO (1989: 51) “no local de trabalho existem hábitos, tradições, certas regras não escritas, experiência acumulada que permitem resolver imprevistos, certa facilidade de comunicação pela posse de um código comum, controles informais, enfim, um conjunto de “coisas” que possibilitam e mantêm o funcionamento oficial de uma organização. Além deste espaço cultural e simbólico, enfim do cotidiano, a aprendizagem da tarefa, no local de trabalho assegura a formação do coletivo profissional e, ainda, um certo controle do grupo sobre a transmissão de conhecimentos e o fluxo dos recém-chegados.”

Hoje a exigência do órgão gestor a respeito da limpeza e da segurança dos veículos faz com que esses serviços funcionem continuamente. Um exemplo disso é a lavagem de carros que, em época de chuva, pode ser quase diária. Nas empresas analisadas há faxineiras que trabalham à noite na limpeza e preparação dos carros para o dia seguinte. Nas entrevistas, a faxineira era sempre a referência feminina no horário noturno. Esta é uma observação importante, pois, segundo um dos diretores entrevistados, a entrada das mulheres na faxina acarretou mudanças e dificuldades para as empresas, uma vez que além de terem que criar espaços especiais como novos

banheiros, tiveram que gerenciar os “desrespeitos mútuos” (sic) que ocorriam.

Nas garagens o movimento é contínuo e nas linhas também. Há um serviço noturno, mesmo que seja com número reduzido de ônibus. Os horários das viagens são afixados em local determinado pelo órgão gestor (geralmente atrás do motorista). Essa informação possibilita melhores condições de uso do transporte para os passageiros que dependem de condução para deslocamentos diurnos e noturnos.

“Empresa de ônibus funciona 24 horas por dia. É igual a um hospital. funciona 24 horas por dia.” (Diretor)

Para os estudiosos das questões da saúde do trabalhador, a análise dos impactos ambientais são um aspecto importante. Pode-se dizer que as condições de trabalho e de saúde no transporte coletivo são decorrentes do ambiente físico da garagem, de fatores de estresse e risco da atividade.

A Empresa A tem uma estrutura física que foi crescendo à medida que a empresa também crescia. Assim, tanto na parte administrativa quanto na de manutenção, as condições físicas de trabalho deixam a desejar : encontramos espaço exíguo para desenvolver determinada atividade ou próximo de ambientes nos quais há muito barulho e calor. Mesmo assim as oficinas são estruturadas com valas e, na parte administrativa, há salas separadas para os diversos serviços.

A Empresa B, apesar de pequena, tem um espaço físico pensado e construído para o exercício da atividade, no qual a administração e manutenção têm locais definidos e separados, oferecendo boas condições de trabalho e higiene. Já foi planejado com banheiros masculinos e femininos e cozinha para servir refeições aos funcionários. A empresa possui oficinas mecânicas bem estruturadas, valas para manutenção dos veículos, setor de eletricidade, de borracharia e de pintura em compartimentos separados, equipamentos automáticos de lavagem de carroceria e bombas de combustível.

As empresas trabalham com manutenção preventiva, preditiva e corretiva sendo que ambas possuem veículo de apoio para reparos externos.

Na operação, os fiscais normalmente têm cabine de trabalho, onde podem guardar suas coisas e se abrigar das variações do tempo. São chamados PC, ou pontos de controle. Em alguns desses pontos há também um banheiro para uso dos funcionários. Na Empresa B somente um destes pontos ainda não tinha o banheiro, por questão de ajuste com a comunidade que, muitas vezes, dificulta a colocação dos mesmos.

6.4 Saúde do trabalhador

Para o que aqui nos interessa é importante marcar que o desenvolvimento das forças produtivas no capitalismo e as conseqüentes modificações na organização do trabalho têm afetado o trabalhador de tal forma que, às vezes, é muito difícil fazer-se uma análise global da relação saúde-trabalho. Para DEJOURS (1992), a multiplicidade da relação saúde-

trabalho está no centro de um mosaico de fenômenos diversificados que ampliam a problemática tradicional das questões de saúde.

É importante observar que há relação entre a atividade desenvolvida pelo motorista e as manifestações patológicas que sua saúde apresenta. Hoje existe uma preocupação com a questão da saúde do trabalhador. As empresas vêm implantando um acompanhamento mais sistemático nesse sentido. Entretanto, os trabalhadores falam de maneira velada sobre seus transtornos de saúde. Esses são vividos, subjetivamente, como uma questão particular e não são analisados dentro de contexto mais amplo, pois, no dizer do próprio DEJOURS, os trabalhadores estão ocupados em seus esforços para garantir a produção. As falas de motoristas abaixo são esclarecedoras nesse sentido:

“Quando o motorista fica doente o médico custa a descobrir onde está a doença, porque ataca da cabeça aos pés. Ataca tudo”

“A empresa tem que exigir do motorista é saúde e reflexo que ele tem que ter. Tem que ser bem tratado e bem alimentado”

Na fala dos diretores constatamos preocupação com a saúde do trabalhador, mas ainda não há melhorias das suas condições de trabalho e de saúde. Nenhuma das empresas analisadas apresenta proposta concreta de

atendimento ao trabalhador, a não ser a avaliação médica que diz se ele está apto ou não para executar sua tarefa.

“A condição física das pessoas que não tiveram acompanhamento anterior não é boa. Quando ela tem 50 anos você vê que está na hora de parar. Imagino que os motorista que estão iniciando hoje vão chegar aos 50, 60 anos bem. Ele tem acompanhamento médico para avaliar a condição dele. Você está vendo que o pessoal que vem aí está mais preparado.” (Diretor)

Entretanto, as condições de trabalho podem ser melhoradas com a adoção de medidas educativas e preventivas mais eficientes, com a entrada de melhorias ergonômicas nos equipamentos, e o incremento de acompanhamento médico e psicológico aos profissionais. Também há carência de informações dos próprios trabalhadores a respeito do que sentem. Um dos motoristas entrevistados ficou constrangido em explicar que tinha parado uns tempos por “questão de pressão”. É evidente, entretanto, que apenas essa lacuna informativa não pode ser responsabilizada pelo próprio adoecer do trabalhador.

Hoje o órgão gestor e as empresas preocupam-se com a idade média dos veículos. Os ônibus novos são equipados com cadeiras mais confortáveis, possibilitando ajustes e dando mais conforto para o motorista. Um motorista que já trabalha há mais de 20 anos com transporte coletivo relata:

“Tem muita coisa melhorando. No urbano não tem aquele problema de gravata. A gente pode trabalhar um pouco mais à vontade, o

uniforme é um pouco mais folgado no corpo. E também tem a cadeira. Antes ela era fixa. Hoje são móveis. Antes ia só para frente e para trás. Hoje tem amortecedor debaixo dela, que balança e ajuda bastante.”

Dentre os problemas enfrentados pelo trabalhador do transporte coletivo está o trânsito e o trato com os passageiros, motivo de estresse tanto para os motoristas quanto para os cobradores. As falas de motoristas abaixo nos ajudam a entender a gama de dificuldades enfrentadas por eles no seu cotidiano, como isso afeta seu desempenho e quais as estratégias usadas para "dar conta" do trabalho.

“Se o troço tá ruim , tá agarrado, não adianta ficar nervoso. Você vai maltratar os outros , vai fazer a pessoa ficar até com medo de pegar ônibus com você. Tem que saber trabalhar certo e trabalhar calmo.”

“ Eu procuro tratar bem o usuário. Mas tem hora que escapa um pouquinho. Ou ele te entende mal, ou você entende mal. Mas 90% tratando bem dá certo. Às vezes, a empresa e o BHTRANS avisa para a gente o que pode ou não pode fazer, mas não avisa ao usuário. Aí dá problema, porque o usuário não entende.”

6. 5 Gestão da força de trabalho

Gestão, de forma geral, “refere-se ao processo ativo de determinação e orientação do caminho a ser seguido por uma empresa para a realização de seus objetivos, compreendendo um conjunto de análises, decisões, comunicação, liderança, motivação, avaliação, controle, dentre outras atividades próprias da administração” (ANSOFF *apud*

CATTANI, 1997 : 101)

A gestão de cada uma das empresas analisadas busca a fidelidade e a disciplina de seus trabalhadores. Isso é visto através das políticas de Recursos Humanos, com seus métodos de recrutamento, seleção, treinamento, controle e políticas de carreira em cada empresa.

As empresas apresentam algumas diferenças significativas nos aspectos de seleção e recrutamento.

Na *Empresa A* existe um setor de RH. Este setor iniciou-se sob a denominação de Seleção e Recrutamento, tendo sido adicionado a ele, posteriormente, o Setor de Medicina do Trabalho. A parte de treinamento para cobrador e motorista foi agregada depois. Hoje o Serviço de RH está completo, tendo sido nele incluído, por último, o Serviço Social. A empresa conta com 3 psicólogos, 2 médicos, enfermeiro e o quadro técnico administrativo. A *Empresa A* dá preferência ao recrutamento externo, de pessoas com experiência comprovada e bons antecedentes. A pessoa responsável por este serviço, nesta empresa, nos fala:

“ Além da escolaridade é exigida experiência anterior de 3 anos em ônibus ou caminhão. 3 anos é a média que a gente considera boa para o grau de risco que ele está exposto ao volante. Eles transportam carga muito melindrosa e com menos de 3 anos o motorista não tem informação. A pessoa para começar, sem experiência, é difícil.”

Assim, fica claro que, além da questão da escolaridade, existem informações essenciais necessárias, um conhecimento acumulado na convivência com o processo, o que é importante para a eficiência da produção.

Na Empresa B, a seleção é feita pela chefe do setor de pessoal e pelo próprio proprietário. No caso do motorista, é feita uma avaliação psicológica por uma firma terceirizada. A Empresa B trabalha prioritariamente com indicações dos próprios funcionários, que recomendam familiares e amigos desempregados. Assim, quando o funcionário entra na empresa, ele é “informado” sobre o tipo de trabalho que o espera e sobre as normas e valores da mesma. As informações obtidas na pesquisa são concordantes com o que CRIVELLARI e MELO (1989: 51) afirmam: “...a qualificação compreende também o chamado saber viver em sociedade, segundo padrões e normas próprias de um determinado espaço de trabalho ou categoria profissional.” É a responsável pelo departamento de pessoal que nos esclarece:

“ O recrutamento não é difícil fazer, porque emprego está difícil e os próprios funcionários indicam candidatos.. Guardamos as fichas e quando surge a vaga já vamos por aqueles candidatos indicados e fazemos a seleção dentro destas fichas.”

Esse recurso permite também boa dose de controle tanto sobre aquele que indica como sobre o indicado. As duas empresas trabalham com a “ficha disciplinar” do

empregado. Hoje, quase 80% das empresas trabalham com esta ficha, cujo preenchimento foi muito facilitado pela introdução da informática. O controle sobre as

“qualidades” exigidas pela empresa também apoia-se nessas fichas.

“ Na ficha disciplinar dele observamos se ele teve uma boa permanência nos empregos, e verificamos o comportamento dele em relação a problemas de adaptação com o cliente, algum tipo de comportamento inadequado como dirigir alcoolizado, batida, excesso de velocidade, etc”

Trabalhando com os dados da RMBH foi possível construir o GRAF.2, que nos fala da permanência no trabalho, em meses. A partir de dados coletados é possível observar-se que a permanência não apresenta grandes discrepâncias entre as categorias de motoristas e cobradores. Entre 1 e 2 anos o percentual de permanência é de 22 e 24% para cada grupo, sendo esta a maior faixa nos dois casos. (ANEXO 4)

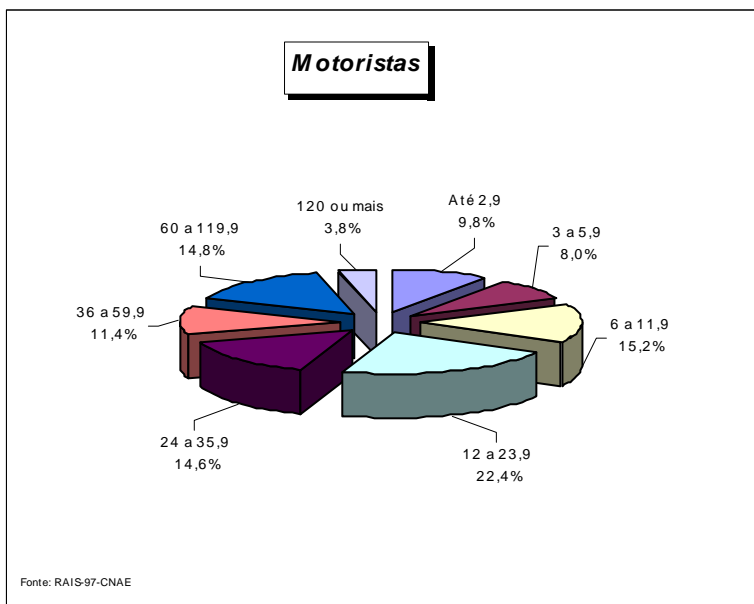
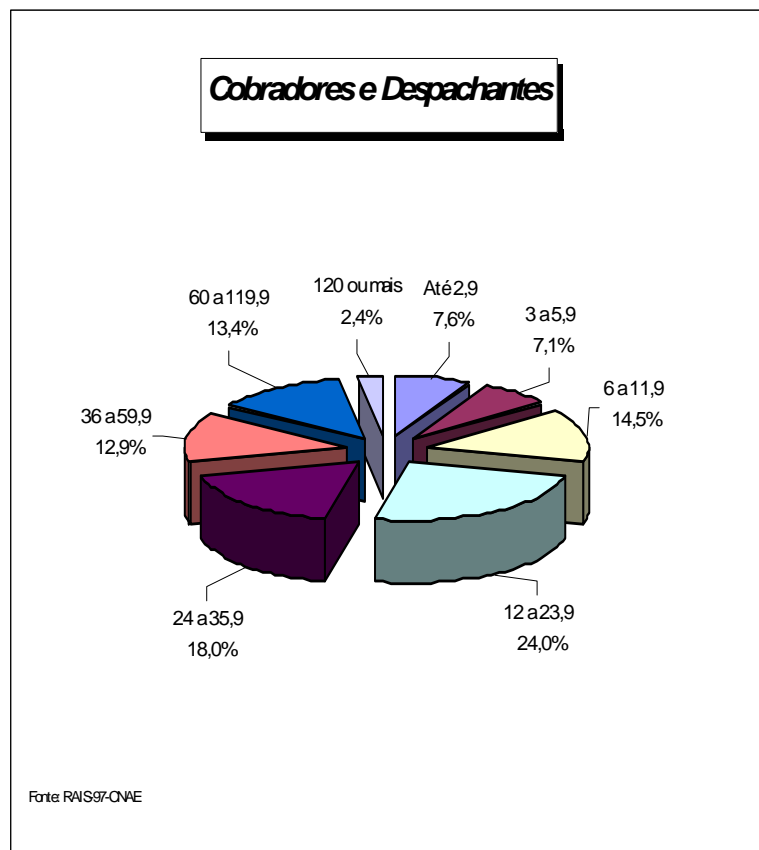


GRÁFICO 2a:
*Permanência no trabalho,
 em meses, dos motoristas.*
Fonte: RAIS 97-CNAE

GRÁFICO 2b:
*Permanência no trabalho,
em meses, dos cobradores e
despachantes.*

Fonte: RAIS 97-CNAE



Mesmo utilizando o processo de seleção, as 2 empresas preferem o motorista formado por elas. A Empresa A tem uma escolinha que treina o novo funcionário.

“Nós temos um critério aqui na empresa. O cara é cobrador, aqui chamado auxiliar de viagem, tira a carteira, vai para manobrista, fica uns 2, 3 anos de manobreiro e aí a gente passa ele para motorista. A gente faz o motorista aqui dentro. É uma coisa muito boa porque a gente forma os melhores motoristas aqui dentro.”
(Diretor)

Na Empresa B existe também a formação interna.

“Quando ele é admitido eu pergunto se é habilitado. Assim já sei qual é ou não. Quando eu tenho uma vaga de manobrista, ele vem para o cargo e fica aí um determinado tempo. Se ele se interessar em ser motorista ele fica em treinamento com um outro por um determinado tempo. Aí a gente sabe direitinho que tipo de motorista ele é. São os melhores.” (Chefe de Pessoal)

Esses dados nos apontam para uma contradição. O tempo de casa, a experiência, o treinamento são considerados como aspectos importantes na construção dos conhecimentos do trabalhador do transporte coletivo, principalmente do motorista. Visto nessa perspectiva a maior “....estabilidade nas relações de trabalho seria a estratégia mais adequada na obtenção de uma força de trabalho estável, experiente e, conseqüentemente, mais qualificada”. (CRIVELLARI e MELO. 1989: 59) Apesar disso a maioria tem só dois anos de casa, tempo que é relativamente curto. Este resultado é confirmado pelas pesquisas junto às próprias empresas, que, mesmo com benefícios, não conseguem fixar os trabalhadores. As empresas sabem que trabalham com vagas de reposição e não com a ampliação de vagas. Além disso, apareceu de forma velada nas entrevistas uma questão importante que aponta para um não-dito institucional. É o arranjo entre trabalhadores e patrões sobre a forma mais vantajosa de sair do emprego. Será esse arranjo um elemento facilitador para a criação desta cultura do motorista? Será

que, pelo fato de as empresas serem basicamente familiares, os laços com os funcionários também ajudariam a manter essa rotatividade? A certeza de uma readmissão facilitaria? Estas são questões que mereceriam estudo mais aprofundado, face aos dados da pesquisa.

Um fator importante para contratação de motoristas é a idade. As duas empresas trabalham, para contratação, com motoristas que, geralmente, têm mais de 30 anos, no mínimo, e, no máximo, 52 anos. Para os proprietários a questão está ligada tanto aos preconceitos dos usuários quanto à necessidade de conter a impulsividade do profissional, que é maior quanto mais novo ele for.

O motorista “mais velho” encarna uma figura de respeito e confiança. Isso ganha um sentido mais rico, numa perspectiva psicanalítica, quando pensamos em nossa necessidade infantil de um pai, como garantia e proteção. Dentro do ônibus, essa figura oferece mais respeito, no sentido de encarnar uma lei, na convivência com pessoas muito diferentes.

Em relação à idade, outro aspecto importante que aparece durante a pesquisa é que o funcionário “mais velho” é mais resistente a mudanças, sendo mais difícil dar a ele o treinamento exigido pelo órgão gestor. Para a Empresa A, a forma com que os profissionais eram tratados anteriormente, sem acompanhamento médico ou de qualquer outro tipo, fez com que o motorista que hoje tem mais de 50 anos esteja mais debilitado. À medida que as condições de trabalho, com acompanhamento médico e social, forem sendo melhoradas, possivelmente as condições físicas dos profissionais não serão tão afetadas. Justificando o fator idade para contratação de pessoal um dos diretores nos diz que :

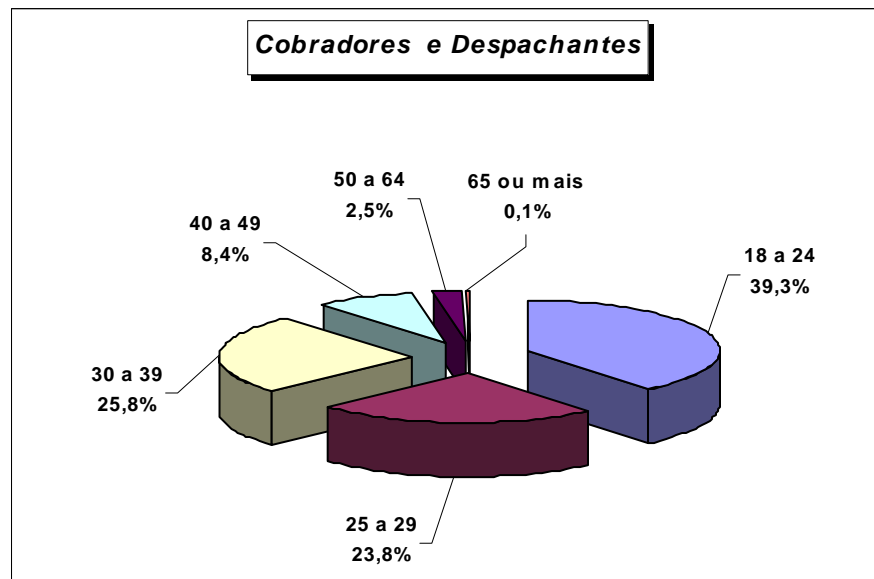
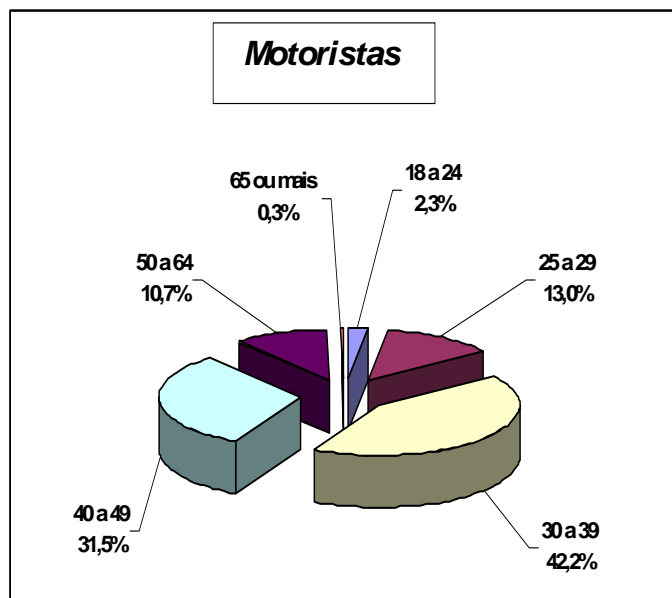
“O usuário tem uma insegurança grande quando tem um menino de 20, 21 anos dirigindo ônibus. O usuário vê isso como uma insegurança para ele. E em relação ao motorista, quando está muito novo tem um ímpeto muito grande, ele arrisca. O motorista quando tira a carteira para dirigir ônibus entusiasma, corre, arrisca, faz bonito, faz uma viagem num tempo curto só para falar que dirige bem.”

“Na nossa empresa os funcionários mais novos são os motoristas que a gente faz.”

O GRAF.3 evidencia a questão da idade na contratação dessas categorias. Os cobradores estão concentrados em faixas etárias mais jovens que os motoristas, 89% deles estão entre 18 e 39 anos, sendo que a faixa compreendida entre 18 a 24 anos é a mais representativa, quase 40%. Por outro lado, aproximadamente 74% dos motoristas estão entre 30 e 49 anos, com concentração ligeiramente maior entre 30 e 39 anos.

(ANEXO 5)

GRÁFICO 3:
 Distribuição percentual
 por faixa etária, em
 anos, dos motoristas e
 cobradores.
 (Fonte:RAIS 97-
 CNAE)



As duas empresas analisadas não empregam, preferencialmente, mão-de-obra feminina. Na Empresa A existe uma mulher recentemente contratada, que veio junto com a aquisição de uma nova empresa. “Veio no pacote” (sic). Na Empresa B tem uma cobradora, recentemente contratada por indicação de um funcionário.

A Empresa A que consta em seu quadro de direção mulheres, acha complicado mantê-las no setor operacional, apesar de não ter nada especificamente contra elas e até pensar que a mulher é “muito melhor nas relações interpessoais do que o homem.”.(sic)

Para o Sindicato das Empresas, a legislação, muito paternalista, atrapalha o aproveitamento das mulheres nesse tipo de trabalho. Além disso há o fato de elas não apresentarem qualificação adequada para as tarefas exigidas. Um diretor cita que a “mistura pode causar confusão”. Outro que há a questão do preconceito do próprio usuário, que não se sente seguro com uma mulher no volante. Há, também, os de algumas linhas de periferia, nas quais é necessário ter pessoas que imponham, com a sua presença, o respeito dentro do ônibus. A questão dos assaltos aos ônibus, que hoje acontecem numa média de dois por dia na empresa de grande porte analisada, faz com que, mesmo para o posto de cobrador, seja dada preferência ao funcionário de sexo masculino. Na empresa de menor porte, o diretor acha que, sendo o profissional homem ou mulher, o risco de assalto é o mesmo. Entretanto, para esse diretor, ainda é difícil manter mulheres na operação, pois a empresa trabalha continuamente e ele acha problemático para a mulher lidar com isso. “Mulher precisa de horário. Ela ainda é dona de casa. “ (sic).

Através dos dados consolidados obtidos da RAIS-97-CNAE, foi possível determinar algumas distribuições características para os trabalhadores da área de transporte coletivo na região metropolitana de Belo Horizonte, MG.

TABELA 1 : Universo dos trabalhadores estudados

Gênero	Motoristas	Cobreadores	Total
Masculino	13.539	13.429	26.968
Feminino	55	784	839
Total	13.594	14.213	27.807

O GRAF.4 mostra que o setor é predominantemente do sexo masculino, sendo a presença feminina um pouco mais efetivada na função de cobrador, em relação à de motorista.

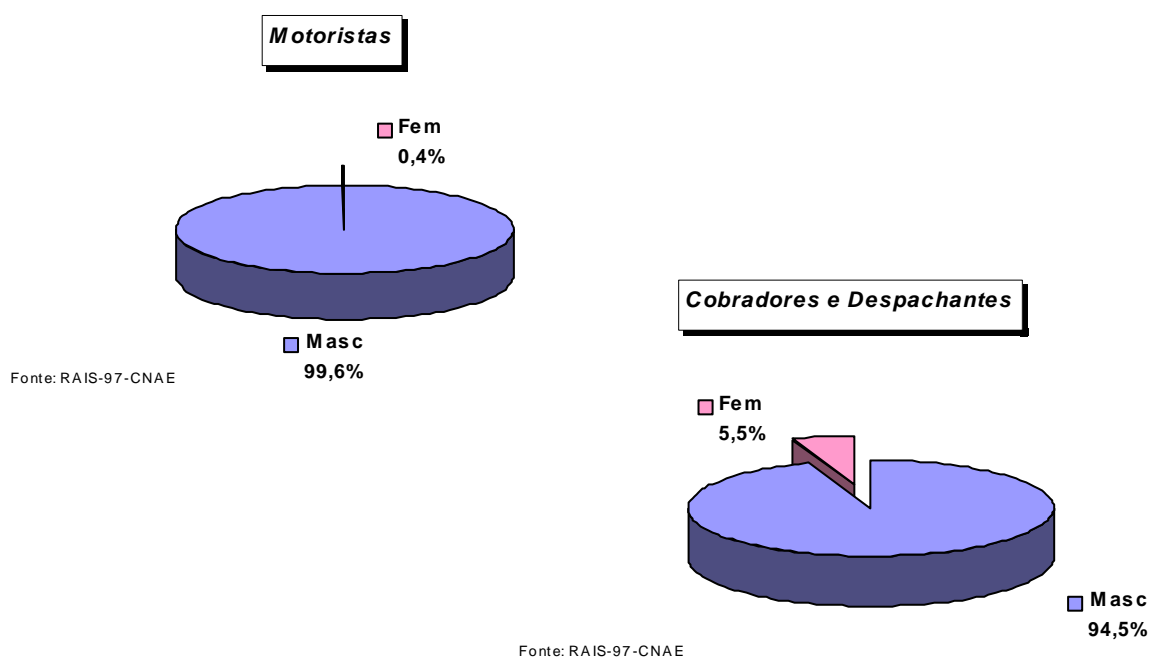


GRÁFICO 4: Distribuição dos motoristas e cobradores por gênero para a região metropolitana de Belo Horizonte, MG. Fonte: RAIS 97-CNAE

A remuneração segue, em todas as empresas, o piso da categoria estabelecido pela convenção coletiva. As empresas ainda oferecem convênios, também regidos pela convenção coletiva da categoria. A empresa B refere-se claramente a um incentivo concedido aos funcionários que respondem ao padrão exigido pela empresa.

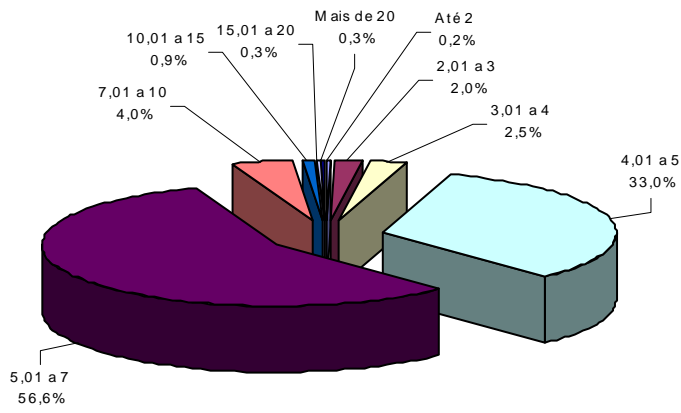
Por trás do quadro regulamentar, que estabelece certa homogeneidade salarial a partir da legislação que contingencia os salários, podemos observar pequenas diferenças entre motoristas e cobradores.

Com efeito, os motoristas são melhor remunerados que os cobradores. 57% deles recebem, mensalmente, entre 5 e 7 salários mínimos, e aproximadamente 90% encontram-se acumulados na faixa entre 4 e 7 salários mínimos, enquanto que 77% dos cobradores recebem entre 2 e 3 salários mínimos por mês. Os dados estão representados no GRAF.5.

GRÁFICO 5-a: Distribuição de motoristas por faixa salarial.

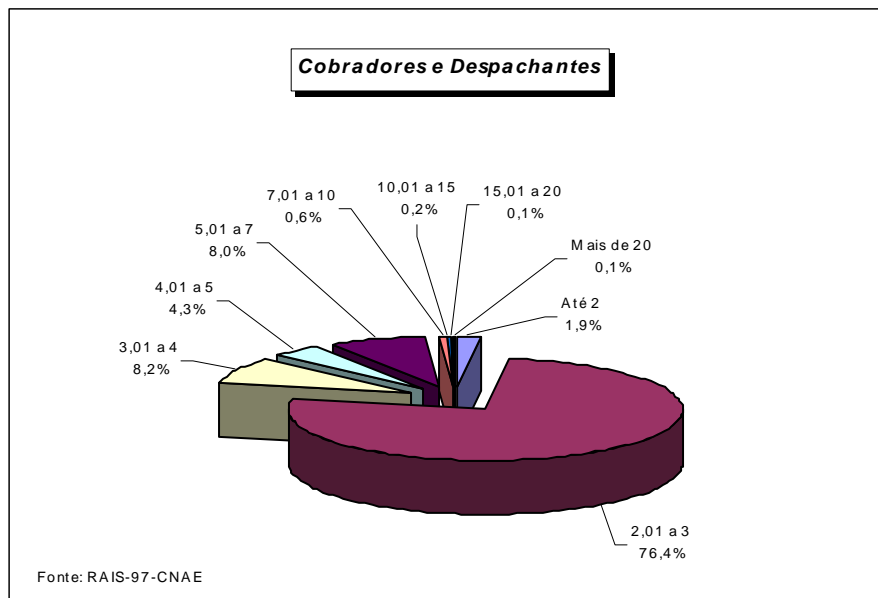
Fonte: RAIS 97-CNAE

Motoristas



Fonte: RAIS-97-CNAE

GRÁFICO 5-b:
Distribuição de cobradores e despachantes por faixa salarial.
Fonte: RAIS 97-CNAE



A análise do aspecto salarial nos remete à questão da relação entre a qualificação do profissional e o salário propriamente dito. No que tange à ocupação de motorista, ela exige domínio de maior volume de informações, mais qualificação do que a do cobrador. Assim podemos auferir que mais informação, mais conhecimento, revertem-se em maiores salários.

TABELA 2 : Motoristas por gênero e faixa salarial entre 4 e 7 salários mínimos.

	Masculino	Feminino	Total
Proporção	89,52%	81,8%	89,5%
Faixa: 4 a 7 SM	12.120	45	12.165

Total	13.539	55	13.594
--------------	---------------	-----------	---------------

Na faixa salarial de 4 a 7 SM, não se revela estatisticamente significativa a diferença proporcional entre os motoristas do sexo feminino e do masculino. Como todas as empresas da amostra são sindicalizadas, não há diferença entre homens e mulheres quanto a salários.

A comparação entre faixas salariais relativas a homens e mulheres nas categorias de cobradores e despachantes não pôde ser efetuada, na pesquisa empírica realizada, pois não houve mulheres no posto de despachante, e os dados obtidos para cobradores e despachantes masculinos estavam agregados.

As duas empresas avaliadas oferecem cursos de treinamento e exibição de filmes, geralmente para aperfeiçoar as habilidades interpessoais e a direção defensiva. Na *Empresa A* quando algum funcionário apresenta problemas, ele é encaminhado para o setor de RH, para conversa e avaliação. Na *Empresa B*, o contato é mais direto, realizando-se entre o funcionário e o proprietário ou entre aquele e o setor de pessoal.

6.5 Regulação de conflitos

Os Sindicatos são formas institucionais da ação coletiva dos produtores diretos. São instâncias organizativas decorrentes de movimento associativo, criadas para compensar alguma dificuldade ou fraqueza dos associados.

O Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Belo Horizonte, Betim e Contagem “ engloba todas as categorias de transporte de carga, transporte coletivo, intermunicipal e interestadual, trabalhando com todas as pessoas sejam sindicalizadas ou não.” (sic)

“ O trabalhador em si ele sabe o que quer. E como a defesa dele é o Sindicato ele vem, porque sabe que sem este sindicato para defende-los ele viram escravos.” (Diretor do Sindicato)

“Negociação com o patrão é difícil, e tem patrão que joga pesado. O Sindicato é para quando não consegue resolver de forma política, aí a gente tem que jogar pesado também.”(Idem)

As principais reivindicações apresentadas ao Sindicato nas últimas negociações foram aumento de salário direto da categoria, além da distribuição de cesta-básica e do atendimento pelo serviço médico, como salário indireto.

O Sindicato das Empresas de Transporte de Belo Horizonte – SETRANSP, tem, como associadas, as empresas que fazem o transporte coletivo urbano da capital. “Atualmente são 83 empresas, associadas, perto de 5.000 ônibus cadastrados na entidade. Ele foi fundado em 1952 e sua principal meta é defender os interesses das empresas na parte jurídica, estatística e técnica.” (sic)

Os maiores conflitos se manifestam na época da data-base da categoria, no mês de fevereiro através de alertas à população e ao Sindicato Patronal, quando, então os motoristas usam o recurso de andar com faróis acessos; ou, ainda, através da “operação linguição” que é a estratégia de fazer trafegar um veículo atrás do outro, usando apenas a faixa de rua reservada aos ônibus. Esse é um exemplo claro do uso da obediência estrita da lei, que acaba interferindo nos processos e provocando muitos transtornos no trânsito em geral.

Na *Empresa B* os funcionários, geralmente, não aderem às greves, talvez pelo fato de a gestão ser exercida de maneira mais próxima ao funcionário, permitindo que muitas de suas necessidades sejam atendidas mais prontamente. Isso gera um clima de boas relações, de cooperação e de união, no local de trabalho, visivelmente observado entre os diretores e os

empregados. Numa empresa maior, esse clima fica mais diluído, o que facilita outras formas de resistência.

É preciso marcar que o “mito da família” tem duas faces. Uma, visível, da solidariedade e cooperação nas relações de trabalho. Outra, oculta, que é a da dominação e submissão (FLEURY apud CRUZ, 1996).

Apesar de todas as dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo contemporâneo, que vem sendo alterado pela reestruturação capitalista, é importante marcarmos que a força da categoria vem muito mais da identificação dos trabalhadores com o posto que ocupam como motoristas, cobradores, despachantes do que como trabalhadores das *Empresas A e B*, ou qualquer que seja.

CAPÍTULO 7

SUBJETIVIDADE/ TRABALHO/INFORMAÇÃO: AS VIVÊNCIAS DO COLETIVO

DEJOURS (1992), em seus estudos, conclui que o trabalho veicula certo número de símbolos pelos gestos que ele implica, pelo material tratado, pelos movimentos que executa, pelo instrumento que manipula e pela atmosfera na qual opera. É isso que dá sentido e coerência ao mundo que nos cerca e às representações que dele fazemos. Podemos completar, dizendo que os gestos, os símbolos, o uniforme, a atmosfera são informações que não só criam os traços objetivos de uma situação como dão sentido à mesma. Assim,

quando este sentido é “informado”, a conduta conseqüente e até as conseqüências desta são afetadas pelo sentido que lhes é atribuído.

Quando enfocamos desta forma este tema, esbarramos num campo imaginário que imanta as relações que nele se estabelecem, mantendo a coerência para os sujeitos. Assim, podemos afirmar que as representações que fazemos da relação homem-trabalho são modeladas pela organização social na qual estamos inseridos e intervém nos discursos e práticas observadas.

Esta representação, no caso específico que focamos — o motorista e cobrador do transporte coletivo — é constituída por vários elementos: a tarefa que é desenvolvida, a qualificação exigida para o trabalho, o tipo de trabalho, o fato de a tarefa representar ou não atividade exercida basicamente por trabalhadores do sexo masculino, a responsabilidade e o risco que as funções comportam.

As características do trabalhador do transporte coletivo são vivenciadas de forma significativa e integram o que eles chamam de o “jeito de ser” e o “valor” do motorista. Nas entrevistas fica claro que as características que os sujeitos se atribuem enquanto trabalhadores possuem relação direta com o modo operatório da tarefa que executam. Entre elas estão a atenção, o cuidado, a tranquilidade e a segurança, a força.

O que é um bom motorista? Quais os seus valores, suas referências? Quais as qualidades que ele deve ter? As respostas a essas questões nos ajudam a pensar que enquadre de representações há em torno do trabalhador do transporte coletivo. Nossa análise parte da própria fala dos trabalhadores. Trata-se de compreender a maneira de ser e de dizer de um grupo de trabalho, que busca fazer emergir um sistema de representações imaginárias, e de como ele participa, influi sobre os valores da coletividade.

7.1 A identidade do trabalhador do transporte coletivo

No decorrer das entrevistas, os trabalhadores procuram mostrar o quanto gostam do trabalho que executam, mesmo tendo críticas, — que aparecem de forma velada —, ao órgão gestor ou à empresa, e o quanto é necessária certa conduta para executá-lo.

Gostar de uma atividade tem implicações sobre o grau de satisfação obtido com a execução da mesma. Pode-se pensar que entre os elementos de satisfação associados a esse trabalho, que é considerado por todos como “pesado”, está o desafio de pegar o carro e a possibilidade de controle

envolvida neste gesto. Motoristas entrevistados, ao falar de sua atividade e do quanto gostam dela, expressam-se assim:

“ Ser motorista não é para qualquer um. Isso é um troféu. E para ganhar um troféu a gente tem que ter todos os requisitos exigidos no trabalho, na função. O motorista é uma escolha. Ele tem que fazer várias coisas acima dele. Ter um troféu na mão não é para qualquer um.”

“ Tenho esta profissão por amor. Gosto muito , e por isso faço bem feito, faço tudo certo. Não falto, procuro fazer da melhor maneira possível.”

Se pensamos em termos de satisfação simbólica, termo cunhado por DEJOURS (1992) que se refere àquilo que a tarefa veicula do ponto de vista simbólico, alguns elementos começam a aparecer. Na primeira fala, acima, a noção central desenvolvida em relação ao trabalho desse profissional é a escolha e a premiação por alguma qualidade que ainda não fica bem clara. À medida que vamos nos adentrando nas entrevistas, outros elementos ganham importância, tais como a responsabilidade, a força, o domínio e a segurança, pois o motorista transporta uma carga preciosa. Essas noções, de forma geral,

se estendem a todos os aspectos do serviço de transporte, tornando quem dirige o ônibus aquele que encarna tais atributos.

“Desde menino sonhava em ser motorista. ficava bobo vendo o ônibus subindo o morro e eu não conseguia passar na frente dele. Não sabia o que era um motor. Achava impressionante um ônibus subir uma rua. Depois vi que era coisa de criança. Mas mesmo assim, ainda é impressionante”. (Motorista)

“ Se a gente não for calmo no trânsito acaba fazendo coisas erradas. Tem pessoas que fecham a gente e não vale a pena revidar. Eu conduzo é passageiro, que é uma coisa muito preciosa. E se eu for tentar revidar eu vou prejudicar a mim, ao passageiro, a outra pessoa e ao trânsito.” (Motorista)

Aparece comumente como fator importante no gosto pelo trabalho o status que a atividade do motorista representa, mesmo que isso envolva atividades rotineiras e até monótonas.

“Comecei como cobrador. Mas disse: um dia, vou ser motorista. Foi onde eu achei que ia ser bom.” (Motorista)

Outro fator importante é o papel do uniforme na formação da imagem do motorista. Essa roupa é elemento visível, que outorga a quem a usa um status, um poder, uma autoridade, uma legitimidade, a princípio

incontestável, de agir sobre um determinado domínio — o ônibus. O uniforme confere à pessoa que o enverga reconhecimento em termos de competência: se ele usa esse uniforme, é porque uma instância normativa e responsável o julgou capaz de efetuar aquela tarefa. (GRAS, MORICOT, 1994). Isso é claramente percebido pelos trabalhadores, que nos esclarecem a respeito do modo seguinte.

“ O uniforme é bom . Ajuda a mostrar o que a gente faz e é.”

“ Agora que sou instrutor, não uso mais uniforme. Muda tudo“

“ Saiu da empresa, tirou a farda, some tudo.”

O dia-a-dia do trabalhador do transporte coletivo é constituído, basicamente, de atividades rotineiras, nas quais o conhecimento técnico é relativizado. No entanto, o domínio sobre estas atividades aparece no discurso dos trabalhadores como algo muito importante. Saber, por exemplo, dirigir um carro sem freio para levá-lo ao conserto pode ser visto, inclusive pelos colegas, como uma “habilidade muito valorizada”. Assim pode-se pensar que a experiência na atividade, conhecer-lhe os “macetes”, é muito importante, principalmente nas situações de emergência, e os profissionais sentem-se valorizados por isso. A atribuição de valor é orientada tanto por uma concepção subjetiva do processo de trabalho quanto por condições objetivas

que levam a um bom conhecimento do que deve ser feito. Para CRIVELLARI e MELO (1989 : 59-60) “a aquisição deste conhecimento se dá no processo de vivência com a produção e com a tarefa específica executada. Mas, uma vez adquirido, dificilmente é transferível. Trata-se mais de uma “apreensão” do que de um conhecimento e, por isso, é praticamente impossível de ser codificada. A esta “apreensão é que se chama “saber fazer”, indispensável ao desenvolvimento eficiente dos processos produtivos.” Além disso, e acompanhando o pensamento das autoras, podemos também marcar que “ a detecção de estados anormais não depende exclusivamente do uso dos sentidos. Prever panes, estabilizar processos, otimizar a realização de manobras excepcionais são procedimentos que dependem de processos mentais complexos, baseados na análise da atividade real.” Este tipo de experiência é expressa por motoristas entrevistados, quando eles nos dizem:

“Sempre fui bom motorista. Uma vez um motorista não quis trazer um carro sem freio para a garagem. Outro teve medo. Eles perguntam se a gente pode buscar. Fui lá busquei, tranquilo.”

“ É preciso escutar as engrenagens. O carro exige da gente. Ele exige que a gente ..escute... tem que completar o ar. Assim que completa você pode arrancar. É acompanhar o que o carro pede..”

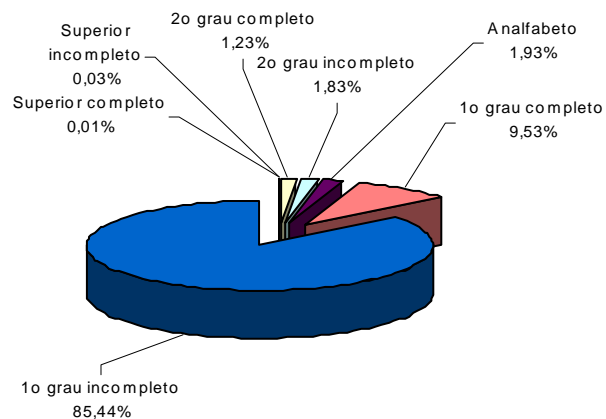
A falta de escolaridade é um ponto que apareceu em todas as entrevistas de motoristas, a qual, de um modo geral, é vivida como fator

desvalorizante. Aliás, é nessa questão que aparecem mais claramente as contradições que envolvem o trabalhador do transporte coletivo. Se, de um lado, eles valorizam sua ocupação, sabem da sua condição de trabalhador e do valor de seu esforço na construção da empresa, por outro lado a falta de instrução leva a sentimentos de menosvalia. Isso é sentido por eles e também é percebido pelos setores de recrutamento, em que a questão da escolaridade é avaliada com mais flexibilidade, não sendo normalmente uma pré-condição essencial.

“ Estudei pouco. Naquela época era admissão e aí só fui até o 3º ano de ginásio. Parei por falta de condições. “

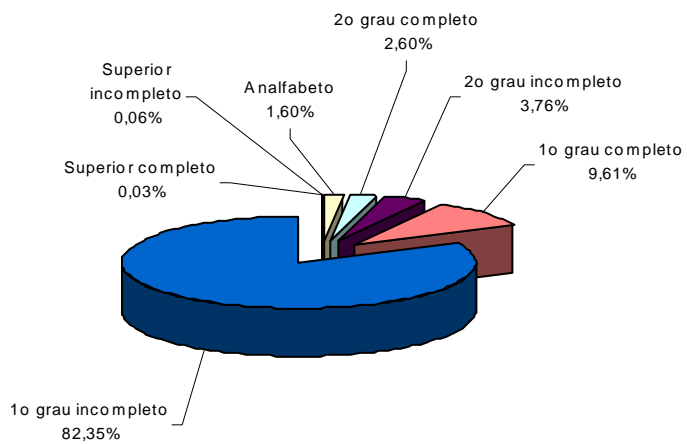
O primeiro grau incompleto é o nível de instrução dominante nas duas profissões, conforme se pode verificar pelo GRAF.6. (ANEXO 7)

Motoristas



Fonte: RAIS-97-CNAE

Cobreadores e Despachantes



Fonte: RAIS-97-CNAE

GRÁFICO 6: Distribuição dos motoristas e cobradores por nível de instrução.

Fonte: RAIS-97-CNAE

A contradição também aparece na maneira com que os motoristas e cobradores conduzem a produção. Deles depende toda a prestação do serviço. A necessidade de manter esse processo faz com que abram mão das paradas nos pontos de controle (PC), suportando calor e trânsito pesado para manter a linha funcionando, o que aponta o lugar que o motorista ocupa no processo, bem ilustrado pela fala de um deles, mas que em nada muda a questão da valorização e auto-estima:

“ Você é praticamente a frente da empresa. ”

Outro aspecto que aparece nas entrevistas é o uso de uma linguagem própria, em que os termos técnicos se misturam com a descrição das tarefas. Parece ser linguagem que engloba muitos termos relativos ao trabalho, sendo que, muitas vezes, a entrevistadora teve que perguntar o que a palavra queria dizer. “Cambiar, dá balão, dar conta, pesado, alinhar”. O palavreado, muitas vezes, refere-se ao saber tácito⁹ relativo ao trabalho e informa sobre condições e relações do próprio ambiente de trabalho. As palavras de um motorista são ilustrativas.

⁹ Segundo CRIVELLARI e MELO (1989: 51) “saber tácito refere-se à capacidade de apreensão e identificação – pela vivência - dos estados de normalidade ou anormalidade do processo de produção, a partir

“ É o palavriado do motorista. Calma é o fator principal de todos. Depois é **cambiar** o carro com carinho”

A atenção é um fator preponderante para o trabalhador do transporte coletivo. O fato de ter que estar atento todo o tempo, dentro ou fora do ônibus, possibilita que o conteúdo significativo da tarefa fique marcado pelo controle. O motorista é um sujeito que pensa, age e pode interferir no processo produtivo. Mesmo tendo que se defrontar com trabalho desgastante, do ponto de vista físico e mental, ter que administrar pressões, dar conta do que faz ou do que se propõe, agüentar o peso, isso possui um significado que vai além do processo produtivo.¹⁰

“ Motorista tem que ser calmo, mas não é pacato. Tem que ser calmo assim: pensar rápido e agir de uma maneira rápida que dá para as pessoas entenderem que não é brutalidade”. (Motorista)

“No meu ponto de vista, foi bom exigirem um pouco mais do funcionário, pois assim ele tem muito mais condições dele mesmo

das condições do próprio ambiente de trabalho”.

¹⁰ Michel Verret afirma nesse sentido: “O trabalhador não traz da fábrica apenas seu salário. Traz também as novidades, os costumes, as experiências, as categorias de pensamento(...) o princípio da associação, o princípio da ação planejada, o princípio da disciplina consciente, o princípio de autoridade socialmente controlada”. Em *Sur la culture ouvrière, La Pensée*, nº 163, jun. 1972.

se corrigir e ir aperfeiçoando ou manter a sua perfeição”.
(Motorista)

A atenção e os cuidados com o andamento das rotinas de trabalho são constantes durante todo o tempo e trazem, do ponto de vista subjetivo, um grande investimento emocional e intelectual. Do ponto de vista intelectual, o uso do raciocínio para prever as reações ao longo do processo exige grande atenção e esforço de concentração do trabalhador. Por outro lado, dentro da perspectiva emocional, prever significa estar diante da possibilidade de risco e, a cada momento, lembrar dele na jornada de trabalho. Atenção aos ruídos, os cuidados com o equipamento, com o trânsito, com os passageiros e com os pedestres são introjetados e se tornam parte do modo de ser e fazer destes trabalhadores. As falas dos motoristas abaixo ilustram as situações:

“ No meu sistema se eu saí de casa para trabalhar, eu vim para trabalhar. No serviço você não pode ter preocupação com nada para ter um dia tranquilo. Se for misturar uma coisa com a outra você não consegue ter bom rendimento no trabalho. Preocupado com alguma coisa você vai esquecer de olhar uma porta. Mesmo deixando o carro engrenado se descuidar um pouquinho ele vai ou volta e o passageiro, pode descontrolar e cair.”

“ Além da atenção com o olho tem que estar com os pés e as mãos, tudo controlado.”

Segurança, cuidado, atenção, calma fazem parte do cotidiano do pessoal da operação, sendo fatores marcantes na vida desses trabalhadores. Uma palavra bastante utilizada pelos entrevistados é “exigências”. Estas aparecem em relação a tudo.

“ Exigência é para todo lado. A BHTRANS exige das empresas e as empresas exigem dos funcionários. O passageiro em geral exige que você tenha uma calma fora do normal. O pedestre, destes violentos que atravessam na sua frente, na maior rapidez, exigem que você é que tem que dar uma freada. Tudo que você fizer, por mais certo que você estiver, o errado somos nós.” (Motorista)

A queixa de cansaço expressa o grande desgaste físico do trabalhador e também o desgaste mental. O desgaste físico é muito grande, o que acarreta ao trabalhador aspecto de envelhecimento precoce. Podemos supor que seja desgaste ocasionado pelas condições de trabalho, pois os dados obtidos no GRAF. 3, pag 88, mostram que a maior porcentagem de profissionais concentra-se na idade de apenas 30/39 anos. Isso é percebido tanto pelo trabalhador quanto por um dos proprietários entrevistados:

“ É um serviço que exige muito da pessoa. Tem que descansar bem, senão não dá o rendimento que tem que dar”. (Motorista)

“ Motorista não ocupa só a mente. Motorista passa 3000 marchas em 6 horas de serviço. Trabalho altamente difícil, altamente extenuante.”(Diretor)

Há ainda a questão do risco de acidentes e assaltos. Cria-se um estado constante de alerta frente ao perigo, o que torna os trabalhadores sensíveis a qualquer alteração do ambiente de trabalho. Isso gera *stress* profissional, associado à tensão de ter que estar conduzindo. Ele está sempre atento a todos os movimentos do processo, seja dentro ou fora do veículo. A responsável pelo setor de RH de uma empresa nos diz:

“ Eles desafiam o próprio medo, porque o medo é próprio do ser humano, e o motorista se coloca numa posição de que eles não tem medo. E entrar num trânsito deste, dia e noite, é um desafio para ele .O próprio risco de um acidente é um desafio para ele”.

“ São fatores de segurança que interferem. Cobrador é muito assaltado. Você está perguntando se eles correm risco? Correm . É uma situação social complicada e as empresas também ficam totalmente desarmadas diante disto.”

7.2 A questão da sexualidade

As concepções de Freud e sua definição ampliada de sexualidade inscreveram o sexual onde antes ele era impensável. O autor leva às últimas conseqüências o pressuposto da participação da vida libidinal inconsciente nos processos de vida e morte do organismo. Assim a “vida sexual” é parte de todos os processos da vida de um sujeito (corporal, afetiva, de relações, de realizações), ordenando não só suas condutas sexuais propriamente ditas, mas sua posição, escolhas de objeto e atividades.

Encontramos nos ônibus todos os tipos urbanos, numa convivência delimitada somente por bancos. Mesclam-se velhos, jovens, profissionais, estudantes e assaltantes. Dentro do transporte, a proximidade pode atingir certo grau de intimidade, que começa nos pontos que possuem bancos e são adequados para um início de conversa.

No transporte, como em qualquer outro lugar público, há convivência entre o lícito e o ilícito, o honesto e o desonesto, o limpo e o sujo. Os trajetos, longos, unem locais centrais com outros periféricos, e o fato de circular 24 horas faz com que o espaço do ônibus se partilhe ainda mais. Um dos motoristas entrevistados nos diz:

“ A gente vive ali com advogado, doutora, motorista, cobrador, várias pessoas. Muita gente boa e também com aqueles que a gente não sabe qual a intenção deles. Idosos, jovens. E quando o carro está cheio estão todos juntos”

Desde seus primórdios os bondes e ônibus transportam, além dos passageiros, várias noções, normas e regras. Hábitos, profissões, posições sociais são “informados” e “deduzidos” por aqueles que circulam. A higiene e os cuidados a serem observados nos ônibus ou bondes já foram ditos: “não encostar”, não sentar em cadeiras “sujas”, evitar certos lugares e determinados tipos de pessoas, ter atenção quanto ao perigo de se contrair alguma doença. Essas são menções explícitas à sexualidade através de medidas “higiênicas” de prevenção e cuidado.

Assim o ônibus, reproduzindo muitos outros locais, apresenta-se como local denso de referências à sexualidade. É importante marcar que os indícios dessa sexualização das relações no transporte coletivo aparecem, enviesadas, na fala dos entrevistados. Enredados nessa malha, os trabalhadores do transporte coletivo levam para a prática diária de seu trabalho conselhos e suspeitas de modo muito intensificado. Um dos diretores falou a respeito disso.

“ Não sei o que é . Não é a questão de homem e mulher junto. Aqui na empresa na parte administrativa é cheia de mulher . E não tem problema nenhum. O problema ...poderia até fazer um estudo

psicológico disto. Mas as mulheres acham que o motorista é uma pessoa disponível. E o próprio motorista já se sente garanhão.”

A menção às questões da sexualidade e a relação dos entrevistados com o tema causou certo constrangimento. Acredito que tal atitude decorra da própria representação que o motorista faz da mulher, e a entrevistadora era uma delas. Esta situação revelou ter um significado importante, pois às vezes fazia-se certo silêncio, algo assim como se a alusão à sexualidade fosse conversa só para homens, à qual uma mulher não deveria ter acesso. Assim, também no momento das entrevistas as implicações de gênero aparecem.

A questão da sexualidade parece ocupar lugar ponderável na vida do motorista. Ao falar da própria atividade muitas vezes o entrevistado usa as palavras força, domínio, poder. E ao falar das relações entre o motorista e a sociedade usa a imagem de medir força, de ser maior, mais forte. O domínio correlato de poder é a capacidade de ditar ordens, mandar, controlar. A “potência” do veículo se soma à imagem masculina, potencializando-a ainda mais. Há apropriação masculina dos atributos da máquina, e repetição da associação da masculinidade com o poder. Esses sistemas de significação “viajam” no transporte coletivo e servem para articular regras de relações sociais que constroem o sentido das experiências. A idéia de masculino repousa

sobre a repressão de aspectos femininos introduzindo, aí, a noção de conflito e poder. As identidades do masculino e do feminino são construções instáveis, em que é necessária a supressão das ambigüidades e dos elementos conflitantes, a fim de garantir uma coerência e uma compreensão comuns. A questão da homossexualidade aparece sempre como um fantasma ameaçador e, "naturalmente", não tem lugar para "eles" — os homossexuais — neste espaço.

“ A questão da sexualidade no transporte tem que ser trabalhada. É uma taradice. A maioria dos motoristas tem histórias de vida bem complicadas, principalmente porque não têm uma família só. É cultural entre eles ter uma ou 2 mulheres, no mínimo.” (Diretor)

7.3 Transporte coletivo — um espaço masculino

As relações de gênero indicam as formas como se definem os lugares ocupados por homens e mulheres na análise dos fenômenos humanos. Esse aspecto nos parece de grande importância, inicialmente pelo fato de essa força de trabalho de que nos ocupamos ser composta basicamente por homens. LOBO (1991) reconhece que a divisão de trabalho separa e articula produção e reprodução, e, também, estrutura

as relações no trabalho produtivo, sexualizando as relações de trabalho e as relações sociais. Acompanhando este raciocínio, a autora mostra que há ligação entre as ações dentro das organizações e os amplos sistemas nacionais de relações de trabalho. A força de trabalho representada pelas mulheres fica como parte de um exército de reserva, um grupo mobilizável ou desmobilizável segundo as necessidades do modelo capitalistas.¹¹

À medida que fomos conhecendo melhor a realidade do transporte coletivo de Belo Horizonte constatamos que tanto seus trabalhadores como seus dirigentes apresentavam-se dentro de um discurso masculino.

A construção sociocultural dessa atividade se faz, basicamente, considerando dois aspectos: pelos atributos da tarefa, que sugerem que só homens podem realizá-las e, também, pelo fato de o ambiente de trabalho comportar primordialmente homens. Um dos diretores de empresa esclarece esse ponto, dizendo:

“ Só agora mulher pode dirigir. Antigamente dirigir um ônibus era tão difícil, tão pesado, que só homens e não era qualquer um. Só homens e fortes. Os fraquinhos não conseguiam também não.”

¹¹ Isso poderá ser constatado, dentro do setor de transporte coletivo urbano em Belo Horizonte, no movimento de greve dos motoristas, em que houve uma convocação geral, na mídia impressa, para a apresentação das mulheres, pois houve uma parada de mais de 300 ônibus.

Há uma tradição de masculinização e de feminização de profissões e tarefas, em que os homens fazem trabalhos que exigem força e as mulheres trabalhos que reproduzem as tarefas domésticas. Mas o mais importante a ser observado é que, além das transferências nas tarefas, são as regras de dominação que nelas se reproduzem.

A construção social do gênero inclui as qualidades de cada sexo desenvolvidas socialmente, através da educação e do trabalho. Isso torna compreensível a aproximação entre a noção de trabalhos femininos e a de trabalhos domésticos. Mas, principalmente, aponta para uma questão mais ampla que é, usando uma expressão foucaultiana, o disciplinamento do que seja feminino e do que seja masculino, que prepara, classifica, inclui ou exclui os futuros trabalhadores e as futuras trabalhadoras nas relações de poder e controle.

Uma das primeiras observações feitas relaciona-se com a questão da força física, sendo que, para a maioria dos entrevistados, essa seria uma das limitações para a entrada das mulheres na profissão. Inicialmente havia a questão da necessidade de força muscular para que alguém desse conta do “peso” de um ônibus. E também porque os recursos para se dirigir dependiam realmente do motorista. Mas nesse ponto nos confrontamos com uma

constatação importante. Inicialmente temos que distinguir entre o que parece uma confusão: dar conta de uma tarefa e suportar condições de trabalho lesivas e adversas. A imagem do homem viril, forte, corajoso, que dá conta de tudo, está ligada ao cotidiano do trabalho em que os trabalhadores do transporte coletivo expõem-se a um ambiente rude e grosseiro e têm que dar conta dele. Justificando a ausência das mulheres neste segmento um dos diretores diz:

“ Culturalmente era de homem. Pelo pesado, pela exaustão. Quente, o motor era na frente. Barulho excessivo, jornadas muito prolongadas e não tem horário. Os carros antigamente eram muito difíceis para uma mulher operar com ele. Caixa dura, embreagem dura, freio duro. A tecnologia vai ajudar , quando tivermos carros automáticos, porque é pesado para a mulher ficar ali o dia inteiro. A resistência física dela não agüenta trabalhar com carro duro , barulhento, é difícil.”

Se de um lado é considerado elemento de sedução dos homens serem fortes, viris, de outro lado, a imagem da mulher está associada à fragilidade e é essa a posição dada à mulher nesses grupos de trabalho. Não é necessário insistir em que esta separação seja muito mais geral e antiga não existindo apenas na organização do trabalho, mas que mantém uma aparente eternidade da polarização entre o masculino e o feminino. Conforme o que já

foi desenvolvido anteriormente, cada grupo possui sua divisão sexual do trabalho.

“ E se a mulher sai, vai deixar filho com quem. Creche? Creche não funciona à noite não. Empresa de ônibus funciona 24 horas por dia. Aqui que é um empresa pequena, fechamos a 1 da manhã e reabrimos às 4 horas. Empresa grande não para hora nenhuma” .
(Diretor)

Sem o apoio da sociedade, cabe à mulher assumir o ônus da dupla jornada de trabalho. Educada para assumir as tarefas do lar e convivendo com uma coletividade socializada a partir de uma visão tradicional de família, fica difícil romper com a imposição de trabalhos domésticos já estipulados, muito bem introjetada por ela. Nesse sentido são esclarecedoras as falas de mulheres trabalhadoras do setor.

“ Eu considero minha função, porque, se eu não fizer este trabalho, lá, meus filhos ficam com fome. Considero uma função minha mesmo e eu tenho que trabalhar 2 vezes. Não considero jornada porque jornada você pega umas determinadas horas e termina numas determinadas horas e para a mulher não existe isso” .

“ Dá para fazer as duas coisas: trabalhar fora e cuidar da casa, que é a mulher que tem a responsabilidade desta função.”

Também existe o que se chama de conversas de homem, em que a questão da sexualidade é a tônica predominante. O lugar dado à mulher não é muito diferente daquele que é dado à mulher em seu cotidiano. As práticas configuram estas divisões. SCOTT(1990: 7) afirma que “gênero torna-se, antes, uma maneira de indicar *construções sociais*.”. A superposição e a articulação de distintas esferas se reproduzem, se reconstróem nas práticas erigidas social e historicamente, através dos modos de vida, representações e estratégias de sobrevivência. Tudo indica que essas relações se inter-sustentem.

“ As mulheres têm medo deste ambiente. Ele já é conhecido. Motorista dá notícia de tudo e só falam bobagem: O fulano está com a... Tem uma fulana ali. Aquele está arrumado. Só este papo. O ambiente é só este.” (Diretor)

Até o final da última década, as empresas só contavam com homens, inclusive em seu quadro administrativo. A mulher tem aberto campo na área administrativa e na de limpeza. Estes são aspectos que limitam o trabalho da mulher, conformando, no mundo do trabalho , os lugares que lhe cabem na sociedade como um todo. A responsável pelo RH de uma das empresas analisadas nos fala:

“ Aqui é só homem. É essencialmente machista. Nunca tinha pensado nisso. A gente não para para pensar. As atividades da mulher na empresa são muito ligadas àquilo que a mulher faz. Mulher é faxineira, auxiliar de escritório, telefonista. É onde ela tem espaço para trabalhar.”

Outra dificuldade apontada, que demarca a atividade como masculina, é trabalhar sem horário, ou “pegar” e “largar” de madrugada. O aspecto desgastante do trabalho e a interferência que isso teria sobre a vida social do trabalhador devem ser evitados para as mulheres, pois estas ainda precisam cuidar de filhos, marido, casa, pertencendo ou não ao mercado de trabalho.

“ Trabalho noturno é arriscado. A pessoa vai sair a uma hora da manhã, sair pela rua. Para homem já é um problema serio imagine para mulher: assalto, perigos, etc.” (Diretor)

“ Talvez seja a própria educação que a gente tem de que mulher andar sozinha nestes horários é perigoso.” (Responsável pelo setor de RH)

Os estudos de gênero têm apontado para a questão de como é fácil acontecer a naturalização de determinados tipos de habilidades. Existiriam as tarefas de “homem” e as de “mulheres”. As mulheres executam bem as tarefas para as quais foram treinadas como futuras donas de casa. Esta fato torna muito

fácil o trabalho de naturalização desse tipo de habilidades. Quando é necessário colocar um homem nestas funções, ele não as aceita ou não as realiza satisfatoriamente, o que reforça a idéia de que o homem ou a mulher, “por natureza”, seriam avessos a determinados desempenhos.

“ Temos mulheres na empresa. O escritório hoje é 80% feminino. Na administração e na faxina a mulher funciona muito bem.. Na operação não.” (Diretor)

A entrada da mulher modifica o espaço antes privativo do homem, caracterizado pelo uso do palavrão, apontado como prerrogativa basicamente masculina, pelos “papos” de conquistas, etc. A responsável pelo setor de recursos humanos nos mostra estes efeitos:

“ Tenho notado um certo carinho com ela. O comportamento deles com ela é diferente de um cobrador com outro cobrador. Entre eles usam muito palavrão, com ela não.”

“O ambiente em que ela está é respeitado. Não tem mais estas brincadeiras Ela já está abrindo um campo de trabalho. Fez o mercado.”

Outro ponto importante a ser enfatizado é o modo como as mulheres se integram a esse ambiente eminentemente masculino. Assimilam a mesma lógica que preside a tal arranjo negando até as diferenças fisiológicas de funcionamento.

“A mulher que trabalha aqui é solteira, nova. Só que ela incorporou o estereótipo do homem. Ela se diluiu no grupo. Ela nunca reclamou de nada. O próprio motorista reclama das condições de higiene, de limpeza, da disciplina do uso do banheiro. Ela nunca reclamou de uma situação desta. É a negação.” (RH)

“Eu tive que batalhar na graxa igual um outro, mesmo problema do companheiro, não tinha diferença. O pesado deles era o meu pesado. Quando eu quis entrar num sistema de trabalho masculino e como era aquilo que eu sabia fazer, queria dar conta, eu não posso me diferenciar deles. Como meu salário era igual eu nunca pedi nada diferente.”(Ex- motorista e hoje diretora do Sindicato)

“Ela incorporou o estereótipo de homem. Ela se veste e se porta como um homem. Ela tem um comportamento de homem.”(RH)

A partir das narrativas colhidas nas entrevistas fica claro que conquistar posto de trabalho masculino valoriza a mulher, ao mesmo tempo em que dela é exigido ser melhor do que os próprios homens.

“ O monitor que fez o teste com ela disse que se ela não fosse muito boa de roda ela não teria chance, seria dispensada. Mas a mulher não deixou uma beiradinha para eu reclamar”. (RH)

Ao descrever os fatores que levam a mulher a tentar essa carreira, encontramos, inicialmente, a questão do poder. Retomando o conceito de satisfação simbólica de Dejours, podemos pensar que é muito significativa a representação de ser “dono” do ônibus, de ser quase uma autoridade. O fato de sair de casa e “dirigir” é vivenciado como experiência de coragem, autonomia e liberdade pelo grupo em que a mulher está inserida.

“ A mulher que está aqui agora tem uma atenção fabulosa. Ela tem aquela atenção total e isso é muito bom para trabalhar.” (Motorista falando de cobradora)

Para os entrevistados, mesmo que a entrada da mulher traga vantagens no que diz respeito à dinâmica de funcionamento das empresas, este fato ainda é um fator de “confusão” e dificuldades. As questões da gravidez, dos encargos trabalhistas e até da dinâmica do trabalho são mais difíceis de serem solucionados por se tratar de mulheres. Esses pontos são ilustrados com os depoimentos de três entrevistados.

“ Tem uma falha muito grande nesta questão trabalhista. Gravidez fica parecendo doença. Você está com um profissional excelente na empresa , mas fica 6 meses com ela fora da empresa. Quebra a corrente da empresa: tem que por outra, treinar.” (Diretor do sindicato patronal)

“ Na cabeça do empresário mulher significa problema. E a gente tenta evitar problemas. Estruturar para a mulher é questão da gente querer, mudar.”(Diretor sindicado dos Rodoviários)

“Eu suponho que eles julgam a mulher frágil, tem filhos, ia faltar no serviço. Eu suponho, né?” (Cobradora)

CONCLUSÕES

Quando pensamos na perspectiva de analisar as interrelações entre informação, subjetividade e trabalho, delineamos campos próprios e complexos, os quais, todavia, poderiam contribuir para melhor compreensão da emergência do sujeito, na sua condição de trabalhador.

A objetividade das situações da vida, do trabalho, a subjetividade dos trabalhadores e a nossa formam a tela de onde estas idéias emergem. A complexidade do objeto desta pesquisa nos remeteu todo o tempo aos ganhos teóricos e às articulações históricas convenientes à compreensão de uma situação específica. O texto resultante, nos seus limites e trocas possíveis, é um diálogo entre situações concretas, sustentadas pelo campo interdisciplinar.

A partir de uma questão básica, formulada de modo muito geral, foi o próprio contato com os trabalhadores entrevistados que permitiu situar, de maneira mais precisa, não apenas as indagações principais pertinentes, mas, também, os problemas teóricos delas decorrentes. Foi o trabalho de campo, o contato vivo com os trabalhadores no qual se apoiou esse percurso.

Como dissemos anteriormente, a categoria trabalho está relacionada ao imaginário dos sujeitos. Ao mesmo tempo em que indica objetividade, expressa a maneira como o próprio sujeito a experimenta em sua existência. O instituído aparece, aí, ordenando as atividades da vida coletiva, produtora e produto de uma estruturação social. Nesse sentido foi importante conhecer a evolução histórica do transporte urbano, as relações de trabalho que se desenvolvem em seu interior, sua gestão, a incorporação de novas tecnologias que aí se dão, e como tais questões estruturam o existir cotidiano, com seus efeitos sobre as subjetividades.

Ao optar por escutar narrativas, passamos pelo instituído e, em outro nível, revelamos temas que se constituíram como específicos da investigação, tais como as imagens do poder, da identidade, da sexualidade, do espaço masculino construído socialmente, da saúde do trabalhador. É exatamente aí que está a riqueza das “falas” ouvidas. Captados e interpretados discursivamente, nas palavras desses mesmos trabalhadores, os temas são igualmente inferidos dos modos de ser, das práticas permitidas e proibidas, das normatizações e valorações. Essas vivências expressam não somente a dimensão de como cada um vive sua relação com o trabalho, mas, também, de como se manifesta incessantemente no seu cotidiano, articulando

um sistema de reprodução de valores e de compreensão de mundo. Elas são significativas do alcance e dos limites dos “agenciamentos coletivos de enunciação”.

A informação é um fenômeno que atravessa toda a produção humana. Nossa análise revelou sua força, ressaltando sua presença como organizadora da percepção da realidade e da própria realidade, condicionando comportamentos, representações.

No mundo do trabalho em transporte, há uma grande diversidade de “informações.” Poderia acrescentar que, como centro produtor, é gerador de um discurso oficial, constituindo-se numa estrutura que garante certo funcionamento social. Este processo é informado constantemente a seus membros.

Este funcionamento é informado inicialmente pelas práticas da administração. Por elas constatamos que, através de informações sobre quais são as regras, os símbolos, os direitos e deveres, o que é permitido, negado ou proibido, contribui-se para que práticas e representações sejam absorvidas. O trabalhador já “pega o jeito” de funcionar da empresa, antes mesmo de estar nela. Fica claro que a construção desse espaço como

masculino é informado de maneira ampla, pois as mulheres nem mesmo procuram tais espaços para trabalhar.

A troca de informação e conhecimento é feita de dois modos. Inicialmente através de recursos formais, tais como cursos, treinamentos, filmes, manuais, aulas, que visam capacitar o trabalhador para o uso da tecnologia embarcada, para conhecimento de direção defensiva. Também estão presentes os recursos informais através de gestos, de macetes de funcionamento dos carros, da experiência de vida, o *savoir faire* que aparece de diversas maneiras: na condução de um carro com problemas mecânicos, no conhecimento do trânsito, e até na maneira de lidar com a questão dos assaltos.

Hoje, trocas informacionais são vistas como potencialmente geradoras de efeitos, tendo um grau de organização que possibilite seu uso de forma mais intencional. Mas a esfera da informação não poderia ficar excluída dos mecanismos e lógicas econômicas e tecnológicas da modernidade. É importante pensar que possuir e controlar informação é essencial para controlar ou possuir os códigos que organizam a corrente de signos e lhes atribuem significados.

Estudos na ciência da informação mostram tendência acentuada à reprodução das concepções hegemônicas acerca da informação e do sujeito, transformando a superfície de trocas informacionais numa projeção reprodutora dessa concepção. A compreensão da informação como produtora de subjetividade pode torná-la propiciadora de uma utopia ativa, capaz de levar os indivíduos a realizarem ações movidas pelo desejo, o que permite que saiam de seus impasses repetitivos e se re-singularizem.

A ciência da informação exige domínio dos princípios organizadores do conhecimento fazendo parte, muitas vezes, da lógica da dominação. Nela encontramos a produção e a formação de sentido numa mesma ação.

Neste estudo não pretendemos apresentar conclusões definitivas, mas, apenas, algumas constatações, entendidas mais como hipóteses, passíveis de serem submetidas a verificação através de outras análises que aprofundem a problemática.

Entretanto, se pensamos na força da informação, é na base de uma ruptura do instituído e do instituinte que outra informação é conquistada. Tal informação consiste naquela que, normalmente, não se revela, que está nos não-ditos organizacionais, que não é divulgada pelos meios de comunicação. Diz respeito à realidade de cada sujeito, grupo ou comunidade. Sua força está em ser imediatamente assumida e ser, na maior parte das

vezes, mobilizante, tendo efeitos sociais autônomos. Essa informação é dinâmica, tem força, mobiliza. Restitui aos fatos ignorados da própria vida destes coletivos o senso político, único alicerce possível para a verdadeira cidadania.

Uma informação fundada sobre a necessidade de autoconhecimento e vontade do encontro possibilita efetivamente explorar, numa relação entre iguais, a fé na liberdade, na justiça e na democracia. Isso implica mudança radical e a instauração de outra maneira de viver em comum, inteiramente nova.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **100 ANOS DO TRANSPORTE URBANO NO BRASIL.** NTU – Associação Nacional da Empresas de Transportes Urbanos. São Paulo: Revista Technobus, 1997.
2. ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a

centralidade do mundo do trabalho. 4. ed., São Paulo : Cortez, 1997.

3. BAKHTIN, M.(Volochinov). **Marxismo e filosofia da linguagem**. São Paulo : Hucitec, 1992.
4. BAREMBLITT, G. **Compêndio de análise institucional e outras correntes**. Rio de Janeiro : Rosa dos Tempos, 1996.
5. _____ . **Introdução à esquizoanálise**. Belo Horizonte : Biblioteca do Instituto Felix Guattari, 1998.
6. BELKIN, N ; ROBERTSON, S.E. Information science and the phenomena of information. **Journal of American Society for Information Science**, v. 27, p.197-204,1976.
7. BOLETIM DA BHTRANS. Belo Horizonte, dez/99.
8. BOSI, A. **A cultura brasileira: tradição/contradição**. Rio de Janeiro : Zahar, 1987.
9. BOURDIEU, P. ; PASSERON, J.C. **A reprodução**; elementos para uma teoria do sistema de ensino. Rio de Janeiro: Francisco Alves Editora, 1992.
10. BOURDIEU, P. Bourdieu contra a dominação masculina. **Folha de São Paulo**, SãoPaulo,8/11/88. Caderno Mais, p.5-7.
11. BOYER, R. Os modos de regulação na época do capitalismo globalizado: depois do boom, a crise? In: FIORI, J. L. et al (org). **Globalização: o fato e o mito**. Rio de Janeiro : Ed. UERJ, 1998.
12. BRASILEIRO, A ; HENRY, E. **Viação ilimitada** : ônibus das cidades brasileiras. São Paulo : Cultura Editores Associados, 1999.
13. BRUSCHINI, C. Fazendo as perguntas certas: Como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade? In:

ABRAMO, L ; ABREU, A.R.P(org) **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana.** São Paulo: ALAST, 1998.

14. CALVINO, I. A palavra escrita e a não escrita. In: FERREIRA, M.M. **Usos & abusos da história oral.** Rio de Janeiro : Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1998.
15. CARDOSO, A. Pós-modernidade e informação: conceitos complementares? **Perspec. Ci. Inf.**, Belo Horizonte, v.1, n.1, p.63-79, jan/jun. 1996.
16. CASTELLS, M et al. Fluxos, redes e identidades: uma teoria crítica da sociedade informacional. In: **Novas perspectivas críticas em educação.** Porto Alegre : Artes Médicas, 1996.
17. CASTORIADIS, C. **A instituição imaginária da sociedade.** Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1995.
18. CATTANI, A.D. **Trabalho e tecnologia : dicionário crítico.** Rio de Janeiro: Vozes, 1997.
19. CBO- <http://www.mtb.gov.br>
20. CHAUI, M. **Cultura e democracia.** São Paulo : Moderna, 1982.
21. CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais.** São Paulo : Cortez, 1991.
22. CINTRA, A. Subjetividade e interdisciplinaridade na biblioteconomia. **Transinformação**, Campinas, v. 8, n.3, p 32-43, set/dez, 1996.
23. COMBES, D. ; HAICAULT, M. Produção e reprodução; relações sociais de sexos e de classes. In : KARTCHEVSKY, A et al. **O sexo no trabalho.** Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1986.
24. CORRÊA, M.B. Tecnologia. In: CATTANI, A.D. **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico.** Rio de Janeiro: Vozes, 1997.

25. COSTA, L. **Registro de uma vivência**. São Paulo : Editora Artes/ UNB, 1995.
26. COUREL, R. **Psicoanálisis en el campo del goce**. Buenos Aires : Ediciones Manantial SRL, 1994.
27. CRIVELLARI, H.M.T.; MELO, M.C. Saber fazer – implicações da qualificação. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.29, n.2, p. 47-62, abr./jun. 1989.
28. CRIVELLARI, H.M.C. **Anotações de conferências realizadas no CIET/SENAI, em 26/08/98, durante o “Seminário Internacional de TRABALHO, TRANSFORMAÇÃO E MONITORAMENTO DAS OCUPAÇÕES”**. BH: UFMG, setembro, 1998. (mimeo).
29. CRIVELLARI, H.M.T. **A um passo do futuro: microeletrônica e trabalho na Indústria Petroquímica**. Salvador: Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, 1988.(Dissertação de Mestrado, CMAP/UFBA)
30. CRUZ, M.V. G. **Organização do trabalho no transporte público por ônibus em Belo Horizonte**. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG, 1996. (Dissertação de Mestrado , FACE/UFMG)
31. DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro : Editora Fundação Getúlio Vargas, 1997.
32. _____ **A loucura do trabalho : estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
33. DELEUZE, G .O ato de criação. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 27/06/99. Caderno Mais.
34. _____. **Psicoanálise e política**. Milão : Feltrinelli, 1973.
35. DELEUZE, G. ; GUATTARI, F. **O anti-Édipo**. Rio de Janeiro : Imago, 1976.

36. DUMONT, L.M.M. O não-usuário de serviços de informação, este ilustre desconhecido. In CONGRESSO LATINO AMERICANO DE BIBLIOTECOMONIA E DOCUMENTAÇÃO, 2, 1994, Belo Horizonte. **Anais...**Belo Horizonte : ABMG, 1994.p. 697-718.
37. ENRIQUEZ, E. Prefácio In: DAVEL, E. ;VASCONCELOS, J (org). **Recursos humanos e subjetividade.** Rio de Janeiro : Vozes, 1995.
38. _____. **Da horda ao estado: psicanálise do vínculo social.** Rio de Janeiro: Zahar , 1990.
39. FERREIRA, M.M. **Usos & abusos da história oral.** Rio de Janeiro : Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1998.
40. FLEURY, M.T.L.; FISCHER, R.M. **Processo e relações de trabalho no Brasil.** São Paulo : Atlas, 1987.
41. FLEURY,A ; FLEURY,M.T. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil.** São Paulo : Atlas, 1995.
42. FOUCAULT, M. **Microfísica do poder.** Rio de Janeiro : Graal, 1981.
43. _____. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** Petrópolis : Vozes, 1977.
44. FREUD, S. Psicopatologia da vida cotidiana(1901). In: **Edição Standart Brasileira das obras completas de Freud,** v. 7. Rio de Janeiro: Imago, 1980.
45. FREUD, S. Além do princípio do prazer(1920). In: **Edição Standart Brasileira das obras completas de Freud,** v. 18, Rio de Janeiro : Imago, 1976.
46. _____.Os chistes e sua relação com o inconsciente(1905). In: **Edição Standart Brasileira das obras completas de Freud,** v.8. Rio de Janeiro : Imago,1977.

47. _____ Construções em análise (1937) In: **Edição Standart Brasileira das obras completas de Freud**, v. 23. Rio de Janeiro: Imago, 1975.
48. _____ O futuro de uma ilusão(1927), In: **Edição Standart Brasileira das obras completas de Freud**, v.21. Rio de Janeiro : Imago, 1980.
49. _____ O mal estar na civilização(1929) In: **Edição Standart Brasileira das obras completas de Freud**, v. 21. Rio de Janeiro : Imago, 1974.
50. _____ Psicologia de grupo e análise do ego (1920), In: **Edição Standart Brasileira das obras completas de Freud**, v. 18, Rio de Janeiro: Imago, 1997.
51. FRIGOTTO, G. A interdisciplinaridade como necessidade e como problema nas ciências sociais. **Educação e Realidade**. Porto Alegre, V.18.n.2: p.63-72, jul/dez. 1993.
52. GIDDENS, A. **As conseqüências da modernidade**. São Paulo : Ed UNESP, 1991.
53. GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo : Atlas, 1994.
54. GOMÉZ, M. Nélide - O papel do conhecimento e da informação nas formações políticas ocidentais. **Ci.Inf.**, Brasília, v.16, n.2, p. 157-67, jul./dez.1987.
55. _____Comentário ao artigo “Hacia un nuevo paradigma en Bibliotecologia”. **Transinformação**, v. 8, n.3, p. 44-56, set/dez, 1996.
56. GOMÉZ, M. Nélide . - Informação e conhecimento. **Ci. Inf.**, Brasília, v..13, n.2, p.107-114,jul./dez.1984.
57. GRAS, A.; MORICOT, C.; POIROT-DELPECH, S.; SCARDIGLI, V. **Face a l'automate; le pilote, le contrôleur et l'ingénieur**. Paris:

Publications de la Sorbonne, 1994.

58. GUATTARI, F. **As três ecologias**. Campinas, São Paulo: Papyrus, 1990.
59. _____. **Caosmose**; um novo paradigma estético. Rio de Janeiro: Ed.34, 1992.
60. GUATTARI, F et al. Fundamentos éticos-políticos da Interdisciplinaridade. **Revista Tempo Brasileiro**, v.1,n.1, p.19-25, jan /mar. 1962.
61. GUATTARI, F. ; ROLNIK, S. **Cartografias do desejo**. Rio de Janeiro : Vozes, 1986.
62. HANNS, L. **Dicionário comentado do alemão de Freud**. Rio de Janeiro : Imago, 1996.
63. HESS, R. Informacion y autogestion. In: LAPASSADE, LOURAU, HESS, LOBROT, GUATTARI Y OTROS. **El analisis Institucional** (Por un cambio de las instituciones). Madri : Campo Abierto,1977.
64. HIRATA, H. **Sobre o modelo japonês**. São Paulo: EDUSP, 1993.
65. HIRATA, H. Nouvelles technologies, qualification et division sexuelle du travail. **Cahiers GEDISST**, n.1, 1991.
66. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE.. **Censo Demográfico de 1991**.
67. KAUFMANN, P. **Dicionário enciclopédico de psicanálise**: o legado de Freud e Lacan. Rio de Janeiro : Jorge Zahar, 1996.
68. LACAN, J. **O seminário**, livro 11: Quatro conceitos fundamentais da psicanálise, Rio de Janeiro : Zahar, 1985.
69. _____ **O Seminário**, livro 1: Os escritos técnicos de Freud, Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

70. _____ **O Seminário**, livro 5: As formações do inconsciente. Rio de Janeiro : Zahar, 1999.
71. LAPLANGE, J ; PONTALIS, B. **Vocabulário de psicanálise**. São Paulo : Martins Fontes, 1983.
72. LARAIA, R.B. **Cultura**: um conceito antropológico. Rio Janeiro: Zahar, 1994.
73. LE GOFF, J. **História e memória**. Campinas: Editora da UNICAMP, 1992.
74. LIEDKE, E.R. Relações de Trabalho. In: CATTANI, A.D. **Trabalho e tecnologia : dicionário crítico**. Rio de Janeiro : Vozes, 1999.
75. LOBO, E. S. **A classe operária tem dois Sexos**; trabalho, dominação e resistência. São Paulo : Brasiliense, 1991.
76. LOIOLA, E., TEIXEIRA,F. Estudo de caso sobre a relação entre tecnologia e organização. **Revista de Administração**, São Paulo, v.29, n.2, p.63-71, abr/jun,1994.
77. LOJKINE, J. **A revolução informacional**. São Paulo: Cortez, 1995.
78. MARTELETO, R.M. **Cultura informacional**: construindo o objeto informação pelo emprego dos conceitos de imaginário, instituição e campo social.[s.n.t.] (trabalho apresentado em reunião da APEAD)
79. MARX, K. **O capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968. Livro1,v.1.
80. MATTOSO, J. **Crise e trabalho no Brasil**. São Paulo : Scritta, 1996.
81. MENDES, L. R. **Serviço essencial x trabalho penoso**; análise das condições de trabalho dos motoristas de ônibus coletivo urbano na cidade de Belo Horizonte. Belo Horizonte, CEPEAD/FACE, Universidade Federal de Minas Gerais, 1997.

82. MINAYO, M.C.S.(org). **Pesquisa social** ; teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.
83. MTB/FAT/RAIS,1997.
84. NASCIMENTO, N.J. ; NEVES J.T.R. A gestão do conhecimento na World Wide Web: reflexões sobre a pesquisa de informações na rede. **Perspect. Ciência Informação**, Belo Horizonte, v. 4, n. 1, p. 29-48, jan/jun.1999.
85. NEVES, M. A. **Trabalho e cidadania**: as trabalhadoras de Contagem. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
86. **OMNIBUS**: uma história dos transportes coletivos urbanos em Belo Horizonte. Fundação João Pinheiro, Centro de Estudos Históricos e Culturais, 1996.
87. PASSERINI, L. A “lacuna” do presente. In: FERREIRA, M.M. **Usos & abusos da história oral**. Rio de Janeiro : Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1998.
88. REYGADAS, L. Fábricas con aromas de mujer. Las novas culturas del trabajo vistas desde la óptica de género. In : ABRAMO, L E ABREU, A.R.P.(org) **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. Rio de Janeiro : ALAST, 1998.
89. ROJAS, M. Hacia un nuevo paradigma en Bibliotecologia. **Transinformação**, Campinas, v. 8, n.3, p. 17-31, set/dez, 1996.
90. SANTOS, B. S. **Um discurso sobre as ciências**. 8 ed. Porto : Afrontamento, 1996.
91. SANTOS, M. **Por uma economia política da cidade**. São Paulo : Husitec/ Educ- Editora da Puc-SP, 1994.
92. SARACEVIC, T. ; WOOD, J.B. **Consolidation of Information**. Paris :

UNESCO, 1981.

93. SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v.16, n.2, p. 5-22, jul/dez. 1990.
94. SENNA, D.M.; FREITAS, C.U. A mulher em particular. In : BUSCHINELLI, J.T.P. et al. **Isso é trabalho de gente?** Vida, doença e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
95. SILVA, E. BORTOLAIA. **Refazendo a fábrica fordista**. São Paulo : Editora Hucitec/Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de São Paulo, 1991.
96. SILVA, ROQUE A., **Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência**. São Paulo : Iglu, 1991.
97. STIEL, W. C. **A história do transporte urbano no Brasil: bondes e trolebus: *suma tranviariae brasiliensis***. São Paulo: EBTU, 1984.
98. THIOLENT, M. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. São Paulo : Polis, 1981.
99. THOMPSON, E. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
100. _____. **A miséria da teoria ou um planetário de erros; uma crítica ao pensamento de Althusser**. Rio de Janeiro : Zahar , 1981.
101. VELTS,P; ZARIFIAN,P. Vers de nouveaux modèles d'organizacion? **Sociologie du Travail**, Paris, n 1, 1993.
102. VERRET,M. Sur la culture ouvrière. **La Pensée**, n 163, jun. 1972.
103. WATANABE, F. S. **A grande família, o cachorro e o linguão: formas de manifestação e de regulação de conflitos em empresas de transporte coletivo urbano por ônibus de Belo Horizonte**. Belo Horizonte : CEPEAD/FACE, Universidade Federal de Minas Gerais, 1996.

104. WERSIG, G. Information science: the study of postmodern knowledge usage. **Information Processing and Management**. London, v. 29, n .2, p. 229-239, 1993.
105. WERSIG,G ; NEVELING,U. The phenomena of interest to information science. **The Information Scientist**. v. 9, n.4, p.127-140, dez.1975.
106. ZARIFIAN, P. **O modelo da competência e suas conseqüências sobre as ocupações profissionais**. Papéis de trabalho do GT-RP/CUT, n. 5, outubro 1998 (Mimeogr.)

ANEXOS

Abstract

This work introduces a reflection over the human being's emergency as a worker, through the interrelations among information, subjectivity and work, themes which could not be excluded from the economic, social and technological mechanisms and determinations of modern times. The public transportation sector of Belo Horizonte was taken as a base to talk about themes as life, quotidian, work, subjectivity and information in their theoretical, conceptual and methodological articulations. From the point of view of psychoanalysis and institutionalism, the differential element of this work was to think, in a broad way, about the relations among those themes as a subjectivity producer. Thus, it was possible to perceive in the workers' speech how they establish their own understanding of questions surrounding them. The research approach used in this study was of qualitative nature, with interviews broaching requisite elements for the working process, inside the environment in which this work flows to the comprehension of the collective representation elaborated upon the driver, collector and the forwarding agent.