



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM POLÍTICAS SOCIAIS E CIDADANIA

CRISTIANE ALVES DA SILVA MARQUES

**O TRABALHO DO AGENTE DE TRÂNSITO NO CONTEXTO DE
CRISE DA MOBILIDADE URBANA: o caso de Salvador, BA**

Salvador

2017

CRISTIANE ALVES DA SILVA MARQUES

**O TRABALHO DO AGENTE DE TRÂNSITO NO CONTEXTO DE
CRISE DA MOBILIDADE URBANA: o caso de Salvador, BA**

Dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais e Cidadania, da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Sociais e Cidadania.

Área de concentração: Estado, desenvolvimento e desigualdades sociais.

Orientadora: Prof. Dra. Ângela Maria Carvalho Borges

Salvador

2017

UCSAL. Sistema de Bibliotecas.

M357 Marques, Cristiane Alves da Silva

O trabalho do agente de trânsito no contexto de crise da mobilidade urbana: o caso de Salvador, BA/ Cristiane Alves da Silva Marques. – Salvador, 2017.

144 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Católica do Salvador.
Superintendência de Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania.

Orientação: Profa. Dra. Ângela Maria Carvalho Borges.

TERMO DE APROVAÇÃO

CRISTIANE ALVES DA SILVA MARQUES

**"O TRABALHO DO AGENTE DE TRÂNSITO NO CONTEXTO DE CRISE DA
MOBILIDADE URBANA: O CASO DE SALVADOR- BA".**


Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Políticas
Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador.

Salvador, 21 de março de 2017.

Banca Examinadora:



Prof. Dra. Angela Maria Carvalho Borges - UCSal/Orientadora.



Prof. Dra. Inaís Maria Moreira de Carvalho - UCSal



Prof. Dra. Denise Vieira da Silva - UFBA

Aos meus pais,
minha eterna gratidão.

À minha mãe, **Zilda Alves**, pelo apoio incondicional aos meus projetos de vida.
A meu pai, **Antônio Alves**, por acalentar em mim a importância do conhecimento.

AGRADECIMENTOS

Agradecer parte do reconhecimento de que um mestrado não se constroi sozinho. É uma obra de composição coletiva, fruto do aprender com o outro. Portanto, várias pessoas e instituições, cada uma a seu modo, são coautoras desta dissertação.

À Professora Ângela Maria Carvalho Borges, pela orientação no processo de construção da dissertação, o que me ajudou a superar os muitos impasses e dificuldades do percurso.

Às Professoras Inaiá Maria Moreira de Carvalho (UCSAL) e Denise Lemos Vieira (UFBA), pelas importantes sugestões que fizeram ao trabalho no exame de qualificação e por terem gentilmente aceitado o convite para participar da banca de defesa da dissertação.

A Samuel da S. Freitas, pelo apoio à pesquisa, fornecendo dados importantes para entendimento do trabalho dos participantes do estudo.

A Enoc Carvalho M. Ferreira, por seu apoio decisivo na discussão da análise dos dados.

A Silvia Barbosa Anunciação, pela ajuda no acesso ao campo da pesquisa, pelas conversas que muito contribuíram para eu compreender o funcionamento da GETRAN.

Às Gerências de Administração (GERAD) e de Trânsito (GETRAN) da TRANSALVADOR, pela colaboração na coleta dos dados.

Aos amigos Serapião Alves de Andrade e Elzio Ferreira de Souza (*in memoriam*), pelas lições aprendidas para toda a vida.

A Olivia Melo, por seu carinho, parceria e por poder contar sempre, seja para acolhimento ou celebração.

A Sophia... Flor-encanto, que cresce e põe nas suas pétalas a ternura e o entusiasmo. É uma felicidade tê-la em minha vida.

A Marcone... Jardineiro, sensível e cuidadoso que oferece o melhor de si no cultivo das suas flores.

Para finalizar, um agradecimento especial aos Agentes de Fiscalização de Trânsito e Transporte com quem dialoguei, pela generosidade e gentileza com que relataram suas vivências relacionadas ao trabalho, as quais enriqueceram e produziram sentido a esta dissertação. Sem eles não seria possível realizar este estudo.

“Uma forma cômoda de travar conhecimento com uma cidade é procurar saber como se trabalha, como se ama e como se morre.”

Albert Camus

MARQUES, Cristiane Alves da Silva. O trabalho do agente de trânsito no contexto de crise da mobilidade urbana: o caso de Salvador - BA. 2017. 144 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais e Cidadania, Universidade Católica do Salvador, Salvador,2017.

RESUMO

Introdução: A cidade de Salvador, assim como outras metrópoles brasileiras, enfrenta sérios problemas de mobilidade urbana. O aumento expressivo do número de veículos, o baixo investimento em infraestrutura viária e em meios alternativos de transporte coletivo levaram aos congestionamentos cotidianos e a graves problemas de mobilidade urbana que afetam todos os trabalhadores, em especial, os Agentes de Fiscalização de Trânsito e Transporte. **Objetivos:** Conhecer e analisar as condições em que se realiza o trabalho dos referidos Agentes, os riscos nele presentes e a repercussão dessas condições sobre esses profissionais quanto à saúde e à satisfação com o trabalho. **Método:** Trata-se de uma pesquisa exploratória e analítico-descritiva, adotando como procedimentos a pesquisa documental e o estudo de campo, com levantamento de dados de uma amostra da população selecionada – 12 agentes de fiscalização trânsito e transporte –, mediante a aplicação de entrevista semiestruturada. **Resultados:** Os agentes têm vivenciado processos de desgaste biopsíquico, devido às condições precárias de trabalho e ao *deficit* de recursos humanos e materiais, fatores estes resultantes das mudanças políticas e de planejamento governamental que inviabilizam o desenvolvimento adequado de suas tarefas. Os agentes, por executar seu trabalho na rua, em local aberto, distantes da instituição, estão expostos às intempéries climáticas, ao contato direto com o usuário ou cliente, fator que tem se revelado propício a agressões, além da violência urbana. **Conclusão:** Paralelamente, verificou-se que há um ambiente de trabalho favorável às vivências positivas entre os agentes, pois as relações interpessoais ainda estão preservadas, manifestando-se como facilitadoras do processo de saúde, fortalecimento da categoria profissional e como elemento importante de satisfação com o trabalho.

Palavras-chave: Trabalho na rua. Agente de fiscalização de trânsito. Condições de trabalho. Setor público. Mobilidade urbana.

MARQUES, Cristiane Alves da Silva. The work of traffic agents in context of crisis of urban mobility: the case of Salvador-BA. 2017. 144 f. Master Dissertation – Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais e Cidadania, Universidade Católica do Salvador, Salvador,2017.

ABSTRACT

Introduction: Salvador city, like many other Brazilian metropolises, faces serious urban mobility issues. The expressive rise in the number of vehicles, the low investment in road infrastructure and alternative ways of mass transit have caused daily traffic jams, and serious urban mobility issues that affect all workers, especially the Traffic and Transportation Oversight Agents. **Objectives:** To know and analyze the conditions in which the work of these agents is done, the risks presented in it and the repercussion of those conditions on these professionals regarding their health and work satisfaction. **Method:** As to the objectives, it's about an exploratory, and analytical and descriptive research, adopting the documentary research methodology and field study as procedure, with data collection of a selected population sample - 12 traffic and transportation oversight agents -, through the application of a semi-structured interview. **Results:** The agents have been experiencing a process of biopsychosocial impairment, due to the precarious work conditions and the deficit of human resources and instruments, factors that are the fallout of political shifts and governmental planning that make the proper development of their tasks unfeasible. The agents, due to performing their work on the streets, in open spaces and away from the institution, are exposed to the weather, to direct contact with the user or client, factors which have shown to be conducive to aggression and urban violence. **Conclusion:** Parallel to that, it's been noted that there is a work environment that is favorable to the positive experiences between agents, since the interpersonal relationships are still preserved, manifesting as a facilitator in health development, strengthening of the professional category and as an important element of their work satisfaction.

Keywords: Street work. Transportation oversight agents. Work conditions. Public sector. Urban mobility.

LISTAS DE SIGLAS

AFTT - Agente de Fiscalização de Trânsito e Transporte

AIT - Auto de Infração de Trânsito

CAB - Centro Administrativo da Bahia

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

CETTRAN - Conselho Estadual de Trânsito

CF - Constituição Federal

CNPU - Conselho Nacional de Política Urbana

CONTRAN - Conselho Nacional de Trânsito

CTB - Código de Trânsito Brasileiro

DETRAN - Departamento de Trânsito

EBTU - Empresa Brasileira de Transportes Urbanos

EC – Emenda Constitucional

EPI - Equipamento de Proteção Individual

ESF - Estratégia de Saúde da Família

FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo

GETRAN - Gerência de Trânsito

HAM – Homicídio por arma de fogo

NOA - Núcleo de Operações Assistidas

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial da Saúde

PDDU - Plano Diretor de Desenvolvimento Urbano

PM – Polícia Militar

PMS - Prefeitura Municipal de Salvador

PNST - Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador

SEDEP - Setor de Desenvolvimento de Pessoas

SEFIT - Setor de Fiscalização de Trânsito

SEMOB - Secretaria Municipal de Mobilidade

SEMUT - Secretaria Municipal de Urbanismo e Transporte

SEMGE - Secretária Municipal de Gestão

SET - Superintendência de Engenharia de Tráfego

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

STP - Superintendência de Transportes Públicos

TCM - Tribunal de Contas do Município

TRANSALVADOR - Superintendência de Trânsito de Salvador

ZA - Zona Azul

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Ranking das capitais por média de carros/pessoa – 2012	41
FIGURA 2	Engarrafamentos em uma das principais vias da capital baiana	42
FIGURA 3	<i>Ranking</i> do desafio da mobilidade em Salvador, BA – 2012	44
FIGURA 4	Estrutura organizacional da Gerência de Trânsito - GTRAN	72
FIGURA 5	Localização das áreas de atuação dos AFTT – 2016	92

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Modos das viagens na RMS – 2012	39
TABELA 2	Divisão modal das viagens realizadas diariamente na RMS – 2012	41
TABELA 3	Distribuição dos AFTT segundo a faixa etária e o sexo	79
TABELA 4	Distribuição dos AFTT segundo a situação conjugal	80
TABELA 5	Distribuição dos AFTT segundo a escolaridade	80
TABELA 6	Distribuição dos AFTT por tempo de serviço na instituição.	81
TABELA 7	Distribuição dos AFTT segundo a etnia	81
TABELA 8	Sobre o ofício de ser AFTT - 2016	117

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Evolução da população brasileira total, urbana e rural no século XX	37
GRÁFICO 2	Frota de veículos em Salvador - BA, 2005 a 2016	40
GRÁFICO 3	Número e taxa de mortalidade por acidentes de trânsito em residentes de Salvador - BA, 2005 a 2015	46
GRÁFICO 4	Mortalidade proporcional por acidentes de trânsito segundo faixa etária, ocorridos no perímetro urbano de Salvador - BA, 2015	46
GRÁFICO 5	Número de acidentes de trânsito com vítimas fatais, segundo logradouro e dia da semana, ocorrido no perímetro urbano de Salvador - BA, 2015	47
GRÁFICO 6	Cursos oferecidos aos AFTT na TRANSALVADOR 2010 – 2016	85
GRÁFICO 7	Tipos de capacitação oferecida aos AFTT na TRANSALVADOR – 2010-2016	86
GRÁFICO 8	Nível de satisfação dos AFTT com alguns aspectos do trabalho – 2016	99
GRÁFICO 9	Nível de satisfação dos AFTT quanto aos equipamentos de trabalho	100
GRÁFICO 10	Interação social na organização – 2016	100
GRÁFICO 11	Grau de satisfação das interações sociais com outros agentes públicos	111
GRÁFICO 12	Percepção dos AFTT segundo os riscos da atividade profissional	118
GRÁFICO 13	Principais situações de risco segundo os AFTT durante o trabalho de fiscalização	119
GRÁFICO 14	Principais envolvidos nos conflitos com os AFTT no trabalho de fiscalização	119
GRÁFICO 15	Grau de satisfação com os serviços de saúde – 2016	125
GRÁFICO 16	Percepção do estado geral de saúde dos AFTT – 2016	126

GRÁFICO 17	Principais queixas de saúde referidas pelos AFTT	126
GRÁFICO 18	Diagnósticos médicos mais frequentes referidos pelos AFTT	128

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	20
2 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO	26
2.1 PARTICIPANTES DO ESTUDO	28
2.2 PROCEDIMENTO PARA EFETIVAÇÃO DAS ENTREVISTAS	29
2.3 DIFICULDADES ENCONTRADAS NO ESTUDO COM OS AGENTES.....	29
2.4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	30
2.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	31
3 CAPÍTULO 1 - ELEMENTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS PARA A ANÁLISE DO TRABALHO DOS AGENTES DE FISCALIZAÇÃO DE TRÂNSITO E TRANSPORTE (AFTT)	32
3.1 SALVADOR, UMA CIDADE POLICÊNTRICA.....	33
3.2 MOBILIDADE URBANA NO BRASIL – BREVE HISTÓRICO	35
3.3 A POLÍTICA DA MOBILIDADE URBANA E SEU IMPACTO SOCIAL	37
3.4 A CULTURA DO AUTOMÓVEL.....	39
3.5 PANORAMA DA MOBILIDADE EM SALVADOR, BA	40
3.6 ANÁLISE DE ACIDENTES FATAIS OCORRIDOS NO PERÍMETRO URBANO DE SALVADOR - BA, 2015.....	46
3.7 SALVADOR, BA CIDADE VIOLENTA.....	48
3.8 ESPAÇO PÚBLICO URBANO - CONJECTURANDO CONCEITOS	49
3.9 REGULAÇÃO DO ESPAÇO PÚBLICO.....	52
3.10 TRABALHAR EM AMBIENTE ABERTO - CARACTERÍSTICAS, RISCOS E AGRAVOS À SAÚDE.....	55
3.11 O SETOR DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	57
3.12 TRABALHAR NA RUA NA CONDIÇÃO DE AGENTE PÚBLICO.....	58
3.13 VIOLÊNCIAS NO TRABALHO – INCIDÊNCIAS NO SETOR DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	61

4 CAPÍTULO 2 - DELINEAMENTO DO CAMPO: A GESTÃO DO TRÂNSITO EM SALVADOR, BA- REGULAÇÃO E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.....	68
4.1 PRINCIPAIS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS ENTRE OS ANOS DE 2008-2015 NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E NA GESTÃO DO TRÂNSITO EM SALVADOR, BA.....	68
4.2 MAIS MUDANÇAS... EM 2015.....	70
4.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ATUAL TRANSALVADOR.....	71
5 CAPÍTULO 3 - O AGENTE DE FISCALIZAÇÃO DE TRÂNSITO E TRANSPORTE: ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS, LIMITES E POSSIBILIDADES LEGAIS	75
5.1 ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS.....	76
5.2 LIMITES E POSSIBILIDADES LEGAIS	77
5.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS AFTT DA TRANSALVADOR.....	80
6 CAPÍTULO 4 - CONDIÇÕES E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS AFTT E SUA REPERCUSSÃO NOS PLANOS DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO E NA SAÚDE.....	83
6.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO	84
6.1.1 Seleção, Formação e Carreira	84
6.2 CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO	85
6.3 JORNADA DE TRABALHO.....	88
6.4 TURNO DE TRABALHO	88
6.4.1 Hora Extra	90
6.4.2 Férias	90
6.5 CONDIÇÕES MATERIAIS, TÉCNICAS E AMBIENTAIS DE TRABALHO.....	91
6.5.1 Distribuição das Áreas de Trabalho dos AFTT	91
6.5.2 Principais Atividades Desenvolvidas pelos AFTT	93
6.6 PRÁTICAS E POLÍTICAS DE GESTÃO DO ÓRGÃO.....	109
6.7 RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO	110
6.7.1 Interação Social na Organização	110
6.7.2 Interação Social com Outros Agentes Públicos	111
6.8 IMAGEM E IDENTIDADE PROFISSIONAL	113

6.8.1 A Imagem Negativa	113
6.8.2 A Imagem de Quem Vigia e Pune	115
6.8.3 O Município e os Gestores Legitimam a Imagem Negativa dos AFTT	115
6.9 SATISFAÇÃO COM O TRABALHO - O OFÍCIO DE SER AGENTE DE TRÂNSITO.....	116
6.10 PERCEPÇÃO DE RISCO E VITIMIZAÇÃO	118
6.11 O LIDAR COM AS SITUAÇÕES DE RISCO E SUAS ESTRATÉGIAS.....	121
6.12 CONDIÇÕES DE SAÚDE	125
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	130
REFERÊNCIAS.....	134
ANEXO – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	144

1 INTRODUÇÃO

O objeto de estudo desta dissertação é o trabalho dos Agentes de Fiscalização de Trânsito e Transporte (AFTT) em Salvador, para discuti-lo além das referências ao contexto em que esses trabalhadores exerce as suas atividades, é necessário, também, observar as mudanças mais amplas que vêm afetando o mundo do trabalho desde o final do século XX. Mudanças que integram a crise do capital, a reestruturação produtiva, com mudanças tecnológicas e de gestão e a redefinição do papel do Estado. Os novos padrões de gestão, tanto nas empresas como no setor público, são centrados na flexibilidade, na terceirização e na precarização generalizada, processos cujas consequências sobre o trabalho são extremamente negativas, como revelam os estudos realizados por Antunes (1998), Borges (2003; 2006), Druck e Borges (2002) Druck e Franco (2011), Oliveira (1998), dentre outros.

Nas últimas décadas, presenciamos profundas transformações no mundo do trabalho, marcadas por período de transição e de crise, ocasionando mudanças e consequências incertas. As novas formas de organização do trabalho, oriundas da influência do capitalismo flexível e as demandas cada vez maiores por produtividade têm provocado mutações nas relações de trabalho. O aumento do número de tarefas, as pressões por prazos, metas e o temor do desemprego modificaram a vida e a identidade dos trabalhadores.

Com o intuito de superar a crise do sistema capitalista de produção, que intensificado nas últimas décadas do século XX, contudo sem indicar uma ruptura do sistema vigente, buscaram-se novos arranjos organizacionais, pautados em novas formas de organização social e de interação entre o sistema capitalista e o mundo do trabalho. As corporações precisaram reestruturar a gestão de produção, objetivando a redução das despesas e o alargamento da competitividade (HARVEY, 2011).

Nesse cenário de mudança radical, consolidou-se o modelo de produção japonês, também conhecido como toyotismo, que viabiliza uma produção vinculada à demanda mais diversificada, flexível, pronta a acolher os novos imperativos do

mercado financeiro e a gerir as mutações impostas por ele. Com isso, de todas as esferas, a que mais sofreu com o impacto das mudanças da reestruturação do capital foi a classe que vive do trabalho, pois presenciou mudanças profundas em sua estrutura produtiva, sindical e política (ANTUNES, 1998). As organizações passaram a exigir um perfil profissional flexível, maleável, polivalente e disponível. Assim, a classe trabalhadora necessitou buscar novas formas de atuação laboral; reformular suas estratégias de autor regulação; repensar sua percepção sobre os sentidos e significados do trabalho; e redefinir novas práticas profissionais capazes de mantê-los “empregáveis”.

As pressões por mudanças e reestruturações que atingem as organizações privadas também alcançam as do serviço público¹. A ideologia de cunho neoliberal, na qual o sistema capitalista de produção se faz dominante, também alcançou o Estado brasileiro. Não obstante a produtividade esperada no setor público não seja análoga à do setor privado, os mesmos nexos ideológicos estão sendo aplicados às instituições da esfera pública. Nesta perspectiva, uma acentuada transformação foi originada pela Emenda Constitucional nº 19 de 1998, que estabeleceu um novo padrão de gestão na Administração Pública, chamada Reforma Administrativa, estabelecendo novos conceitos na concepção tradicional de serviço público, tais como eficiência na sua prestação, agilidade e presteza, priorizando o usuário do serviço, chamado “usuário cidadão”.

Destarte, nos últimos anos da década de 1990, quando da implementação do plano de Reforma do Estado, foram tomadas distintas medidas visando à reformulação da esfera pública, dentre as quais as que mais se destacam são aquelas que, especialmente, objetivaram a redução do aparelho estatal. O Estado, que se encontrava em um contexto de crise fiscal, desencadeou amplo programa de privatizações, reduzindo, assim, suas atividades típicas e atribuindo à iniciativa privada a prestação de serviços públicos.

¹ Buscando uma compreensão ampla do fenômeno serviço público, adotou-se a de Marques Neto (2002, p. 18) que assim o conceitua: “[...] abrangeria toda e qualquer prestação estatal, incluindo desde as atividades essenciais do Estado, como a jurisdição e segurança pública, até atividades econômicas em que haja atividade estatal”.

Uma vez que a gestão pública está sob pressão por mudanças, com vistas ao alcance de maior efetividade, redução da complexidade burocrática e na implantação de novas estratégias, principalmente, no que tange à diminuição de trabalhadores e à implantação de metas de produtividade, tem como consequência maior sobrecarga para os servidores públicos (LANCMAN et al., 2007). Tais transformações refletem sobre os trabalhadores (servidores públicos), levando-os a uma crise de identidade que afeta suas vidas como um todo, tanto na esfera pessoal, quanto profissional.

Além disso, umas das dificuldades vivenciadas pelos servidores públicos é o fato de serem responsabilizados pelas inoperâncias dos serviços prestados e pela crise da instituição pública que representam (LANCMAN, S. et al., 2007). Não obstante, sabe-se que são as transformações radicais sofridas no núcleo do sistema produtivo que acarretaram as mudanças sociais, políticas e de planejamento governamental e que suscitam, dentre outros fatores: descontinuidade de projetos sociais em curso; alterações na qualidade e quantidade da demanda pelos serviços ofertados; acúmulo de funções, para citar, apenas, alguns.

Ademais, os profissionais do setor público estão expostos, ainda, a outras formas de instabilidade e precarização, tais como: oscilações políticas e de planejamento que geram interrupções de projetos em andamento, achatamento salarial, perda de direitos trabalhistas, acúmulo de funções e mudanças na organização do trabalho e na natureza das ações que eles desenvolvem, decorrentes da extinção de cargos ou funções que estão sendo eliminadas em nome do enxugamento da máquina estatal (PRADO, 2006).

Nesse contexto, é possível visualizar, do conjunto dos trabalhadores atingidos pelas referidas transformações, um grupo que é ainda mais afetado do que os demais: aqueles que exercem o seu trabalho nas ruas da metrópole baiana, pouco estruturadas e pouco equipadas, tornadas espaços inseguros e violentos, como nos casos de policiais, trabalhadores do trânsito, guardas municipais, seguranças, motoristas, cobradores de ônibus, motoristas de táxi, funcionários que trabalham com transporte de valores, entre outros (LANCMAN et al., 2007). Esses trabalhadores enfrentam as adversidades, utilizando-se de estratégias defensivas,

originárias de contingências comuns a muitas profissões, apesar do cunho subjetivo dessas experiências.

É considerando esse cenário que o presente estudo se debruça sobre um segmento dos trabalhadores que aliam, ao fato de trabalhar nas ruas, serem agentes públicos, encarregados de funções reguladoras e fiscalizadoras: os Agentes de Fiscalização de Trânsito e Transporte, funcionários cujas atribuições são orientar, operar, fiscalizar e zelar pelo cumprimento das normas de circulação e conduta de trânsito e transporte no âmbito municipal, de acordo com o Código de Trânsito Brasileiro – CTB (BRASIL. Lei n. 9.503, 1997). Apesar da sua importância para a dinâmica da vida nas cidades, é uma categoria profissional relativamente pouco estudada, como demonstraram os resultados da pesquisa bibliográfica realizada na fase inicial deste estudo, em bibliotecas especializadas e nos portais de periódicos de teses e dissertações, nos anos de 2014 a 2016.

Os agentes de fiscalização de trânsito e transporte, apesar de pertencerem ao setor formal de trabalho e terem vínculo empregatício estável, próprio do setor de serviços públicos, têm vivenciado processos de desgaste das condições de trabalho, uma vez que a Superintendência de Trânsito de Salvador (TRANSALVADOR), instituição responsável pela gestão e fiscalização do trânsito na capital baiana, tem passado, apesar dos poucos anos de sua existência, por várias fases de transição. Este fato resultou das mudanças políticas e de planejamento governamental e que acabam suscitando: descontinuidade de projetos em curso; alterações na qualidade e quantidade da demanda pelos serviços ofertados; acúmulo de funções, mudanças na organização e gestão do trabalho; terceirização; uso de novas tecnologias, entre outros, mudanças que, em um contexto marcado pelo agravamento do problema de mobilidade urbana, patente nos congestionamentos diários, contribuem para ampliar os problemas enfrentados pelos AFTT na execução do trabalho.

A esses fatores sempre presentes nos anos 2000, somou-se, como dificuldade adicional à realização do trabalho dos AFTT, o agravamento do trânsito na metrópole baiana (e em todas as grandes cidades do país), provocado pelo rápido aumento do número de veículos em circulação, em uma cidade antiga, com vias estreitas, sem espaços públicos para estacionamento e pela ausência de

investimentos necessários na malha viária e em formas alternativas de transporte. Diante disso, todos os moradores da metrópole e, especialmente, os trabalhadores são gravemente afetados pelo aumento da duração dos deslocamentos e pela baixa qualidade do transporte público, pelo clima de insegurança e de violência e pelo *stress* e riscos que desses problemas derivam.

Nessa perspectiva, Paes-Machado e Levenstein (2002) afirmam que foi no setor de prestação de serviços que ocorreu o maior número de agressões aos trabalhadores e instituições dos setores de saúde, transportes, segurança, comércio varejista, educação, financeiro e ainda serviços de consertos e manutenção domiciliar. Atualmente, conforme os referidos autores, os trabalhadores dos serviços de transporte urbano e de serviços públicos têm sido os mais afetados e mencionam que a relação direta com o público, característica do setor de serviços, implica incerteza dos trabalhadores com relação às demandas e pressões advindas dos consumidores ou usuários dos serviços, podendo gerar conflitos e agressões.

Portanto, essa questão passou a ser foco desta pesquisa. Buscou-se identificar se e como o agravamento das ocorrências do trânsito, o aumento da violência urbana e as mudanças de gestão na instituição responsável pela gestão do trânsito vêm afetando as condições, a satisfação com o trabalho e a saúde dos AFTT. Trabalhando no Setor de Desenvolvimento de Pessoas (SEDEP), que acompanha esses profissionais, constatou-se que eles vêm apresentando, ao longo dos anos de trabalho, um aumento significativo dos índices de *stress*, de afastamento e de absenteísmo. Assim, tendo realizado vários trabalhos técnicos na instituição, percebeu-se a relação desse fenômeno com os conflitos na relação entre agentes, usuários do serviço e a população, os quais com frequência geram, além de constrangimentos, agressões verbais e/ou físicas que acabam afetando as condições de saúde e a satisfação desses profissionais com o trabalho.

Por conseguinte, as relações AFTT/instituição pública, condutores/população, estão permeadas por conflitos, trazendo consequências importantes tanto para o trabalhador como para o serviço que está sendo prestado. E algumas dessas questões se agravam por ser o trabalho realizado na rua e o trabalhador estar distante da empresa para a qual trabalha. Portanto, acredita-se que esse estudo

possa trazer contribuições ao tema em tela e aos envolvidos com a saúde e segurança dos trabalhadores; a organização e condições de trabalho e a qualidade do serviço prestado (GONÇALVES et al., 2005).

Assim, tem-se por **objetivo geral**: Estudar as condições e configurações do trabalho dos AFTT, avaliando os riscos nele presentes e as suas repercussões nos planos da satisfação com o trabalho e da saúde.

E mais **especificamente**: analisar as condições de trabalho a que estão submetidos os agentes de fiscalização do trânsito e transporte do município de Salvador; identificar os fatores macrossociais que configuram o ambiente de trabalho dos AFTT em Salvador e seus riscos; levantar a avaliação dos agentes sobre os riscos do trabalho que realizam, identificando os agravos em termos de saúde e da satisfação ao realizá-lo.

Portanto, entendemos que uma categoria tão significativa no país e que se encontra exposta a uma grande variedade de situações adversas, precisava ser ouvida, pois ao privilegiar a visão do trabalhador, seria possível contribuir para a produção de conhecimento, bem como fundamentar ações preventivas relacionadas às situações do seu cotidiano profissional.

2 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Como se evidencia em todo trabalho científico, iniciou-se este estudo com uma ampla revisão bibliográfica sobre o tema. E a partir daí, estabeleceu-se uma abordagem específica para a preparação dos instrumentos de pesquisa.

Ante os objetivos da pesquisa, optou-se pela abordagem qualitativa por dar conta de questões específicas e dos aspectos que envolvem sentidos e significados dos processos sociais para os atores. Nessa modalidade de investigação, o trabalho de campo é a fonte originária da coleta dos dados e recorre-se à abordagem indutiva para compreensão dos dados, dos sentidos e dos significados. Valoriza o simbólico, apreende as particularidades dos fatos e considera relevante a relação entre pesquisador e pesquisado no processo de construção do conhecimento.

Nesta pesquisa, foram utilizadas algumas técnicas que propiciam conhecer os aspectos mais relevantes do trabalho dos AFTT, destacando-se aquelas que subsidiaram o estudo de caso: a entrevista individual semiestruturada, a observação direta não participante e a análise de documentos.

Neste enfoque, podem ser vistos aspectos qualitativos e quantitativos. Os dados quantitativos e registros documentais foram utilizados no contexto do trabalho dessa categoria profissional quanto a sua composição, regularização, estrutura, dinâmica de funcionamento, forma de atuação e fluxo das demandas. As entrevistas semiestruturadas foram indispensáveis para aferir a repercussão da organização, gestão e das condições do trabalho nesses profissionais, e a repercussão dessa situação na satisfação e na sua saúde dos AFTT.

A observação não participante constituiu um aporte complementar, tendo sido realizada durante os diversos plantões semanais da pesquisadora, no Serviço Social da TRANSALVADOR, entre os meses de março até outubro de 2016, nos quais se procuraram observar as rotinas de trabalho na “Base” da Gerência de Trânsito. Nesta observação, além de uma visão descritiva da estrutura, organização e funcionamento, buscou-se mapear as condições e relações de trabalho e

expectativas geradas pela pesquisa. Foram observadas as relações formais e informais ali estabelecidas, porquanto, como assegura Godoy (1995), quando se observamos, se está almejando aprender manifestações da realidade, eventos e/ou comportamentos.

A análise de documentos incluiu leis, decretos, portarias, normas, instruções normativas, onde constam a estrutura organizacional do órgão, as mudanças empreendidas ao longo dos anos de 2009 a 2015, principalmente na gestão, organização e condições materiais de trabalho e, sobretudo; analisaram-se, ainda, os relatórios semestrais do Planejamento Estratégico da Instituição dos períodos de 2009 a 2015, nos quais foram levantados, das ações realizadas pelo órgão, os pontos cruciais do serviço, os recursos e as interfaces das atividades com o objetivo de alcançar as metas estabelecidas pela PMS.

Os documentos foram lidos, classificados e analisados. De posse dos dados, buscou-se o processo de seleção e classificação para que se pudesse confeccionar o melhor meio de representação. Assim, foi possível confrontar esses dados com o que vem sendo apontado pela literatura especializada sobre as pressões por mudanças e reestruturações que atingem as organizações privadas e também, alcançam as do serviço público.

Para as entrevistas individuais, optou-se por utilizar um roteiro semiestruturado, apoiado no aporte teórico e nos objetivos do estudo, com ampla abertura para que o interlocutor interferisse e colocasse seu ponto de vista, além das questões apresentadas. Essa estratégia ocasionou muito mais material do que os temas inicialmente sugeriam. Como assevera Minayo e Souza (2008), sobre a entrevista, trata-se de um procedimento usual na pesquisa de campo na qual o pesquisador busca obter informes contidos nas falas dos atores sociais, assim como dados quantitativos e qualitativos relativos a representações, valores, crenças, sentimentos e opiniões de grupos determinados em condições históricas, socioeconômicas e culturais específicas.

Desse modo, por meio desse instrumento, buscou-se observar em que medida, na opinião dos atores da pesquisa, o agravamento das ocorrências do trânsito, o

aumento da violência urbana e as mudanças de gestão na instituição responsável pela gestão do trânsito, vêm afetando as suas condições de trabalho, a satisfação com ele e a sua saúde. Com o fito de traçar um perfil da população entrevistada, foram coletados dados sociodemográficos: idade, raça, situação conjugal, escolaridade; ademais, incluíram-se no roteiro de entrevista as seguintes temáticas: condição de trabalho na instituição; riscos e estratégias para lidar com os desafios do cotidiano; reconhecimento do agente pela sociedade e pelo próprio órgão.

Com a finalidade de aperfeiçoar e realizar adaptações necessárias ao instrumento de pesquisa fez-se uma entrevista-piloto e, em seguida, realizaram-se 12 entrevistas individuais, na sala de atendimento ao servidor, localizada na sede da instituição, entre os meses de julho e agosto de 2016. Foram garantidos o anonimato e o sigilo em relação às suas identidades e, como também se assegurou que a utilização dos dados fornecidos seria apenas para o estudo do tema. Do mesmo modo, foi-lhes assegurada a privacidade, durante a sua realização, vez que não havia nenhum outro servidor no local onde as entrevistas aconteceram, sendo que cada sujeito concordou e assinou o termo de consentimento livre e esclarecido, anexado a esta dissertação.

2.1 PARTICIPANTES DO ESTUDO

Os participantes do estudo foram os funcionários da TRANSALVADOR, lotados na Gerência de Fiscalização de Trânsito (GETRAN), que atuam como agentes de fiscalização de trânsito e transporte no município de Salvador, categoria profissional responsável pela fiscalização do trânsito.

A escolha dos sujeitos da amostra foi realizada de forma não aleatória, portanto intencional, considerando como critério principal, para a escolha da amostra, a organização do trabalho dos AFTT e a forma como são distribuídos pela TRANSALVADOR em seis grandes áreas da cidade. Para viabilizar o estudo, as seis áreas foram reagrupadas em quatro grandes regiões.

No que tange ao número de entrevistas realizadas, seguiu-se o critério usualmente utilizado em pesquisas qualitativas – o processo de exaustão ou saturação. Como assegura Minayo e Souza (1998), isso advém quando os assuntos começam a se

repetir e se exaurem os temas e a variabilidade das respostas encontradas. A utilização deste critério resultou em 12 entrevistas, distribuídas nas regiões da orla marítima, do centro, miolo, Suburbana e Região Metropolitana de Salvador (RMS).

Nesse tipo de abordagem, não importa o número de interlocutores e, sim, o aprofundamento das questões importantes para eles. Desse modo, buscou-se compreender a percepção dos agentes sobre as atividades que realizam, conhecer o modo como eles pensam, sentem e as estratégias utilizadas para lidar com os problemas do seu contexto de trabalho (MINAYO; SOUZA, 2008).

2.2 PROCEDIMENTO PARA EFETIVAÇÃO DAS ENTREVISTAS

Para a viabilização da pesquisa, vários contatos foram realizados na Instituição. Inicialmente, contatou-se com o SEFIT (setor da GETRAN), em março de 2016. Foi exposto o projeto da pesquisa, destacaram-se os objetivos e o procedimento metodológico a ser utilizado. Ratificou-se a importância da execução das entrevistas, do voluntariado e da confidencialidade, bem como se aclararam as questões, demandas e possíveis equívocos.

Em momentos posteriores, foi possível colher dados sobre a dinâmica da Gerência de Trânsito: número de agentes trabalhando em campo; estrutura funcional; atribuições e responsabilidades; recursos materiais disponíveis para a execução do trabalho; quantas e quais áreas são fiscalizadas por eles; recursos humanos e dados de saúde dos agentes.

2.3 DIFICULDADES ENCONTRADAS NO ESTUDO COM OS AGENTES

Os principais desafios para a efetivação das entrevistas foram:

- O estabelecimento de um local para a sua efetivação, de modo a afiançar privacidade e confidencialidade;
- A indisponibilidade de transporte para aqueles que estavam em áreas mais distantes da sede da instituição;

- Os horários de trabalho dos agentes. Para assegurar a realização das entrevistas, elas precisavam coincidir com o turno de trabalho dos mesmos;
- Motivações de cunho subjetivo tornaram a coleta de dados difícil, haja vista o não comparecimento de alguns agentes para a entrevista. Acredita-se que o ceticismo de alguns AFTT, em relação às ações que ocorrem na TRANSALVADOR, pode ter contribuído para as ausências.

2.4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

A análise seguiu as seguintes etapas:

1. Transcrição e digitação das gravações das entrevistas individuais.
2. Atribuição de códigos aos entrevistados, de forma a assegurar o sigilo das informações.
3. Leitura exaustiva e compreensiva dos textos transcritos, buscando identificar especificidades e visão global dos relatos, e a lógica dos sujeitos quando afirmavam, negavam ou omitiam informações.
4. Preparação da estrutura de análise - agrupamento dos relatos a partir das três categorias referentes aos grandes eixos das entrevistas: processo de trabalho, relações interpessoais e condição de saúde.
5. Identificação das ideias e sentidos presentes em cada uma das categorias e subcategorias.
6. Articulação entre os sentidos atribuídos pelos entrevistados, com os referenciais teóricos sobre os temas estudados.

2.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A dissertação está estruturada em quatro capítulos.

O Capítulo 1 “ELEMENTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS PARA A ANÁLISE DO TRABALHO DOS AGENTES DE FISCALIZAÇÃO DE TRÂNSITO E TRANSPORTE (AFTT)” procura mostrar as grandes linhas temáticas que norteiam o estudo: a cidade de Salvador, a mobilidade urbana e seu impacto social; o espaço público urbano – seus atributos e normatização; o Setor de Serviços e a violência no trabalho.

O Capítulo 2 “DELINEAMENTO DO CAMPO: A GESTÃO DO TRÂNSITO EM SALVADOR, BA - REGULAÇÃO E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL” abordam as questões macroestruturais da Transalvador, e como elas vão se refletir no trabalho dos AFTT, bem como nas atividades laborais dos demais servidores.

O Capítulo 3 “O AGENTE DE FISCALIZAÇÃO DE TRÂNSITO E TRANSPORTE: ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS, LIMITES E POSSIBILIDADES LEGAIS” apresenta os pré-requisitos para ocupar o cargo de agente de trânsito e transporte no que tange às atribuições e obrigações trabalhistas do agente de trânsito, e a caracterização do seu perfil socioprofissional.

O Capítulo 4 “CONDIÇÕES E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS AFTT E SUA REPERCUSSÃO NOS PLANOS DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO E NA SAÚDE” expõe uma análise reflexiva dos principais dados encontrados no estudo sobre as condições e organização do trabalho dos AFTT no contexto de crise da mobilidade urbana na capital bahiana. Apresenta algumas considerações sobre os temas fundamentais que constituíram a pesquisa: mudança institucional, condições de trabalho e suas repercussões no campo da saúde e da satisfação laboral.

E, por fim, são tecidos os comentários finais do trabalho.

3 CAPÍTULO 1- ELEMENTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS PARA A ANÁLISE DO TRABALHO DOS AGENTES DE FISCALIZAÇÃO DE TRÂNSITO E TRANSPORTE (AFTT)

O referencial teórico apresentado na literatura destaca e aprofunda a questão norteadora da pesquisa. Num primeiro momento, foram levantados trabalhos análogos aos realizados pelos agentes de trânsito e transporte da Superintendência de Trânsito de Salvador (TRANSALVADOR).

Contudo, em decorrência do número reduzido desses estudos, foram analisadas outras categorias que apresentavam características próximas ao trabalho dos agentes, tais como: atividades laborais desempenhadas no espaço público (na rua), pertencentes ao setor de prestação de serviços e que estivessem relacionadas ao mercado formal, com ênfase para as atividades efetuadas pelo setor público – nas áreas da segurança pública e de fiscalização.

No transcorrer do levantamento bibliográfico, constatou-se que, pelo fato de o trabalho dos agentes de fiscalização de trânsito e transporte da TRANSALVADOR ser realizado nas ruas da capital da Bahia, uma metrópole importante tendo em vista sua trajetória histórica e cultural, com características singulares, por conta das organizações socioespaciais do território, suas diferenças sociais, étnicas e econômicas, formando sítios que incorporam e refletem as desigualdades sociais existentes, segundo a região da cidade. Tornou-se importante pesquisar, caracterizar e discutir: o *espaço urbano*, onde o trabalho desse agente se realiza, assim como suas características, sua organização, seu papel econômico, social; e também a carência de mobilidade urbana. Esta carência, um dos maiores desafios das grandes cidades, é enfrentada pelos soteropolitanos que passaram a conviver, constantemente, com grandes engarrafamentos a qualquer hora, ruas sem pavimentação, mal sinalizadas, com ausência de respeito no trânsito e muitos acidentes.

É nesse contexto que instituições, pesquisadores e profissionais da área da mobilidade urbana são chamados a apresentar soluções que impactem positivamente no sistema de transporte coletivo e individual da cidade. Dentre esses

atores sociais, a TRANSALVADOR e os agentes de fiscalização de trânsito e transporte do município de Salvador são chamados a desempenhar papéis importantes.

Dessa forma, a revisão da bibliografia foi estruturada em grandes linhas temáticas: a cidade de Salvador, a mobilidade urbana e seu impacto social; o espaço público urbano – seus atributos e normatização; o Setor de Serviços e a violência no trabalho.

3.1 SALVADOR, UMA CIDADE POLICÊNTRICA

Salvador, capital do Estado da Bahia, com 2,7 milhões de habitantes, é o principal polo para o qual convergem os fluxos de viagens metropolitanas, através dos principais corredores de transporte como as Rodovias BR-324, BA-099, Av. Luiz Viana (Av. Paralela) e Av. Afrânio Peixoto (Av. Suburbana). A cidade de Salvador foi a primeira capital do país e hoje ocupa o lugar de terceira capital brasileira em termos de população. Atualmente, passa por muitas demandas sobre a mobilidade urbana, principalmente nas viagens pendulares.

A disposição desigual do território constitui uma paisagem de crescente dispersão nas origens das viagens (os domicílios) e de concentração nos destinos (os locais centrais de viagens), que aumenta os custos sociais de acesso para se chegar aos empregos e serviços, aumentando os valores financeiros e o tempo consumido com mobilidade (DELGADO, 2014).

O centro tradicional da cidade do Salvador é célebre devido ao seu elevado patrimônio histórico, mundialmente conhecido. Durante os séculos XVIII e XIX, o transporte marítimo na Baía de Todos os Santos teve papel fundamental, viabilizando os fluxos econômicos e a mobilidade regional necessária ao desenvolvimento naquele período. Segundo Delgado (2014), à época, os sistemas de bondes, os elevadores e planos inclinados partilhavam os espaços públicos com pedestres em um sistema interligado, capaz de subtrair os desafios da morfologia da cidade.

A partir da década de 1950, ocorreu um aumento excessivo do volume de ocupação nos bairros centrais. Eles ofereciam infraestrutura urbana de serviços básicos e equipamentos comunitários, atraindo a população e, com isso, originando um acréscimo do preço do terreno e, por conseguinte, a expulsão da classe de baixo poder aquisitivo para os espaços periféricos – desprovidos de infraestrutura viária, saneamento, transporte público, unidades de saúde, em meio à ausência de outros recursos sociais (SAMPAIO, 1999).

Na década de 1970, implantou-se um segundo centro, o Centro do Iguatemi, envolto em uma “*imago*” de “civilidade”, estabelecendo-se um novo paradigma urbano de modernidade: um terminal rodoviário e um *shopping center*, o Iguatemi (atual Shopping da Bahia). Decorrente disso, a conexão com os demais pontos da capital foi desenhada por meio de uma malha viária de maior amplitude, com o objetivo de acolher as necessidades do transporte individual, em detrimento do sistema de transporte coletivo. Harvey (1996) ressalta que, com a reestruturação produtiva do capitalismo, com início nos anos de 1970, há mudanças nos processos de produção do ambiente construído.

Para Delgado, (2014, p. 203), a implantação do centro do Iguatemi se consolidou da seguinte forma:

[...] como uma região de elevada concentração de fluxos de tráfego, de todos os tipos, e tal característica vem trazendo uma série de impactos negativos diretos e indiretos para a região, devido à intensa concentração e à diversificação de atividades, com a consequente saturação das vias internas e externas dessa área, o que compromete toda a cidade.

Para Oliveira (2011), o nascimento do referido centro apressou a desativação do antigo, gerando a mobilidade de capitais, atividades e, em seguida, de viagens urbanas. O novo centro do capital financeiro desempenhou uma função crucial na consolidação de novos espaços de ocupação urbana para Salvador, além de insumos do poder público e da esfera privada, da doação de infraestrutura viária e a implantação de um *shopping*. Instituições como, o DETRAN/BA, o Terminal

Rodoviário de Salvador, a construção do novo Centro Administrativo de Salvador (CAB), próximo à Avenida Paralela, impulsionaram o nascimento dessa nova centralidade e seu espaço de expansão futura, assim como a construção, em anos seguintes, das avenidas Antônio Carlos Magalhães e Tancredo Neves, consolidando a ocupação para a elite da época, dos novos bairros – Pituba, Itagira e Caminho das Árvores –, profundamente conectados ao novo centro da região do Iguatemi.

Oficialmente, pode-se afirmar que Salvador transformou-se numa cidade “policêntrica”, uma vez que dispõe de três centros formalizados no seu Plano Diretor de Desenvolvimento Urbano (PDDU): o primeiro centro da cidade, o Centro Tradicional, data do século XVI; o segundo, o Centro do Camaragibe, também conhecido como Centro do Iguatemi, que teve sua urbanização iniciada na década de 1970; o terceiro centro, o Centro do Retiro Acesso Norte, ainda em fase de formação. Ressalva-se que, apesar da existência oficial dessas três centralidades previstas pelo PDDU, a área central da cidade de Salvador, o Centro Tradicional, ainda conserva um papel importante e centralizador de atividades urbanas no conjunto da cidade (FREITAS, 2010).

Não obstante, analisando a trajetória da urbanização de Salvador da época, fica claro que o deslocamento para um novo centro urbano, no caso da mencionada área do Iguatemi, não resultou de uma ação planejada do poder público, mas dos interesses de expansão do sistema financeiro.

3.2 MOBILIDADE URBANA NO BRASIL – BREVE HISTÓRICO

A questão da mobilidade urbana tem sido alvo constante de debates no setor público e fora dele, devido ao caos que vem se transformando o trânsito de cargas e pessoas nas grandes e médias cidades do Brasil. Para Vaccari e Fanini (2011), isso vem incidindo em virtude do baixíssimo nível de investimentos públicos no setor de transporte urbano nos últimos 30 anos, período que simultaneamente aconteceu o processo de expansão urbana a qual contribuiu para o aumento dos índices de mobilidade das cargas e pessoas nas cidades.

Para Sanches-Junior (2008), o crescimento urbano acelerado passou a exigir maior mobilidade para a circulação da quantidade de cargas e passageiros. Doravante, isso requer maior investimento em diferentes modos de transporte, multiplicidade de origens e destinos dos fluxos, bem como a variedade e qualidade do sistema de mobilidade urbana.

Nos primeiros anos da década de 1980, havia uma política para o setor de transporte com responsabilidades tripartite entre União, Estados e Municípios, desenvolvida especialmente para os grandes conglomerados urbanos e regiões metropolitanas. Segundo Vaccari e Fanini (2011), no decorrer dos anos de 1980 e 1990, todos os instrumentos institucionais e financeiros de implementação de políticas públicas para o setor foram desmobilizados, ficando a questão urbana exclusivamente sob a responsabilidade dos municípios.

Tal desmonte foi movido pela crise fiscal que se instaurou sobre o governo brasileiro a partir dos anos de 1980, quando os recursos para os setores públicos ruíram subitamente, segundo o ideário do Estado mínimo que passou a se difundir com a propagação da visão neoliberal para a esfera da economia. Essa visão foi aplicada, sem maiores ponderações, pelo governo brasileiro e seus partidários, acarretando o aniquilamento de importantes institutos de planejamento e gestão que atuavam no setor de transportes urbanos, a exemplo da extinção da Empresa Brasileira de Transportes Urbanos (EBTU) e do Conselho Nacional de Política Urbana (CNPUR).

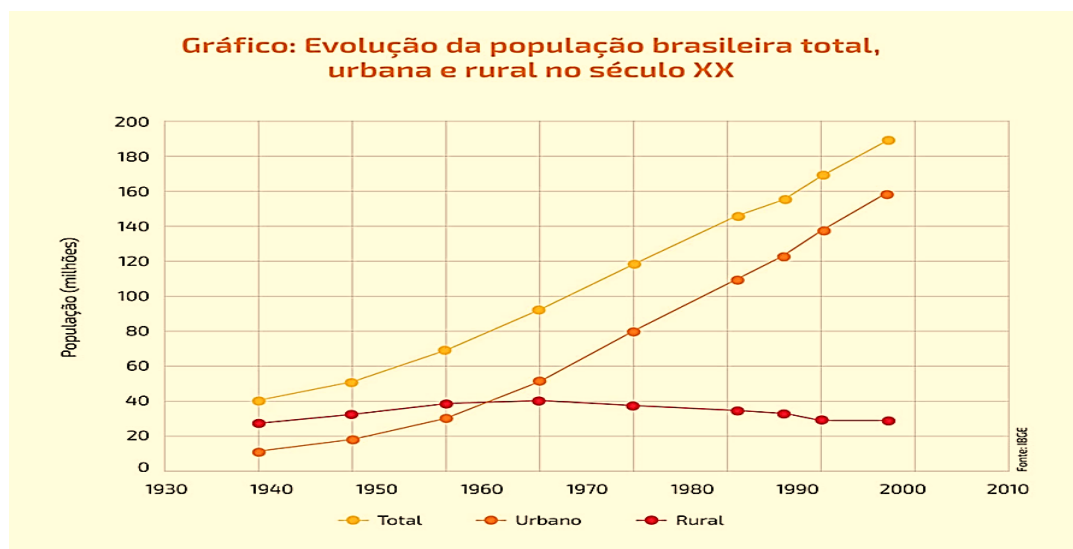
Treze anos após a promulgação da Constituição Federal, foi aprovado o *Estatuto da Cidade*, que regulamenta os Art. 182 e 183 da Constituição Federal, estabelece diretrizes gerais da política urbana e a regulamentação do uso da propriedade urbana no Brasil. Essas diretrizes gerais fundamentam-se na implantação de um ordenamento para alargamento das funções sociais da cidade e da característica urbana, ajustado na garantia do direito à cidade sustentável, gestão democrática, cooperação entre governos, planejamento do desenvolvimento das cidades, oferta de equipamentos urbanos e comunitários, transportes e serviços públicos para a sociedade. As normas de ordem pública e de interesse social, estabelecidas no Estatuto da Cidade, visam à coletividade, à segurança, ao bem-estar dos cidadãos e ao equilíbrio ambiental (BRASIL. Lei 10.257/2001).

3.3 A POLÍTICA DA MOBILIDADE URBANA E SEU IMPACTO SOCIAL

A mobilidade urbana pode ser definida como um atributo relacionado aos deslocamentos realizados por indivíduos no meio urbano que, de diferentes formas, buscam realizar suas atividades de estudo, trabalho, cultura, lazer, saúde e outros. Para cumprir tal objetivo, os indivíduos podem empregar o seu esforço direto (deslocamento a pé), recorrer a meios de transporte não motorizados (bicicletas) ou motorizados (coletivos e individuais). Nesse contexto, as cidades desempenham um papel importante nas diversas relações de troca de bens e serviços, cultura e conhecimento entre seus habitantes, mas isso só é possível se houver condições adequadas de mobilidade para as pessoas (BRASIL. Ministério das Cidades, 2005).

É essencial, portanto, compreender que a mobilidade, no contexto e no modo de vida das cidades contemporâneas e, particularmente, das cidades brasileiras, constitui parte estruturante do funcionamento de uma sociedade convertida, recente e rapidamente, em urbana. A rápida e intensa transformação da população brasileira de predominantemente rural para majoritariamente urbana no século XX ocorreu a partir de um modelo de desenvolvimento urbano excludente e altamente concentrador nos aspectos econômicos, territoriais e demográficos (CARVALHO; PEREIRA, 2014).

Gráfico 1- Evolução da população brasileira total, urbana e rural no século XX



Fonte: IBGE (2011).

As políticas de mobilidade urbana apresentam um desenho voltado para o veículo individual e não para os pedestres ou para o transporte público, embora o sistema de transporte público de passageiros, historicamente, conduza a maioria da população. Essa ocorrência não foi considerada como baliza para nortear os incentivos governamentais na mobilidade urbana. Pelo contrário, o transporte individual por automóvel sempre teve primazia na agenda pública, estimulando o aumento progressivo dos congestionamentos nos grandes centros urbanos (VACCARI; FANINI 2011).

Esta situação colaborou também para a degradação ambiental urbana, pela poluição atmosférica, sonora ou visual, mas, sobretudo impactou expressivamente, no acesso a equipamentos, serviços e oportunidades de trabalho oferecidas pelos centros urbanos; isto repercutiu, principalmente, em amplo setor da população já marginalizado social e geograficamente, estabelecendo um modelo de cidade onde as desigualdades sociais, característica marcante da sociedade brasileira, foram vincadas na ocupação do solo das metrópoles (CARVALHO; PEREIRA, 2014).

Portanto, vale ressaltar que a mobilidade urbana vai além do deslocamento de veículos ou de intervenções para esse tipo de deslocamento ou de enfoque das questões relativas ao trânsito e ao transporte. Refletir sobre ela significa abranger e acionar fatores que envolvem todas as esferas da vida dos indivíduos, pois se toda a sociedade sofre o impacto negativo das políticas de mobilidade urbana, a população mais pobre, que reside nas áreas suburbanas da cidade, é a mais penalizada. Isto se deve a que os domicílios, pontos de partidas das viagens, estendem-se geograficamente e a distribuição dos serviços e das oportunidades de trabalho são mais frequentes nos centros urbanos, forçando a “classe que vive do trabalho” a fazer extensos deslocamentos em um sistema de transportes público precário (DELGADO, 2014).

3.4 A CULTURA DO AUTOMÓVEL

Grande parte das metrópoles brasileiras, como muitas cidades de países desenvolvidos, foi adaptada, nas últimas décadas do século XX, para o uso do automóvel, abalizado por um projeto de privatização da mobilidade, ligado aos interesses das classes médias urbanas: financiamentos e incentivos financeiros ampliaram o número de automóveis no Brasil e, mais recentemente, da frota de motocicletas, neste caso, acolhendo a um público mais jovem e novos grupos em ascensão social e econômica (VASCONCELOS, 2005).

Como se isso não fosse suficiente, a população é incitada diuturnamente, por propagandas televisivas, impressas ou por *sites*, acerca dos benefícios de ser proprietário de um automóvel. São promessas de liberdade, felicidade, velocidade, domínio. Ao comprar um automóvel, tem-se o sucesso material e espiritual garantido. Enredando os usuários nesse ambiente de estímulos mentais, a indústria automobilística lucra valores incalculáveis todos os anos.

Entretanto, essas promessas fracassam assim que o indivíduo vai para a rua e se depara com um trânsito caótico, quilômetros de engarrafamento e *stress*. Assim, constata-se que a tão almejada mobilidade e a pretendida liberdade não existem. Além disso, esta falta compromete a vida na cidade, devido ao aumento dos indicadores de poluição, ocasionando diversas doenças respiratórias, provocando acidentes de trânsito e a morte de milhares de pessoas diariamente.

Há mais de 40 anos, André Gorz publicou o artigo *A ideologia social do automóvel*. O texto, datado de 1973, é considerado visionário por antever o drama da cultura do automóvel. Para ele “[...] o carro fez a cidade grande inabitável, a fez fedorenta, barulhenta, sufocante, empoeirada, congestionada” (GORZ *apud* LUDD, 2005 p. 78).

Assim, considerando que vivemos em uma sociedade de consumo, cuja preocupação individual está em estreita ligação com as opções de comprar bens e serviços, é preocupante esse discurso propagado pelas mídias, que é consumido

pelos indivíduos como “verdade”. A propaganda mobiliza, constantemente, os desejos do consumidor por meio de imagens publicitárias que associam objetos e serviços a características subjetivas e idealizadas. Com o intuito de alcançar tais finalidades, os meios de comunicação empregam arranjos premeditados que tem um duplice propósito: “[...] suscitar impulsos ali onde não existiam, e persuadir o indivíduo a satisfazê-lo adquirindo os serviços ou os objetos anunciados.” (MEZAN, 2002, p. 303).

3.5 PANORAMA DA MOBILIDADE EM SALVADOR, BA

Os principais modos de transporte utilizados na cidade de Salvador são o rodoviário (ônibus, micro-ônibus, vans e táxis), hidroviário (barcas e *ferry boat*), ferroviário (trem urbano), além dos ascensores (elevador e funiculares). Os números de viagens pelo modo a pé são considerados expressivos, sendo estimados em 35% os deslocamentos realizados a pé na cidade de Salvador, como mostra a Tabela 1, o que revela a precariedade do sistema e o baixo poder aquisitivo da população, que não obtém acesso ao sistema de transporte público. (DELGADO, 2014).

Tabela 1 - Modos das viagens na RMS - 2012

MODO PRINCIPAL	TOTAL	%
A pé	2.097.843	35,3%
Ônibus Municipal	1.873.028	31,5%
Dirigindo Automóvel	803.172	13,5%
Passageiro de Automóvel	332.567	5,6%
Ônibus Intermunicipal	203.094	3,4%
Transporte Escolar	167.240	2,8%
Ônibus Fretado	130.754	2,2%
Moto	113.702	1,9%
Lotação/Van/Perua	66.972	1,1%
Taxi	64.467	1,1%
Bicicleta	54.124	0,9%
Moto táxi	16.685	0,3%
Outros	13.973	0,2%
Total geral	5.937.620	100,0%

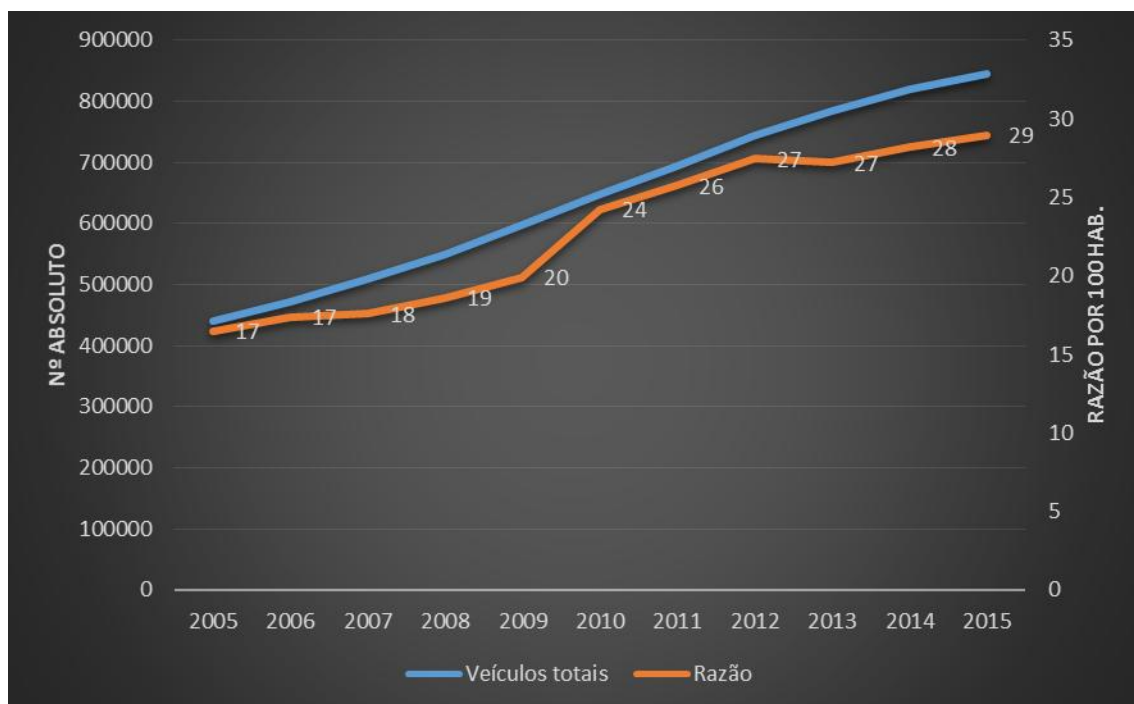
Fonte: (SECRETARIA DE INFRAESTRUTURA, BAHIA 2012).

Conforme a Prefeitura de Salvador, a demanda média mensal do sistema é de 38,1 milhões passageiros/mês, os quais se traduzem em 31 milhões de passageiros/mês. Na cidade, são realizadas 445,5 mil viagens/mês, com um percurso médio de 7 mil km/mês. Se avaliada a média mensal, seriam 457,2 milhões de passageiros transportados /ano (SALVADOR, 2013).

Em 2005, 17 em cada 100 habitantes de Salvador dispunham de veículo, cuja frota era de aproximadamente 400 mil veículos. Em 2010, contabilizavam-se 24 veículos para cada 100 habitantes, com a frota de 648.323 veículos. Já em 2015, a frota de veículos alcançou o patamar de 846.102, sendo 29 veículos para cada 100 habitantes.

Salvador apresentou, entre 2005 e 2015, um aumento da frota de veículos em 91,8%, conforme se verifica no gráfico 2.

Gráfico 2 - Frota de veículos em Salvador - BA, 2005 a 2016



Fonte: DENATRAN (2016)

Contudo, os investimentos na melhoria do sistema de transportes não acompanham o crescimento da demanda e não existem estratégias claras que proporcionem, em

curto prazo, a mudança modal (DELGADO 2014). Segundo dados da pesquisa Origem–Destino de 2012 (BAHIA, 2012) para a região metropolitana de Salvador, 2.455.060 viagens são realizadas por transporte coletivo, representando 64,9% do total das viagens motorizadas, e 1.330.593 viagens são realizadas por transporte individual, representando 35,1%, dessas viagens.

Tabela 2 - Divisão modal das viagens realizadas diariamente na RMS - 2012

Modo de transporte motorizado	Viagens	%
Coletivo	2.455.060	64,9%
Individual	1.330.593	35,1%
Total geral	3.785.653	100,0%

Fonte: BAHIA (2012).

Com um trânsito cada vez mais desordenado, os soteropolitanos criticam que há automóveis em demasia na capital baiana. Não obstante, Salvador apresenta as menores médias de automóveis por pessoa, entre as 27 capitais brasileiras (0,18), o que significa mais de cinco soteropolitanos para cada carro. Com este índice, a capital baiana ocupa a 19ª posição nas pesquisas. A média é igual a de Teresina, capital do Piauí, embora essa capital tenha apenas 830.231 habitantes, contra 2.710.968 soteropolitanos. Com média inferior a Salvador, estão as capitais: São Luís, Maceió, Manaus, Boa Vista, Rio Branco, Belém e Macapá, como mostra a figura abaixo.

Figura 1 - Ranking das capitais por média de carros/pessoa 2012.



Fonte: iBahia (2012b).

Curitiba, capital do Paraná, está no alto do *ranking* com uma média de 0,53, quase três vezes maior que a encontrada em Salvador, ou seja, menos de dois curitibanos para cada veículo. São Paulo teve indicador de 0,42, estando em 4º lugar, atrás de Belo Horizonte (3º) e Florianópolis (2º).

Segundo o entendimento da especialista de trânsito e transporte, Cristina Aragón, em entrevista ao iBahia (2012 b), o índice de propriedade de veículos por pessoa em Salvador é menor, como pode ser observado na tabela anterior, do que em outras capitais, em razão da baixa renda *per capita* no município. Porém, ela pondera que há muitos veículos na capital baiana, mesmo a cidade tendo uma menor média de carros por pessoa entre as capitais.

Para Cristina Aragón, há diversas razões para os engarrafamentos na capital baiana, mas o histórico investimento prioritário em transporte individual em detrimento ao transporte público foi o principal motivo. "Isto não aconteceu apenas em Salvador, mas em todo o país".

"Salvador, em termos de número de ônibus, é até bem atendida. O que a gente não tem é qualidade e confiabilidade no sistema" (iBahia 2012b). Conforme a especialista, um dos agravos do sistema coletivo de transporte são os roteiros superpostos. As linhas precisariam ser mais bem distribuídas e há muitas delas nos mesmos lugares, o que provoca engarrafamento dos próprios ônibus, afirma a especialista.

Figura 2 - Engarrafamentos em uma das principais vias da capital baiana



Fonte: iBahia (2012b)

Diante desse cenário, o iBahia promoveu uma pesquisa em 2012, o *Desafio da mobilidade*, com o intuito de verificar quanto tempo o soteropolitano consome no trânsito de Salvador, em diferentes meios de transporte. Para tanto, cinco pessoas saíram da Federação, com destino ao Iguatemi, utilizando moto, carro, bicicleta, ônibus e também correndo. Conclusão, até correndo se chega antes que de carro ou de ônibus.

O primeiro a completar o percurso de 8,8 km não foi muito surpreendente. A moto conseguiu contornar o congestionamento e chegou ao destino em apenas 12 minutos. *“Participar desta ação do iBahia me fez lembrar o motivo pelo qual havia vendido meu carro há 6 anos atrás: poder estar em qualquer lugar desta cidade em 15 minutos e dar adeus ao tempo perdido no trânsito”*, comentou o participante que usou a moto.

Em seguida, com 24 minutos, chegou o participante de bicicleta. *“Para muitos, andar de bicicleta em Salvador é uma aventura e até loucura. Não é bem assim. Nas primeiras experiências, o risco vai existir, mas, da mesma forma de quando se aprende a dirigir carro, dá medo ir pra rua, no começo de bike também dá medo [...]”* *“Importante ressaltar que, com infelizes exceções, cada vez sinto mais os motoristas respeitando os ciclistas”*, afirmou.

Porém, a maior surpresa foi o terceiro colocado que correu todo o trajeto chegar em 54 minutos - quatro a menos que o carro.

Apesar de já correr, não sou nenhum atleta. Foi importante para mim e para os internautas repensarem que ir de bicicleta ou usar as pernas, seja caminhando ou correndo, pode ser eficaz, para aproveitar para fazer uma atividade física [...]

As participantes que utilizaram o carro, só tiveram um minuto de diferença para o ônibus. Completaram o percurso em 59 minutos, mas o incômodo de pisar o tempo todo na embreagem, mudando as marchas deixou o pé da motorista dolorido no final do trajeto. *“E olha que tivemos uma ajuda do trânsito na sexta-feira, no trecho entre o Lucaia e as proximidades do Hiperposto, que estava bem livre”*, lembra.

O participante que utilizou o ônibus foi o último a chegar no destino final. Além de ir andando até o ponto, ele esperou cerca de 10 minutos pelo coletivo e permaneceu metade do percurso em pé. Último a concluir o *Desafio Mobilidade iBahia*, chegou ao destino final em 59 minutos.

O momento que mais me deixou chocado foi quando avistei o participante, que estava cumprindo o Desafio correndo, passando pelo meu ônibus bem em frente ao McDonald's.

Figura 3 - Ranking do desafio da mobilidade em Salvador - BA - 2012



Fonte: IBAHIA (2012a)

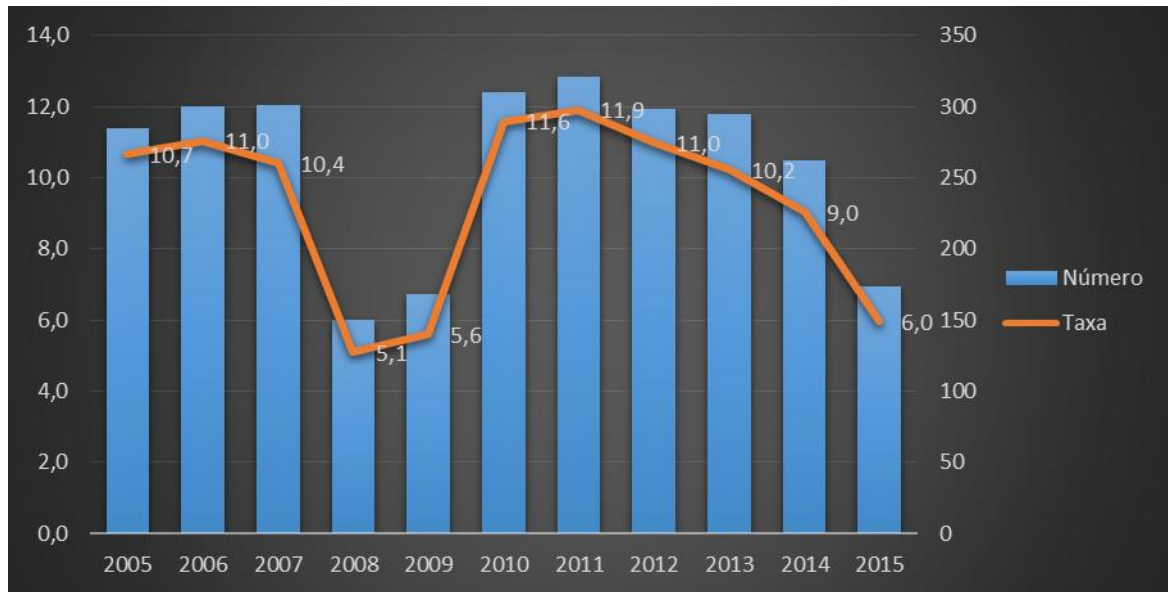
É esse o panorama da cidade de Salvador, assim como o de grande parte das metrópoles, onde a carência de mobilidade urbana é um dos maiores desafios vividos pela população.

Seja de carro, de moto, de bicicleta de ônibus ou a pé, os soteropolitanos passaram a conviver diuturnamente com grandes engarrafamentos a qualquer hora, acrescido de ruas sem pavimentação, sinaleiras sem funcionar, ausência de respeito no trânsito e muitos acidentes.

3.6 ANÁLISE DE ACIDENTES FATAIS OCORRIDOS NO PERÍMETRO URBANO DE SALVADOR - BA, 2015

Conforme as estatísticas da Organização das Nações Unidas (ONU) em 2013, os acidentes de trânsito são a terceira causa de mortes no mundo (ONU, 2015). No Brasil, 119 pessoas morrem por dia, vítimas da violência no trânsito (BRASIL, 2012). No âmbito da capital baiana, a Superintendência de Trânsito e Transporte de Salvador registrou, no período de 2005, que 10,7 em cada 100 mil habitantes foram vítimas fatais de acidentes de trânsito, perfazendo o total de 285 mil vítimas fatais. Em 2010, esse número alcançou a taxa de 11,6 vítimas fatais em cada 100 mil habitantes, um total de 310 mil vítimas. Já em 2015, a taxa caiu para 6,0 por 100 habitantes, num total de 174 mil vítimas. Esse declínio nas taxas de acidentes fatais pode ser atribuído às mudanças no CTB e às inúmeras ações de educação e prevenção feitas pelos órgãos de trânsito, que desenvolvem e implementam programas, pesquisas e estudos nas áreas de educação e segurança do trânsito ao longo dos anos.

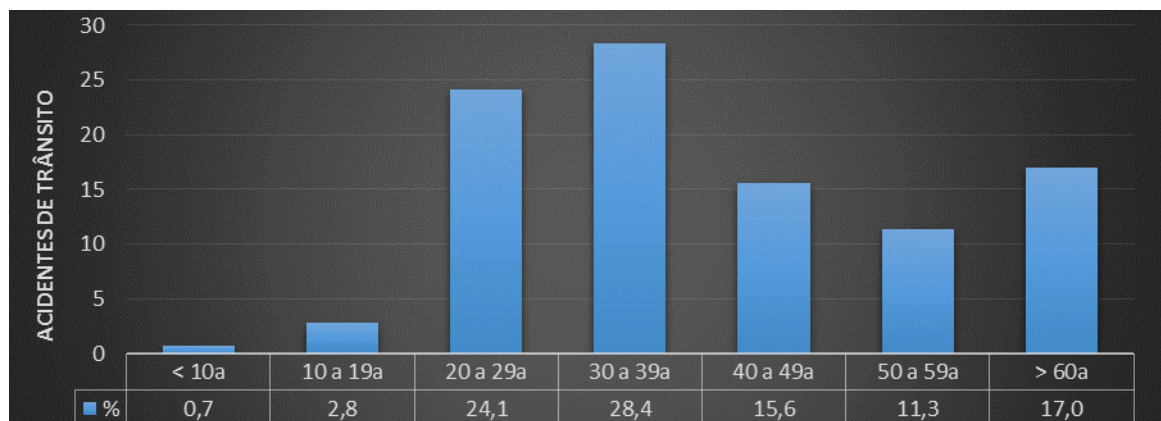
Gráfico 3 - Número e taxa de mortalidade por acidentes de trânsito em residentes de Salvador - BA, 2005 a 2015



Fonte: TRANSALVADOR (2016b).

Os maiores fatores de acidente fatais estão relacionados com a entrada imprudente de pedestres nas vias, álcool e imprudência dos condutores de veículos. No perímetro urbano de Salvador, em 2015, das vítimas de acidente de trânsito eram: 0,7% crianças; 2,8% adolescentes; 79,4 adultos do sexo masculino; e 17,0% idosos (Gráfico 4).

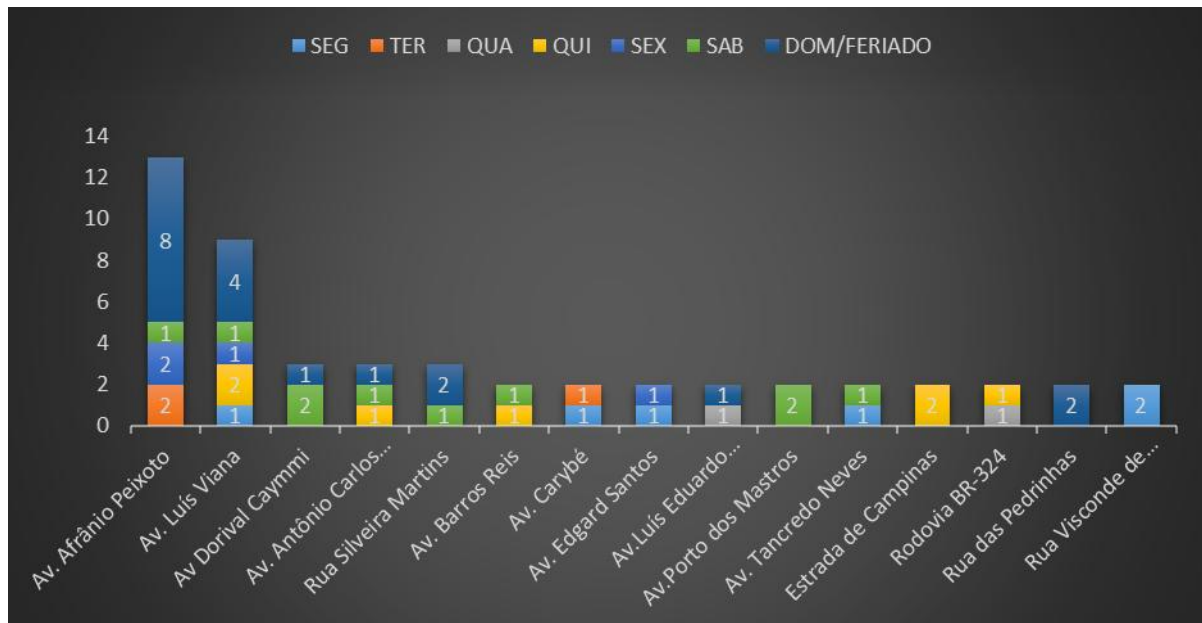
Gráfico 4 - Mortalidade proporcional por acidentes de trânsito segundo faixa etária, ocorrida no perímetro urbano de Salvador - BA - 2015.



Fonte: TRANSALVADOR (2016b)

Dados da TRANSALVADOR mostram que o maior número dos acidentes de trânsito com vítimas fatais, segundo logradouro e dia da semana, ocorridos no perímetro urbano de Salvador em 2015, aconteceram aos domingos e feriados, nas avenidas Afrânio Peixoto (Suburbana) e Luís Viana Filho (Paralela).

Gráfico 5 - Número de acidentes de trânsito com vítimas fatais, segundo logradouro e dia da semana, ocorridos no perímetro urbano de Salvador - BA, 2015.



Fonte: TRANSALVADOR (2016b).

3.7 SALVADOR, BA CIDADE VIOLENTA

Um levantamento do Escritório sobre Drogas e Crime, da Organização das Nações Unidas apontou Salvador como a 13ª cidade mais violenta do mundo. A pesquisa toma como base o número de homicídios ocorridos em 2012 a cada 100 mil habitantes e inclui outras dez cidades no Brasil, entre as 30 primeiras colocadas no *ranking*. Considerando apenas os municípios brasileiros, a capital baiana fica na quinta posição, atrás de Maceió (5ª na classificação mundial), Fortaleza (7ª), João Pessoa (9ª) e Natal (12ª) (REMÍGIO, 2014).

No estudo do *Mapa da violência de 2012*, divulgado em 14 de novembro de 2016, a Bahia se destacou com dados alarmantes. Em números absolutos e proporcionais, o estado lidera o *ranking* nacional de homicídios cometidos contra jovens, na faixa

etária de 15 e 24 anos, tem três das dez cidades brasileiras mais violentas e contabiliza o maior número de crimes cometidos contra negros Salvador é uma delas (WAISELFISZ, 2013).

Nos últimos dez anos, em Salvador, a taxa de homicídios subiu 371%. Com os dados preliminares de 2010, a capital baiana é a primeira do Nordeste e a segunda capital brasileira em número absoluto de homicídios, perdendo apenas para o Rio de Janeiro, que registrou 1.535.

Assim, essas questões macroestruturais da cidade, aqui delineadas, vão impactar de forma negativa no ofício os agentes de fiscalização de trânsito e transporte, bem como na atividade de outros profissionais, cujo ambiente de trabalho é a rua, como, por exemplo, os agentes de limpeza, os carteiros, a Guarda Municipal, os agentes de endemias, entre outros.

3.8 ESPAÇO PÚBLICO URBANO - CONJECTURANDO CONCEITOS

O tema Espaço Público urbano surge com cada vez mais frequência nas discussões de diferentes grupos sociais e em diferentes áreas das ciências, suscitando, frequentemente, novas abordagens. Na atualidade, tem se incluído diversas análises que utilizam como questão central o espaço público urbano, quer no enfoque da sua estrutura e função, quer no seu caráter social, e por ser múltiplo em significados e dimensões, não existe de forma isolada (NARCISO, 2009).

Indovina (2002) estabelece três pontos de vista, nos quais defende o espaço público como a cidade. De uma forma geral, o referido autor considera espaço público como forma de atribuir significados importantes de identificação, fornecendo atributos aos lugares, que se manifestam por meio de símbolos. Em segundo lugar, cita o espaço público como o lugar da palavra, de socialização, de encontro e, além disso, onde se manifestam grupos sociais, culturais e políticos.

Borja (2003, p. 29) adota a mesma disposição que Indovina (2002) e reivindica a cidade como espaço público, recusando-se a atribuir-lhe apenas um único

significado, porquanto entende que “[...] é a cidade, no seu conjunto, que merece a consideração do espaço público”.

A cidade, tal como foi apresentada pelo sociólogo urbano Robert Park, é:

A mais consistente e, no geral, a mais bem sucedida tentativa do homem de refazer o mundo onde vive de acordo com o desejo de seu coração. Porém, se a cidade é o mundo que o homem criou, então é nesse mundo que de agora em diante ele está condenado a viver. Assim, indiretamente, e sem nenhuma ideia clara da natureza de sua tarefa, ao fazer a cidade, o homem refez a si mesmo (PARK *apud* HARVEY, 1996, p. 195).

Para Harvey (1996), o direito inalienável da cidade repousa sobre a capacidade de se buscar espaços para que a vida na metrópole possa se tornar o lugar catalisador de novas formas alternativas e menos danosas de viver e que outras concepções de direitos possam ser construídas. Entretanto, os indivíduos que nela habitam são os atores principais desse processo de transformação, influenciando o ambiente urbano e sendo influenciados por ele, numa relação de reciprocidade.

De acordo com Santos (2007, p. 141), o espaço urbano “[...] é o maior conjunto de objetos existentes” e está em constante movimento e em processo de mudanças espaciais, econômicas, culturais e políticas, que podem ser vistas por diversas percepções. Portanto, para o referido autor, tal espaço é visto como, algo que está em constante mutação e é influenciado pela conjuntura histórica.

Ao discorrer sobre o tema Serpa (2004) traz outro conceito importante, diretamente ligado ao de espaço público: a acessibilidade, conceituada por alguns autores como o espaço onde qualquer pessoa pode circular livremente. O autor alude que a acessibilidade

[...] está estreitamente vinculada, na demarcação dos territórios urbanos, à alteridade, contrapondo uma dimensão simbólica [...] à concretude física dos espaços públicos urbanos. Pois a acessibilidade não é somente física, mas também simbólica (e abstrata) na concretização física dos espaços públicos urbanos. (SERPA, 2004, p. 22).

Para o referido autor, a acessibilidade não é simplesmente física, mas também simbólica, e a assimilação social dos espaços públicos urbanos tem resultados que

ultrapassam a morfologia de ruas, praças, parques, centros comerciais e prédios públicos. Assim, a acessibilidade, na sua percepção, traz uma dimensão física e outra simbólica, mas adere à dimensão social do espaço. “Se é certo que o adjetivo ‘público’ diz respeito a uma acessibilidade generalizada e irrestrita, um espaço acessível a todos deve significar, por outro lado, algo mais do que simples acesso físico a espaços abertos de uso coletivo” (SERPA, 2004, p. 22).

Borja (2003) centra o espaço público, fundamentalmente, na tríade: cidade – espaço público – cidadania. Afirma que nenhum desses termos pode ser entendido de forma independente, uma vez que a vida cotidiana está no bojo dessa relação. Defende que os valores ligados à cidade, à liberdade e ao laço social de acolhimento e proteção dos direitos individuais e de expressão e criação de identidades coletivas, de participação e de igualdade entre os seus habitantes, estão conectados ao direito de cidadania. Além disso, reconhece que esse exercício é eivado de muitos desafios na cidade contemporânea, visto que se privilegia valores de acumulação do capital, alheios ao anseio dos indivíduos, existindo uma alienação do sujeito ante a produção do espaço.

Percebe-se, com base nos autores aqui citados, que, independente da orientação teórica a qual pertençam, o espaço urbano é percebido como metamorfose e é influenciado pelo momento histórico e pelos indivíduos, seus atores principais, responsáveis pelo processo de transformação, influenciando o ambiente urbano e sendo por ele influenciado, numa relação recíproca.

Num ponto de vista mais territorial e tecnicista, o espaço público é um espaço físico; o da rua, da praça, do comércio e das trocas. É o espaço que, “a olho nu”, se identifica por atributos formais que o particularizam.

O espaço público de uma cidade é formado pelo sistema de espaços públicos livres (ruas, praças, jardins, parques, praias, rios, mar) e pelos elementos morfológicos que são visíveis a partir desses espaços. Engloba por um lado, aquilo a que chamamos paisagem urbana, e por outro, as fachadas que formam uma interface entre espaço público e privado. O espaço público é composto, ordenado e mantido em função do seu uso e da sua percepção social. [...]. É o que podemos chamar espaço público ordenado, ou seja, concebido como um todo e contemplando tudo aquilo que o constitui desde o

tratamento do solo à envolvente arquitetônica, mobiliário e equipamento urbano até à arborização urbana. O espaço público é, em boa medida, o suporte físico das redes de serviços, sistemas de transportes e comunicação do ambiente urbano. É nele que estas redes se materializam, têm uma presença física através de elementos concretos (caixas de registo, tampas de acesso, sumidouros, entradas de acesso ao metropolitano, sinalização, etc.). (COTRIM, 2005, p. 8)

O espaço urbano se caracteriza por ser um espaço aberto, com uma dinâmica peculiar, o que provoca maior dificuldade de controle sobre eventos, incidentes e intercorrências relacionados à circulação de pessoas e veículos, tais como agressões, conflitos, roubos, acidentes e sobre as questões relativas ao clima, suas variações e intempéries.

Ferrara (1988) pondera que a cidade é um organismo vivo, portanto, dinâmico, produtor, participante e que os usuários, por sua vez, são parte integrante e inseparável desse organismo. Saliencia, também, que a forma com que os usuários se apropriam do espaço urbano e o uso que dele fazem caracterizam o seu dinamismo, assim como a maneira como eles a interpretam, seu modo de habitar e de viver determinam o perfil de uma cidade.

3.9 REGULAÇÃO DO ESPAÇO PÚBLICO

A normatização do espaço público alude a homogeneização, estabelecida pelos dispositivos legais, das normas de conduta, necessárias à convivência em sociedade.

Harvey (1996), Santos (1992) e Rolink (1995) defendem que a atuação do poder público sobre o espaço urbano nasceu como imperativo das mutações ocorridas com o sistema capitalista, pois este se estabeleceu em todas as esferas da vida, o que facultou uma guerra sem trégua pela busca, expansão e domínio dos espaços. Para tanto, tem o Estado como o principal interventor que, por meio do seu aparato jurídico, legisla, inflige normas e impõe sanções, a fim de suprimir os óbices para sua atuação.

Rolnik (1995 p. 70) corrobora acrescentando:

O poder urbano funciona na cidade capitalista como uma instância que controla os cidadãos, produz as condições de acúmulo para o capital e intervém nas contradições e conflitos da cidade. Para tanto, organiza uma poderosa máquina feita de técnicos e funcionários [...] na tentativa de eliminar os conflitos e homogeneizar o território, tarefa quase impossível de se realizar [...] devido à disputa de vários grupos e forças sociais.

Portanto, é um dos deveres do Estado regular o espaço público por meio das esferas federal, estadual e municipal. A regulamentação e normatização do sistema de mobilidade urbana e as vagas dos estacionamentos da cidade de Salvador são administradas pela prefeitura, através da Superintendência de Trânsito. O Código de Trânsito Brasileiro (1997) estabelece as responsabilidades das unidades federadas e dos municípios, o que engloba manutenção e conservação das vias públicas, oferta das condições para que o trânsito ocorra com fluidez, o que inclui a regulação do estacionamento público, além de oferecer a sinalização de trânsito necessária e a fiscalização.

O trânsito, no que tange à sua complexidade gerencial, é caracterizado por Vasconcellos (1992, p. 19-20) da seguinte forma:

[...] uma disputa pelo espaço físico, que reflete uma disputa pelo tempo e pelo acesso aos equipamentos urbanos, – é uma negociação permanente do espaço, coletiva e conflituosa. E essa negociação, dadas às características de nossa sociedade, não se dá entre pessoas iguais: a disputa pelo espaço tem uma base ideológica e política; depende de como as pessoas se veem na sociedade e de seu acesso real ao poder.

Nota-se, pela análise do autor, que o trânsito é visto como componente básico da cidade moderna, permeado de inevitável conflito, pois envolve pessoas com interesses díspares que, ao interagir neste espaço coletivo, suscitam conflitos de interesses múltiplos, considerando o *status quo* e as diferenças de valores ético-políticos dos sujeitos que nele circulam.

Vasconcellos (2005) chama atenção para importante questão que impacta na fluidez do trânsito – a forma como o solo é ocupado, não importando as circunstâncias, sejam elas para fins habitacionais, individuais, comerciais e institucionais, pois há presença de interesses múltiplos, sendo inviável atender a todas as demandas. Por isso, ocorrem divergências entre os vários atores sociais, sendo este um grande desafio aos órgãos e instituições responsáveis pela mobilidade urbana das metrópoles, sobretudo para os trabalhadores que representam as instituições públicas, responsáveis pela gestão e fiscalização das normas instituídas pelo CTB.

Em decorrência desses desafios, o Código de Trânsito Brasileiro (1997), em mais de 40 artigos, dispõe das *Normas Gerais de Circulação e Conduta* que devem ser cumpridas por todos os usuários da via. Muitas dessas normas podem ser acatadas com o uso do “bom senso”. Entre elas, chama-se atenção para aquelas que lembram os condutores quanto às ações que possam infligir riscos ou empecilhos para o trânsito de veículos, pessoas e animais, além de danos à propriedade pública ou privada.

Assim os usuários das vias públicas devem, segundo o CTB (1997),

I - abster-se de todo ato que possa constituir perigo ou obstáculo para o trânsito de veículos, de pessoas ou de animais, ou ainda causar danos a propriedades públicas ou privadas;

II - abster-se de obstruir o trânsito ou torná-lo perigoso, atirando, depositando ou abandonando na via objetos ou substâncias, ou nela criando qualquer outro obstáculo.

Artigo 26 – CTB. Antes de colocar o veículo em circulação nas vias públicas, o condutor deverá verificar a existência e as boas condições de funcionamento dos equipamentos de uso obrigatório, bem como assegurar-se da existência de combustível suficiente para chegar ao local de destino.

Artigo 27 – CTB. O condutor deverá, a todo momento, ter domínio de seu veículo, dirigindo-o com atenção e cuidados indispensáveis à segurança do trânsito.

Artigo 28 – CTB. Respeitadas as normas de circulação e conduta estabelecidas neste artigo, em ordem decrescente, os veículos de maior porte serão sempre responsáveis pela segurança dos menores, os motorizados pelos não motorizados e, juntos, pela incolumidade dos pedestres. (Artigo 29, inciso XII, § 2º).

Entretanto, prudência apenas não é suficiente para aquelas situações no trânsito em que o direito individual se sobrepõe ao coletivo. Nessa situação, a normatização do espaço público deve vigorar por meio do *Código de Trânsito Brasileiro* e de regulamentação específica dos municípios, como, por exemplo, as normas específicas do estacionamento rotativo da Zona Azul da capital baiana.

Confirma-se, através das afirmações dos autores citados, que o espaço público é complexo e sua constituição abrange desde atos normativos e legais, relações econômicas, culturais, políticas, sociais e de trabalho. Do mesmo modo, é campo de permutas, comércio, trabalho, gera novos atores e imperativos que, invariavelmente, estabelecem formas inéditas de organização do espaço.

3.10 TRABALHAR EM AMBIENTE ABERTO - CARACTERÍSTICAS, RISCOS E AGRAVOS À SAÚDE

A rua, como lugar de trabalho, é organizada por vários fatores que a diferencia. Dentre estes, a constituição do ambiente que forja as condições, as organizações e relações daqueles que nela laboram.

Gonçalves (2009, p. 25) traz alguns desses elementos:

o ambiente de trabalho é aberto; o trabalho é realizado a “céu aberto”, o que expõe os trabalhadores, diariamente [...] a variações e adversidades climáticas; diversos tipos de poluição como: a atmosférica, a visual e a sonora[...], pausas, refeições e o uso de sanitários, em geral, dependem das condições oferecidas pela região onde o trabalho está sendo realizado [...] além de estarem expostos a relações adversas com a clientela e/ou usuários do serviço, também estão vulneráveis à população e a outros trabalhadores da rua. Tais relações podem gerar agressões físicas e/ou verbais; [...] acidentes com veículos, atropelamentos, roubos, tiroteios, entre outros.

A rua como espaço laboral aberto tem particularidades que a distingue dos ambientes de trabalho fechados. Neste tipo de ambiente, há obstáculos físicos que delimitam o espaço de trabalho interno. Ainda assim, o ambiente de trabalho em espaço aberto é público, já que são inexistentes os espaços privados, entre paredes. Portanto, trabalhar na rua alude, fundamentalmente, estar à mercê de exposição permanente. Dessa forma, “[...] estão expostos tanto o trabalhador quanto o trabalho realizado” (GONÇALVES, 2009, p.27).

Santos (2001) argumenta que a atividade laboral efetivada na rua evidencia um duplo e antagônico significado – o da liberdade e do cerceamento. De liberdade, porque está tácita a não existência de controle externo da instituição, tanto no que se refere ao desempenho do trabalho, como no tempo consumido para a sua efetivação; por outro lado, estão presentes: cerceamento, desconforto, desprazer e até humilhação, decorrente das aviltantes condições de trabalho a que estão submetidos os trabalhadores, fatores que estigmatizam o trabalho na rua.

O trabalho realizado em ambiente aberto apresenta características peculiares que expõe os trabalhadores a uma diversidade de condições desfavoráveis, podendo trazer-lhes sérias consequências. Essa assertiva é corroborada por distintos autores, cujas investigações aludem aos trabalhos efetivados na rua.

Eles descrevem como adversidades: a exposição às intempéries, aos múltiplos tipos de poluição, ao caos do trânsito, à violência urbana, à precária pavimentação das vias e calçadas. Dentre esses autores, podem ser citados Minayo (1994), Velloso, Santos e Anjos (1997), Silveira, Robazzi e Luis (1998), Santos (2001), Paes-Machado e Levenstein (2002), Costa e colaboradores (2003), Gonçalves e colaboradores (2005), Lancman e colaboradores (2006), Oliveira e Nunes (2008).

Lancman e colaboradores (2006, p. 63), em investigação efetivada com os agentes de fiscalização da Zona Azul, expõem múltiplos exemplos de ocorrências, referidas pelos trabalhadores, a casos, eventos e intercorrências advindas do fato de o trabalho ser efetivado na rua, espaço aberto e público, como, por exemplo: queda de água, de vasos de plantas e de tijolos dos edifícios. Os pesquisadores confirmam que os incidentes, eventos e intercorrências “[...] ocorrem constante e diariamente durante a jornada de trabalho” e os agentes “[...] gastam parte de sua jornada para solucioná-los e/ou driblá-los e/ou enfrentá-los restando um tempo menor para realizar as tarefas”.

3.11 O SETOR DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Segundo Meirelles (2006, p. 2) “Serviço é realização de trabalho”, acepção presente em muitas abordagens teóricas sobre o setor de serviço. Entretanto, a autora chama atenção para a existência de uma variedade de percepções e discordâncias teórico-metodológicas que incidem sobre as particularidades das atividades de serviço. Para ela, isso ocorre, em parte, devido ao próprio conceito de trabalho que está ligado às atividades de serviço e das conexões existentes entre eles.

Além das mudanças em curso (crise do capital, globalização da economia, reestruturação produtiva, precarização do trabalho, dentre outras) que transformaram as características, frequentemente, conferidas aos serviços, vale destacar a diversidade do setor. Trata-se de uma esfera que abrange uma variedade de atividades econômicas, de distintas características de produto e/ou processo, assim como de organização de mercado (MEIRELLES, 2006).

Em Zarifian (2001), a produção de um serviço é definida como o processo que transforma as condições de vida de um indivíduo ou de um grupo. O serviço prestado deve atuar sobre as condições de uso ou sobre as condições de vida do destinatário, que pode ser um cliente ou usuário, e deve responder às suas necessidades e expectativas.

Offe (1991) defende que a produção de serviços na esfera pública difere do âmbito privado, portanto, naquele não há condições de aplicar os critérios da racionalidade existentes no mercado, uma vez que os resultados dos serviços públicos não são definidos pelos preços e, muito menos, por meio de taxas. Contudo, frequentemente, são analisados por seu valor de uso.

Diante disso, Offe (1991, p. 31) conclui, com as devidas ressalvas, que:

[...] na esfera de serviços públicos, os métodos para a decisão e alocação, derivados da racionalização do mercado, foram definitivamente substituídos por processos político discricionários de

decisão, e até mesmo que a vinculação dessas decisões e premissas da economia de mercado (pelo lado da oferta) ou a “necessidade” (pelo lado da utilização) também é uma decisão política, isto é, uma autolimitação discricionária das disponibilidades políticas.

Diversos autores – Offe (1991), Salerno (2001), Zarifian, (2001), Kon (2004) e Meirelles (2006) – afirmam que a característica fundamental da área de prestação de serviços é a relação direta que se estabelece entre o trabalho realizado, o trabalhador e o consumidor do serviço, e que essa relação é de suma importância para que o trabalho ocorra.

Para Salerno (2001), nessa relação têm que ser respeitados a amplitude e o intercâmbio que se dá entre os atores da oferta e da demanda, os quais cooperam em distintos níveis para a aquisição de serviços e dos seus resultados positivos. Contudo, ressalta que, apesar do senso comum incluir de forma direta a produção de serviço com a interação que se dá entre o cliente ou usuário, o setor de serviços é mais do que isso, porquanto proporciona uma ampla e diversa forma de trabalho, de práticas de gestão, de relação com o cliente e com o público em geral, que devem ser vistas.

3.12 TRABALHAR NA RUA NA CONDIÇÃO DE AGENTE PÚBLICO²

Neste item, se discutem questões relacionadas a trabalhos realizados na rua, especificamente no setor de prestação de serviços, cujos trabalhadores possuem vínculo empregatício formal e representam a instituição para a qual trabalham. No caso em questão, servidores públicos da área da segurança pública (policiais civis, militares, agente de fiscalização de trânsito e transporte e guarda municipal) e da Estratégia de Saúde da Família (ESF), sofrendo as consequências advindas dessa condição.

Conforme estudiosos do Setor de Serviços, como se viu anteriormente, uma das principais características dessa esfera é a relação direta que se coloca entre aquele

² Agente Público é todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função pública. Tal definição tem origem na Lei 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa), em seu art. 2º.

que produz ou realiza o trabalho, o trabalhador e o consumidor, seja este cliente ou usuário. Essa relação é de importância primordial para que o serviço se materialize e, caso o trabalhador tenha vínculo formal com a instituição, ele é visto como intermediário entre ela e o cliente ou usuário, apesar de não ter ingerência efetiva na construção das normas estabelecidas pela instituição (GONÇALVES, 2009).

Os estudos na área da Saúde do Trabalhador revelam que os processos de deterioração da saúde física e mental são decorrentes, em sua maioria, das especificidades do trabalho efetivado e pela sua configuração (DELCOR et al., 2004). Desse modo é importante que cada categoria profissional seja estudada de forma específica, para que se identifiquem suas carências e ocasionem ações de saúde mais contundentes. No caso dos agentes de trânsito, é preciso um estudo que analise o atual contexto das grandes cidades, marcado pela crescente onda de violência e insegurança, e como esses fatores repercutem nas suas condições de trabalho, saúde e qualidade de vida.

Frequentemente, as dificuldades que ocorrem para a efetivação do serviço independem da habilitação do trabalhador, como, por exemplo: recursos materiais que a empresa não disponibiliza ao trabalhador; regras que não foram elaboradas por ele e sobre as quais ele não tem poder de mudá-las, ocorrências que não são avaliadas ou não são do conhecimento do cliente ou do usuário do serviço. Portanto, o trabalhador passa a ser o anteparo e, por vezes, o alvo entre a empresa e o cliente, e não apenas o intermediário entre ambos (LANCMAN et al. 2006).

Como exemplo de categoria profissional que presta serviço à população e executa seu trabalho na rua, podem ser citados os agentes de fiscalização da Zona Azul (ZA). Conforme pesquisas realizadas por Lancman e colaboradores (2007) e Gonçalves e colaboradores (2005), os agentes da ZA trabalham distantes da matriz e dos escritórios regionais, ficando expostos a vários tipos de constrangimento, sem receber apoio e segurança por parte da empresa.

Na pesquisa realizada por Minayo e Souza, (2005) sobre os policiais civis, militares e a guarda municipal do Rio de Janeiro, ocorrida durante a jornada de trabalho, em

decorrência do exercício profissional como agente público, revelam as mortes e os agravos à saúde ao qual estão submetidas essas categorias profissionais.

A Guarda Municipal em 2003, em sua curta história, passou por um período de aumento da vitimização de seus agentes. Entre as ocorrências que derivaram em agressões, estão os conflitos com camelôs que negociam produtos contrabandeados e cargas roubadas. A omissão das autoridades quanto às ações para a contenção ou proibição da circulação de mercadorias ilegais, por um lado, e, por outro, a pressão da Guarda Municipal contra as infrações no comércio, fizeram crescer a resistência dos comerciantes informais (MINAYO; SOUZA 2005). Contudo, verificou-se que os confrontos sempre encontraram os guardas despreparados e mal equipados, usando apenas equipamentos de proteção para a cabeça e o corpo. Entretanto, as ocorrências de vitimização evidenciaram a necessidade de protegê-los com colete, caneleiras e munhequeiras, segundo os dados da pesquisa.

Além do risco intrínseco ao trabalho dos policiais militares, muitos motivos são evocados como condições de vitimização, segundo revelam as informações da pesquisa de Minayo e Souza (2005). Dentre eles, citam-se alguns como o fato de os atuais coletes usados por eles não os protegerem contra tiros de fuzil. E, também, a obsolescência dos equipamentos ofensivos, diante das armas potentes dos criminosos.

Quanto aos policiais civis, as circunstâncias de vitimização em serviço correspondem à dinâmica criminal em 52% dos casos, 13,3% por ação armada de suspeitos. Os acidentes de trânsito atendem por 22,7% e a dinâmica conflituosa a 18,7% dos traumas e lesões. A via pública constitui o local de 63,2% das ocorrências. Contudo, parcela considerável de casos aconteceu em residências (6,8%), nas próprias instituições policiais (6,4%), nos bairros (5,6%) e em bares e similares (5,3%) (MINAYO; SOUZA 2005).

O estudo de Minayo e Souza (2005) revela que embora os servidores das três corporações formem uma categoria específica de trabalhadores com elevado risco para morte e morbidades por violência e acidentes, existem diferenciações internas entre os três grupos, o que corresponde, dentre outros motivos, ao processo de

trabalho de cada um. Por exemplo, as agressões aos guardas municipais costumam ser menos letais, pois, em sua maioria, são vítimas de pauladas e pedradas. Já os policiais militares e civis são mais agredidos com armas de fogo.

Segundo dados da pesquisa realizada pela Agência FAPESP, a violências de vários tipos, sofridas durante o exercício da atividade profissional, estão provocando depressão entre os profissionais da Estratégia de Saúde da Família (ESF), principal programa de atenção básica do Ministério da Saúde. Na amostra investigada, foram contabilizados os seguintes percentuais de exposição à violência durante o exercício da atividade profissional nos 12 meses anteriores às entrevistas: insultos (44,9%), ameaças (24,8%), agressão física (2,3%), testemunhar violência (29,5%) (SILVA et al., 2013).

A referida pesquisa revela que o contato direto com a população constitui o maior mérito da ESF. Não obstante, é também o fator que expõe os profissionais a vários casos de violência no trabalho. Pois o contato direto com a comunidade pode favorecer a ocorrência de ofensas, ameaças perpetradas pelos próprios usuários ou por moradores, que também são atendidos pelo programa, além de testemunharem atos de violência cometidos contra terceiros. As causas dessa violência são oriundas, geralmente, do contexto conflituoso com múltiplos motivos para insatisfações. Para os pesquisadores, é comum que o descontentamento seja focado contra qualquer agente associado com autoridade. Assim, apesar, de os profissionais da ESF se encontrarem na comunidade para assistir à população, eles podem, paradoxalmente, se tornar- vítimas dos desapontamentos dessa mesma população.

3.13 VIOLÊNCIAS NO TRABALHO – INCIDÊNCIAS NO SETOR DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

O tema da violência no trabalho tem sido inquietação de vários pesquisadores, já que esta tem aumentado em todo o mundo. Estudo realizado nos Estados Unidos, Canadá e em países da Comunidade Europeia expõem dados e informações importantes, que podem ser considerados para o Brasil.

Segundo a Comunidade Europeia, a violência no trabalho caracteriza-se por insultos, ameaças, agressões físicas ou psicológicas por parte de pessoas exteriores à empresa ou instituição, incluindo clientes e usuários, contra alguém que está trabalhando, e constitui um risco para a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores.

Os atos de violência ou agressão podem variar entre um comportamento descortês, agressões físicas ou verbais com intenção de magoar até o efetivo ataque com a intenção de prejudicar a outra pessoa. A violência pode assumir uma grande variedade de formas, não apenas física ou verbal, mas também conduzindo ao assédio sexual, moral e à intimidação física (AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO, 2005).

Fenômeno polissêmico e multicausal, a violência dificulta a construção de uma única definição que envolva o fenômeno de forma ampla. Corolário de múltiplas determinações, esse fenômeno está articulado com questões sociais, que têm por base uma estrutura social desigual e injusta (MACEDO, 2002).

Odália (1991) sustenta que a violência não apresenta em si uma “etiqueta de identificação”, manifesta-se, amiúde, como um ato natural, corriqueiro inscrito no cotidiano. Para o referido autor, a desigualdade entre os homens, facta que “alguns poucos” desfrutem os benefícios provenientes do crescimento econômico, e outros observem essas conquistas lhes serem denegados, é uma violência.

Chauí (1998, p. 11), chama atenção para a questão de a sociedade brasileira cultivar as nódoas do período colonial escravista, sendo profundamente assimétrica. Portanto, as relações sociais ocorrem consecutivamente entre um superior, que determina, e um inferior, que obedece.

Em suma: micro poderes capitalizam em toda a sociedade de sorte que o autoritarismo da e na família se espraia para a escola, as relações amorosas, o trabalho, os *mass media*, o comportamento social nas ruas, o tratamento dado aos cidadãos pela burocracia estatal [...].”

Bourdieu (2003) proporciona um importante debate sobre poder e violência, ao criar o conceito de poder simbólico. Esse conceito, inspirado na noção de capital econômico de Karl Marx, foi ampliado para outras configurações de riqueza, instituindo conceitos como capital cultural, que marca uma relação com a cultura erudita e escolar; capital social, ligado à trama das relações sociais; e capital simbólico, constituído pelo conjunto de signos e símbolos que situam os sujeitos no espaço social. Portanto, o lugar que cada indivíduo ocupa no espaço social é relativo ao capital de que ele dispõe; isso é marcado pelo que o autor definiu como “violência simbólica”.

[...] violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, do desconhecimento, ou, mais precisamente, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento. Essa relação social extraordinariamente ordinária oferece também uma ocasião única de apreender a lógica da dominação, exercida em nome de um princípio simbólico conhecido e reconhecido tanto pelo dominante quanto pelo dominado, de uma língua (ou uma maneira de falar), um estilo de vida (ou uma maneira de pensar, de falar ou de agir) e, mais geralmente, de uma propriedade distintiva, emblema ou estigma [...] (BOURDIEU, 2003, p. 7-8).

Ao debater sobre as dificuldades e possibilidades de prevenir diferentes formas de violência, Minayo e Souza (1998) apontam a violência nos ambientes de trabalho como um dos problemas que mais afligem o Brasil no atual momento histórico. Essa categoria de violência pode ser compreendida como uma das manifestações da violência estrutural que geralmente ocorre de forma velada, presente na exploração e opressão de trabalhadores, que se manifesta em condições e ambientes de trabalho insalubres e inseguros, bem como no cerceamento de conquistas da sociedade, a exemplo de benefícios trabalhistas e previdenciários (MINAYO, 1994).

A pesquisa realizada pela a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, (2005) revela que foi no setor de prestação de serviços que ocorreu o maior número de agressões, principalmente nas empresas e instituições dos setores de saúde, transportes, segurança, comércio varejista, educação, financeiro e, ainda, serviços de consertos e manutenção domiciliar. Atualmente, dentre esses, os

trabalhadores dos serviços de transporte urbano e serviços públicos têm sido os mais afetados.

E as pesquisas realizadas pela a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, (2005) e a ILO-OSH (2001) afirmam que algumas ocupações e alguns tipos de tarefas desempenhadas podem expor os trabalhadores a determinado risco de violência, tais como: portar dinheiro e valores, como as atividades realizadas por funcionários de transportadoras, bancos, correios, comércio; atividades de inspeção, fiscalização e do cumprimento da lei realizadas por policiais, agentes penitenciários, técnicos de trânsito, fiscais de estacionamento, inspetores de bilhetes; trabalhar junto a pessoas com transtornos mentais e na área da saúde como enfermeiros, médicos e outros profissionais da área; ter contato com clientes problemáticos; trabalhar sozinho, como os motoristas de táxi, de ônibus, empregados domésticos e trabalhadores que realizam tarefas de conserto e manutenção; trabalhar em empresas ou instituições cujo trabalho é mal organizado e mal gerenciado, o que pode gerar agressão por parte dos clientes.

Como se pode verificar, todas as atividades citadas pertencem ao setor de serviços, e a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, (2005, p.1) é enfática ao afirmar que “[...] os trabalhadores do setor de serviços estão frequentemente em situação de risco”.

As implicações da violência impactam tanto a saúde física como a psicológica dos trabalhadores e podem ocasionar desmotivação, estresse, medo, fobias, perturbações do sono, entre outras consequências. Porém, essas não se limitam apenas e exclusivamente ao trabalhador, mas também à empresa ou instituição da qual faz parte.

Segundo a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (2005), o empregador é responsável por evitar que os trabalhadores sofram violência no trabalho; para tanto, estabeleceu norma específica sobre essa questão. As empresas devem concentrar esforços para impedir a violência no trabalho e devem avaliar e prever riscos em relação ao ambiente, à organização e concepção do

trabalho, à formação, capacitação e informação dos trabalhadores, além de tomar medidas preventivas que evitem a violência.

Caso o trabalhador já tenha sido vítima de violência, a empresa deve ser responsável por dar-lhe apoio tanto psicológico como jurídico, informar aos outros trabalhadores sobre o ocorrido, reavaliar os riscos e tomar medidas adicionais, bem como investigar o incidente de forma a não culpabilizar a vítima e providenciar as medidas preventivas cabíveis (GONÇALVES, 2009)

Em pesquisa realizada por Lancman e colaboradores (2007) com os agentes de fiscalização da Zona Azul de São Paulo, foram identificadas várias situações de conflito entre os agentes, usuários do serviço e demais munícipes. Em uma região comercial da cidade, houve 28 intercorrências em 35 minutos de observação do trabalho, sendo que 20 delas ocorreram com camelôs e 8 com cambistas, o que demonstra o elevado número de situações conflituosas a que os trabalhadores estão expostos, as quais, na maioria das vezes, evoluem para agressões verbais e/ou físicas.

Vale citar que pesquisas referentes ao levantamento de acidentes de trabalho ocorridos com profissionais que exercem suas atividades laborais na rua também mostram que as agressões físicas e/ou verbais são significativas e se caracterizam como acidentes de trabalho, muitos deles graves ou fatais.

Minayo e Souza (1998) destacam que, no Brasil, a violência deve ser entendida como um fenômeno relevante que vem acompanhado do processo de urbanização e que, a partir da década de 1980, vem se acentuando como importante causa de morte da população, como se constata em acidentes de trânsito e homicídios.

De acordo com Gómez e Thedim-Costa (1999), a violência urbana vem agravar um conjunto de contradições da vida contemporânea e as repercussões para a saúde situam-se no cerne dessa problemática. Para eles, as mudanças ocorridas no mercado de trabalho mundial, como a globalização e a reestruturação produtiva, têm causado incertezas, inseguranças, novas tensões e o crescente aumento das desigualdades sociais e da exclusão social.

No Brasil, tem-se observado um processo de precarização e pauperização do trabalho, inclusive dos trabalhadores inseridos no mercado formal, aumentando a gravidade da situação, pois tanto a precariedade das relações de trabalho quanto a exclusão social são fontes que alimentam a violência atual (GÓMEZ; THEDIM-COSTA,1999).

Assim, a partir das colocações dos autores citados, pode-se constatar que o tema da violência no trabalho não pode ser analisado isoladamente, pois está contido em questões mais amplas, como o processo de urbanização e a violência urbana e social que ocorrem na atualidade, cujas soluções devem partir de ações conjuntas do poder público com a sociedade civil.

A violência mostra-se tão premente para a saúde do trabalhador, que a própria Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNST) traz uma menção a ela:

Entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho deve ser ressaltado o aumento das agressões e episódios de violência contra o trabalhador no seu local de trabalho, traduzida pelos acidentes e doenças do trabalho; violência decorrente de relações de trabalho deterioradas, como no trabalho escravo e envolvendo crianças; a violência ligada às relações de gênero e ao assédio moral, caracterizada pelas agressões entre pares, chefias e subordinados (BRASIL, 2005).

Assim, Sato (2002, p. 148) afirma que os trabalhadores criam, individual e coletivamente, através de negociações cotidianas, formas para resistir à racionalidade imposta pela organização do trabalho, buscando adequar os contextos de trabalho a suas características pessoais. Pelo conhecimento construído na prática, replanejam o trabalho para então executá-lo, “[...] tanto com a finalidade precípua de amenizar os esforços do trabalho, como para manifestar a resistência política ao poder e controle gerenciais ou ainda, para tornar factível aquilo que foi planejado por outrem”.

É nesse contexto que atua a TRANSALVADOR, instituição responsável por gerir o trânsito da cidade de Salvador e cujos servidores têm a atribuição de dar fluidez ao trânsito. Sobre esse órgão, abordaremos no item seguinte.

4 CAPÍTULO 2 - DELINEAMENTO DO CAMPO: A GESTÃO DO TRÂNSITO EM SALVADOR, BA- REGULAÇÃO E ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

As questões macroestruturais da TRANSALVADOR, aqui descritas, vão se refletir no trabalho de quem fiscaliza o trânsito, tais como os AFTT, bem como nas atividades laborais dos demais servidores, situações que impactaram, negativamente, nos processos de trabalho, nos procedimentos, na organização das tarefas e no funcionamento geral da instituição. Estes aspectos serão tratados a seguir.

4.1 PRINCIPAIS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS ENTRE OS ANOS DE 2008-2015 NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E NA GESTÃO DO TRÂNSITO EM SALVADOR, BA

A TRANSALVADOR é uma autarquia municipal, figura jurídica esta definida pela Constituição Federal como: “[...] pessoa jurídica de direito público, criada por lei, com capacidade de autoadministração, para o desempenho de serviço público descentralizado, mediante controle administrativo exercido nos limites da lei”, no seu artigo 37, XIX (BRASIL. Constituição, 1988). Ela foi criada pela Lei municipal nº 7.610/2008, fruto da fusão entre a Superintendência de Engenharia de Tráfego (SET) e a Superintendência de Transportes Públicos (STP). Está situada no Vale dos Barris, na cidade de Salvador, e como autarquia tem autonomia administrativa e financeira, composta por um quadro de 1.714 funcionários à época de sua criação, dentre esses, servidores efetivos, prestadores de serviço, pessoal à disposição e terceirizados (SALVADOR, 2008).

A TRANSALVADOR, até janeiro de 2016, contava com um efetivo de 535 agentes de fiscalização de trânsito. Esses profissionais, admitidos por concurso público (1999 e 2003), são responsáveis por realizar a fiscalização do trânsito nas vias da cidade. A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) contém menção expressa à profissão de Agente de Trânsito, tornando-o, portanto, apto ao exercício profissional. Neste sentido, no que tange às suas atribuições, ele é o funcionário que tem como atribuição orientar, operar, fiscalizar e zelar pelo cumprimento das normas de circulação e conduta de trânsito e transporte, de acordo com o Código de Trânsito Brasileiro, de 1997.

A criação de uma Superintendência que abrigasse, numa mesma estrutura, as áreas de trânsito e transporte de Salvador tem como finalidade a racionalização dos custos da administração municipal e também a busca pelo planejamento e execução de ações de forma orgânica, tendo em vista que o trânsito e o transporte se constituem em atividades indissociáveis. Portanto, a TRANSALVADOR desenvolve sua função, tanto na área de planejamento do trânsito, quanto no âmbito de sua regulamentação, operação e fiscalização. Assim, opera, controla e fiscaliza o sistema de trânsito de pessoas, veículos automotores e de veículos de tração animal, no perímetro do Município de Salvador, observando as normas do Código de Trânsito Brasileiro e a legislação municipal pertinente.

Dentre tais atribuições, a fiscalização do trânsito é o eixo da competência da TRANSALVADOR, ou seja, a aferição do cumprimento das regras do Código pelos condutores e usuários do sistema de trânsito. Tais ações normalmente são exercidas por meio de autuações, aplicação de penalidades e medidas administrativas, incluindo a arrecadação das multas aplicadas, normalmente referentes a infrações relacionadas com a parada, o estacionamento e circulação dos veículos.

O propósito de sua criação, em 2008, foi dedicar atenção especial ao transporte coletivo, segundo o regulamento institucional, assim como dotar a capital baiana de um transporte público de qualidade, que proporcionasse as condições de mobilidade igual para toda a população, com eficiência e conforto, pois, só assim se conseguiria reduzir o número de veículos particulares nas ruas, melhorando a trafegabilidade e até mesmo a qualidade do ar.

Por se tratar de uma cidade como Salvador, com quase três milhões de habitantes e uma topografia peculiar, os gestores públicos se comprometeram a realizar um bom planejamento nesse setor; ainda mais que, nas últimas décadas, foi aberto um número diminuto de novas vias, enquanto o volume de automóveis mais do que duplicou, com as implicações no trânsito das quais todos que residem nas grandes metrópoles são testemunhas (TRANSALVADOR, 2009).

A TRANSALVADOR foi criada para atender a uma exigência cada vez mais premente: a de oferecer uma resposta eficaz à necessidade de mobilidade da população nesses novos tempos que exigem a melhoria da circulação das pessoas, resolução da questão de trânsito caótico, suavizando o tempo gasto em deslocamentos e expandindo a infraestrutura urbana. Entretanto, até o momento, a meta de criar um transporte público eficiente e um tráfego mais fluido, até o presente, não se efetivou.

4.2 MAIS MUDANÇAS... EM 2015

Como aconteceu em 2008, com a Reforma Administrativa do Município do Salvador, promulgada pela Lei Municipal nº 7.610, que trata da fusão entre a SET e a STP originando a TRANSALVADOR, em 29 de dezembro 2014, mais uma vez, a estrutura organizacional da PMS é modificada pela Lei Ordinária nº 8.725, que criou a Secretaria Municipal de Mobilidade (SEMOB), alterando as denominações e as finalidades de órgãos e entidades municipais, dentre eles da TRANSALVADOR, conforme cita o Art. 2º da referida Lei.

IV – de Secretaria Municipal de Urbanismo e Transporte – SEMUT para Secretaria Municipal de Mobilidade – SEMOB, com a finalidade de planejar, coordenar, executar e controlar a política municipal dos transportes públicos, a engenharia de tráfego e a regulação e controle dos serviços municipais de transportes públicos de passageiros;

V – de Superintendência de Trânsito e Transportes de Salvador para Superintendência de Trânsito de Salvador, mantendo sua sigla (TRANSALVADOR), com a finalidade de gerir o Sistema de Trânsito do Município, estacionamentos públicos e executar as atividades previstas no Código de Trânsito Brasileiro (SALVADOR, 2014).

Desta forma, todas as atividades relacionadas ao transporte público da capital baiana foram remanejadas, como comprova o Art. 6º da Lei Ordinária 8.725/2014 (SALVADOR, 2014).

XI – para a Secretaria Municipal de Mobilidade – SEMOB, as atividades, competências e obrigações da Gerência de Planejamento e Projetos de Transportes, da Gerência de Administração e Fiscalização do Transporte Público, da Gerência de Táxis e Transportes Especiais e da Gerência de Administração de

Equipamentos Urbanos, oriundas da atual TRANSALVADOR (SALVADOR, 2014).

Vale destacar que tanto a mudança de 2008, com a fusão das autarquias (SET e STP), quanto a dos últimos dias do ano de 2014, com o remanejamento das atividades relacionadas ao transporte público para a SEMOB, atribuições que pertenciam a TRANSALVADOR ocorreram num clima de total falta de planejamento organizacional e numa absoluta ausência de preparação dos servidores para essas mudanças, uma vez que a Diretoria de Transporte e todos os seus setores, com as transformações em curso, migraram para nova Secretaria de Mobilidade Urbana, assim como 473 trabalhadores, recursos financeiros e bens móveis, sem uma preparação prévia. Essas circunstâncias que impactaram, negativamente, nos processos de trabalho, nos procedimentos, na organização das tarefas e comprometeram, sobremaneira, o desempenho geral da instituição.

4.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA ATUAL TRANSALVADOR

A estrutura organizacional da TRANSALVADOR, segundo seu Regimento (2015), é constituída de 1 Superintendência; 1 Diretoria de Trânsito; 1 Diretoria Administrativo-Financeira; 1 Chefe de Gabinete; 3 Assessores-Chefes; 1 Chefe de Auditoria; 6 Gerentes; 4 Assessores Técnicos; 3 Subgerentes; 10 Supervisores de Área de Tráfego; 20 Supervisores; 7 Chefes de Setor A; 29 Chefes de Setor B; 24 Encarregados.

A Diretoria de Trânsito tem por finalidade desenvolver as atividades de administração, fiscalização e operação do trânsito no município, conforme o Decreto nº 25. 962, de 24 de março de 2015 (p. 14-17):

I - A Gerência de Planejamento e Projetos de Trânsito que tem por escopo elaborar estudos e projetos de engenharia de tráfego e trânsito bem como a execução de pequenas intervenções físicas no sistema viário do Município. II - A Gerência de Educação para o Trânsito que tem por finalidade, desenvolver e implementar programas, ações, pesquisas e estudos nas áreas de educação e segurança do trânsito.

III - a Gerência de Sinalização que tem por finalidade desenvolver as atividades de implantação, manutenção e recuperação das sinalizações e semafórica no sistema viário do Município.

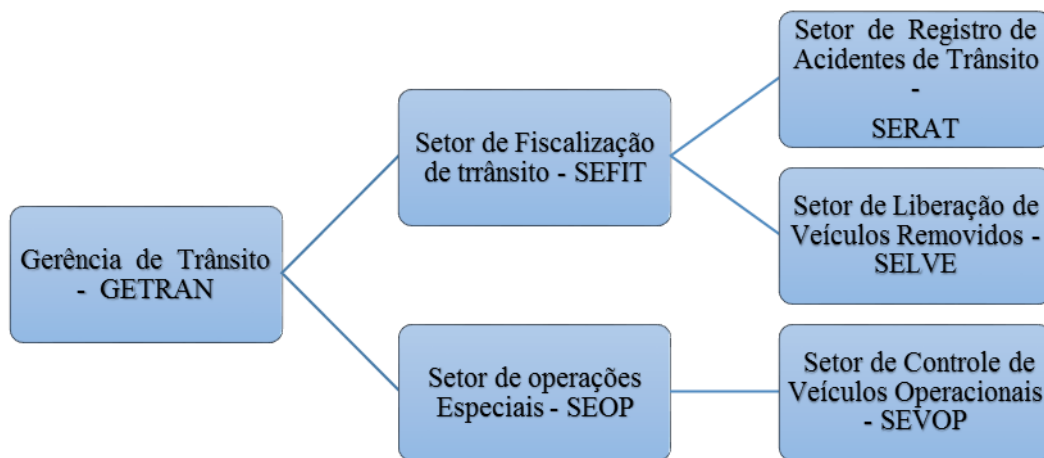
IV - **A Gerência de Trânsito** que tem por finalidade desenvolver as atividades de gestão, fiscalização e operação do trânsito no município: Central de Operação de Trânsito; Setor de Liberação de Veículos Removidos; Setor de Operações Especiais; Setor de Estacionamento; Setor de Controle de Veículos Operacionais; **Setor de Fiscalização de Trânsito**; Setor de Registro de Acidente de Trânsito(grifo nosso).

A Gerência de Trânsito - GETRAN

Tem como uma das suas atividades precípuas executar a fiscalização do trânsito, autuar e aplicar medidas administrativas cabíveis por infrações de circulação, estacionamento e parada, excesso de peso, dimensão e lotação dos veículos, nível de emissão de poluentes e ruídos; executar, avaliar e fiscalizar a operação do trânsito nos corredores de tráfego; fiscalizar o funcionamento do sistema de sinalização dos dispositivos e dos equipamentos de controle do trânsito; executar a fiscalização dos serviços de estacionamentos públicos dentre outras atividades que constam entre suas atribuições (SALVADOR, 2014).

O organograma, apresentado na Figura 1, ilustra a estrutura organizacional atual da GETRAN no qual se destacou apenas sua estrutura, por ser onde trabalham os agentes de trânsito e transporte da TRANSALVADOR, participantes desta pesquisa, e responsáveis pela fiscalização do sistema viário do município, distribuídos por seis áreas.

Figura 4 - Estrutura organizacional da Gerência de Trânsito - GETRAN



Fonte: TRANSALVADOR (2014).

Desta forma, os agentes de fiscalização de trânsito e transporte têm de lidar diariamente com questões relacionadas à circulação de veículos e pedestres, tarefa bastante árdua, confirmada pelas vivências diárias na rua e pela demografia da cidade de Salvador. Também as transformações relacionadas ao aumento desordenado do número de veículos e das particularidades do trânsito têm influenciado diretamente o trabalho dos agentes. Outras alterações significativas vêm incidindo no trabalho por eles desempenhado ao longo dos anos, podendo assinalar as mutações relacionadas ao perfil das áreas fiscalizadas e ao impacto da violência no trabalho e na vida dessa categoria profissional.

Vale ressaltar, também, que a TRANSALVADOR tem passado, nos poucos anos de sua existência, por várias fases de transição, como já citado no início deste texto. Tais fases são decorrentes das mudanças políticas internas e externas que influenciam os projetos em curso, o planejamento do trabalho e o gerenciamento institucional do órgão. É importante ressaltar que as alterações na política municipal influenciam inteiramente a gerência e a ampliação dos projetos em curso, por ser a TRANSALVADOR uma autarquia vinculada à Prefeitura do município de Salvador.

Este contexto afeta os servidores e as funções desempenhadas por eles em seus múltiplos aspectos como, por exemplo, a sensação de insegurança e incerteza, decorrente das muitas mudanças vividas pela instituição, e deixa memórias

negativas no histórico dos trabalhadores, comprometendo seu desempenho, sua realização e satisfação com o trabalho.

5 CAPÍTULO 1- O AGENTE DE FISCALIZAÇÃO DE TRÂNSITO E TRANSPORTE: ATRIBUIÇÕES, COMPETÊNCIAS, LIMITES E POSSIBILIDADES LEGAIS

Os pré-requisitos para ocupar o cargo de agente de trânsito e transporte são: ter 18 anos, ensino médio completo e ter sido aprovado em concurso público. Em 2016, a TRANSALVADOR contava com um efetivo de aproximadamente 600 agentes de fiscalização de trânsito e transporte.

A Constituição da República atribui à União, no inciso XVI do art. 22, competência privativa para legislar sobre a “[...] organização do sistema nacional de emprego e condições para o exercício das profissões”. O § 2º, do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho define a categoria profissional como uma decorrência da “[...] similitude de condições de vida oriundas da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. Por sua vez, a Classificação Brasileira de Ocupações contém menção expressa à profissão de Agente de Trânsito, tornando, seus titulares aptos ao exercício da competência referida.

Diante do que expressa o artigo 5º do Código de Trânsito Brasileiro (1997), só podem compor o Sistema Nacional de Trânsito órgãos ou entidades dos entes federativos. Assim, está expresso neste artigo 256: “A autoridade de trânsito, na esfera das competências estabelecidas neste Código e dentro de sua circunscrição, deverá aplicar as infrações nele previstas” (SILVA, 2002, p. 47). Ou seja, a autoridade de trânsito só poderá autuar as infrações previstas no CTB se estas ocorrerem dentro da sua circunscrição; é nessas circunstâncias que a autoridade de trânsito tem capacidade de agir.

As observações, antes citadas, estão em harmonia com o Roteiro de Municipalização de Trânsito (2003), disponibilizado pelo Departamento Nacional de Trânsito. Entidade ou órgão municipal de trânsito pode optar por ter sua fiscalização feita pela Polícia Militar, com base no artigo 23 do Código de Trânsito Brasileiro (1997), ou ter seu próprio quadro de fiscais, observando a necessidade de concurso público para seleção de pessoal com perfil adequado à função, treinamento e

capacitação por meio de cursos e estágios, designação e credenciamento dos agentes de operação, por portaria. (FERNANDES NETO, 2002).

5.1 ATRIBUIÇÕES E COMPETÊNCIAS

Prevê o § 4º do artigo 280 do Código de Trânsito Brasileiro (1997) que

"[...] o agente da autoridade de trânsito competente para lavrar o auto de infração de trânsito (AIT) poderá ser servidor civil, estatutário ou celetista ou, ainda, policial militar designado pela autoridade de trânsito, com jurisdição sobre a via no âmbito de sua competência".

Para Di Pietro (2003), que usa o termo agente público quando aborda as atribuições do agente, o define como "[...] toda pessoa física que presta serviço ao Estado e às pessoas jurídicas da Administração Indireta", de acordo com a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, artigo 2º (BRASIL, 1992).

Para Gasparine (2003), agentes públicos são todas as pessoas físicas que, sob qualquer ligação jurídica e algumas vezes sem ela, prestam serviços à Administração Pública ou realizam serviços que estão sob seu encargo.

Neste foco, no que tange às atribuições e obrigações trabalhistas do agente de trânsito da TRANSALVADOR, este está enquadrado entre as várias formas de trabalho público, contemplando a prestação de serviços públicos honorários, como a prestação de serviços públicos obrigatórios, função pública honorária e a função pública profissional.

Desse modo, com base no que foi citado, cabe destacar que as atribuições de agente de trânsito da TRANSALVADOR estão de acordo com o Código de Trânsito Brasileiro (1997), como pode ser observado na descrição a seguir:

Operar trânsito zelando pela fluidez e segurança na circulação de veículos e pedestres; exercer orientação e fiscalização do cumprimento da regulamentação das vias, da circulação e transporte fazendo cumprir o CTB e a legislação vigente dentro do município de Salvador; verificar e preencher documentação pertinente ao exercício

da fiscalização; prestar informações; receber reclamações e sugestões relativas ao sistema de trânsito e transportes municipais; auxiliar no planejamento e execução de trabalhos técnicos na área de trânsito e transporte; conduzir veículos de fiscalização; providenciar a segurança e o atendimento nas situações de acidente e de riscos ao trânsito em via pública; operar sistema de comunicação e informações utilizadas no exercício da função. (SALVADOR, 2014).

5.2 LIMITES E POSSIBILIDADES LEGAIS

No que tange aos limites e possibilidades legais do agente de trânsito da TRANSALVADOR, pode-se aferir que, pelo Código de Trânsito Brasileiro - Lei 9.503/97, o município pode e deve fiscalizar a parada e circulação de veículo, ou seja, definir e fiscalizar o respeito dos locais de estacionamentos e contramão de direção. Estando o órgão municipal de trânsito devidamente regulamentado por lei municipal, o agente municipal de trânsito pode autuar o motorista infrator e a aplicação de multa que fizer terá validade, desde que relativa aos quesitos parada e circulação, não podendo multar por falta de uso de equipamentos obrigatórios, documentos vencidos, entre outros, já que tal tarefa compete aos órgãos estaduais e federais, a depender de onde a infração ocorre.

As competências municipais são exercidas quando observadas as exigências contidas no § 2º, do artigo 24, que, por sua vez, remete ao artigo 333 e parágrafos. Dispõe o § 2º do artigo 24: “Para exercer as competências estabelecidas neste artigo, os Municípios deverão integrar-se ao Sistema Nacional de Trânsito” (CTB, 1997).

Nesse contexto, para que o município exerça essas atribuições executivas deverá observar os seguintes procedimentos: a) integrar-se ao Sistema Nacional de Trânsito, artigo 24, § 2º; b) atender às normas, regulamentos e padrões estabelecidos pelo CONTRAN – artigo 333 e artigo 91; c) exercer as competências em cumprimento às exigências estabelecidas pelo CONTRAN artigo 333, § 2º; d) submeter suas atividades de trânsito ao acompanhamento e coordenação do Conselho Estadual de Trânsito (CETAN – artigo 333, § 2º e artigo 14, VIII).

Dessa forma, o Código de Trânsito outorga aos municípios, obedecidas as condições acima elencadas, o exercício do poder de polícia de trânsito para fiscalizar e punir infrações, pela imposição de multas e advertências.

Segundo Lazzarine (1999, p. 74), constitui sanção de polícia e começa a se materializar, no:

[...] ato do preenchimento do Auto de Infração e Imposição de Penalidade. Portanto é errôneo entender-se que é o órgão de trânsito o autor da multa, sendo o policial mero anotador da infração. Não é isso, em absoluto. A sanção de polícia, multa no caso, começa no ato do policial, quando este autua aplicando Poder de Polícia, valorando a atividade policiada, ou seja, decidindo se a ação praticada pelo administrado configura ou não infração à Lei e respondendo por esta decisão. Neste caso pratica-se o ato administrativo composto.

Sendo um ato administrativo, a multa implica poder de decisão, com produção de efeitos jurídicos, só podendo ser praticada pelo poder público. Portanto, o município tem como limites para exercer seu poder de polícia relativa à gestão do trânsito as suas fronteiras com outros entes da federação.

E como atividades legais podem-se observar o disposto no artigo 280 do Código de Trânsito Brasileiro (1997).

Artigo 280: Ocorrendo infração prevista na legislação de trânsito, lavrar-se-á auto de infração, do qual constará:

I– tipificação da infração;

II– local data e hora do cometimento da infração;

III– caracteres da placa de identificação do veículo, sua marca e espécie, e outros elementos julgados necessários à sua identificação;

IV– o prontuário do condutor, sempre que possível;

V– identificação do órgão ou entidade e da autoridade ou agente atuado ou equipamento que comprovar a infração.

§ 1º (vetado);

§ 2º A infração deverá ser comprovada por declaração da autoridade ou do agente da autoridade de trânsito, por aparelho eletrônico ou por equipamento audiovisual, reações químicas ou qualquer outro

meio tecnologicamente disponível, previamente regulamentado pelo CONTRAN;

§ 3º Não sendo possível a autuação em flagrante, o agente de trânsito relatará o fato à autoridade no próprio auto de infração, informando os dados a respeito do veículo, além dos constantes nos incisos I, II e III, para o procedimento previsto no artigo seguinte;

§ 4º O agente da autoridade de trânsito competente para lavrar o auto de infração poderá ser servidor civil, estatutário ou celetista ou, ainda, policial militar designado pela autoridade de trânsito com jurisdição sobre a via no âmbito de sua competência.

Vale ressaltar o fato de que as sanções de polícia de trânsito estão contidas entre as sanções de polícia administrativa. Ao agente de trânsito é conferida essa legalidade, pois este está investido do poder de polícia sobre outras pessoas e bens, pois a legalidade para multar é sempre um elemento vinculado e necessariamente fixado por lei.

Ressalta-se que a autoridade de trânsito, no âmbito de sua competência, segundo o Código de Trânsito Brasileiro (1997) e nos limites de sua circunscrição, deverá aplicar as seguintes penalidades às infrações nele previstas:

I - advertência por escrito; II - multa; III - suspensão do direito de dirigir; IV - apreensão do veículo; V - cassação da Carteira Nacional de Habilitação; VI - cassação da Permissão para Dirigir; VII - frequência obrigatória em curso de reciclagem (artigo 256 do CTB, 1997).

Referente às medidas legais, deverá ainda adotar as seguintes:

I - retenção do veículo; II - remoção do veículo; III - recolhimento da Carteira Nacional de Habilitação; IV - recolhimento da Permissão para Dirigir; V - recolhimento do Certificado de Registro; VI - recolhimento do de Licenciamento Anual; VII - (Vetado); VIII - transbordo do excesso de carga; IX - realização de teste de dosagem de alcoolemia ou perícia de substância entorpecente ou que determine dependência física ou psíquica; X - recolhimento de animais que se encontrem soltos nas vias e na faixa de domínio das vias de circulação, restituindo-os aos seus proprietários, após o pagamento de multas e encargos devidos (BRASIL. Lei 9.503, 1997).

5.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS AFTT DA TRANSALVADOR

A configuração sociodemográfica e profissional do agente de fiscalização de trânsito e transporte (AFTT) da TRANSALVADOR mostra um perfil profissional de maioria masculina (88 %) e (12 %), do sexo feminino. É na faixa etária de 41 a 45 anos que se encontra a maior parte deles, correspondendo a (26%). No conjunto de mulheres AFTT, o maior número (28%) se encontra na faixa etária de 51 a 55 anos.

Tabela 3 - Distribuição dos AFTT segundo a faixa etária e o sexo

Faixa etária	Masculino	%	Feminino	%
30 - 35	20	3	0	...
36 - 40	117	20	10	11
41 - 45	150	26	15	16
46 - 50	127	22	20	22
51 - 55	86	15	27	28
56 - 60	50	9	14	15
61 - 65	23	4	4	4
66 - 70	5	1	4	4
TOTAL	578	100%	95	100%

Fonte: TRANSALVADOR (2016a).

A Tabela 4 mostra que a maioria dos AFTT são casados ou vivem em união estável (66%). Entre as mulheres nesta condição é bem menor: 42%. Esses resultados referentes ao estado civil, ao sexo e à escolaridade corroboram outros estudos realizados com agentes de trânsito, a exemplo de Juiz de Fora, nos quais também predominaram os casados, do sexo masculino e com ensino médio completo (SAMPAIO, 1999). Já em relação à idade e ao tempo de trabalho na profissão, os resultados são divergentes em relação à cidade mineira, com maior proporção dos agentes de Salvador com idade de 41 a 55 anos para os homens e 51 a 55 anos para as mulheres.

Tabela 4 - Distribuição dos AFTT segundo a situação conjugal

Situação conjugal	Masculino	%	Feminino	%
Solteiro	169	29	40	42
Casado	285	49	37	39
União estável	100	17	3	3
Divorcio	22	4	13	14
Viúvo	2	1	2	2
TOTAL	578	100%	95	100%

Fonte: TRANSALVADOR (2016 a).

Na Tabela 5, observa-se que a maior parte dos agentes (55%) tem o Ensino Médio completo, exigência do concurso público. Isso explica porque a escolaridade dessa ocupação é muito mais elevada do que a média da população nacional: segundo dados do IBGE (2011), 25% da população cursaram ou até o ensino médio ou tem maior escolaridade.

Tabela 5 - Distribuição dos AFTT segundo a escolaridade

Grau de escolaridade	Masculino	%	Feminino	%
Ensino fundamental completo	316	55	46	48
Superior	189	33	38	41
Superior incompleto	63	10	8	8
Pós-graduação	10	2	3	3
TOTAL	578	100%	95	100%

Fonte: TRANSALVADOR (2016 a).

Na Tabela 6, a maioria dos AFTT (67%) tem 16 a 20 anos na função. Dentre as mulheres (68%), a situação é a mesma. Vale destacar que o tempo de serviço na função corresponde à admissão na PMS, uma vez que os AFTT da TRANSALVADOR ingressaram por concurso público realizado nos anos de 1999 e 2003, salvo aqueles que foram efetivados pela Constituição Federal de 1988.

Tabela 6 - Distribuição dos AFTT por tempo de serviço na Instituição.

Tempo na função	Masculino	%	Feminino	%
5 - 10	74	13	4	4
11 - 15	96	17	12	13
16 - 20	389	67	65	68
Acima de 21 anos	19	3	14	15
TOTAL	578	100%	95	100%

Fonte: TRANSALVADOR (2016 a).

No referente à etnia, os AFTT se autodeclararam pardos, em sua grande maioria, tanto os homens (71%), quanto as mulheres (69%), e ambos os sexos se autodeclararam (18%) pretos.

Tabela 7 - Distribuição dos AFTT segundo a etnia

Etnia	Masculino	%	Feminino	%
Preto	102	18	17	18
Pardo	412	71	69	71
Branco	56	10	9	10
Amarelo	8	1	1	1
TOTAL	578	100%	95	100%

Fonte: TRANSALVADOR (2016 a)

Desse modo, a essa baixa proporção de AFTT autodeclarados pretos, em Salvador, cabe uma reflexão. Podemos inferir que, pelo fato do Brasil ainda ser racista e discriminatório, é possível que muitos agentes tenham dificuldade em se autodeclarar preto, por medo do preconceito e da exclusão social. Uma vez que não serão tão céleres as transformações que levarão o Brasil a deixar de ser um país racista, não obstante a existência de movimentos sociais e de políticas públicas que, mesmo frágeis, buscam acolher as demandas da população preta.

6 CAPÍTULO 4 - CONDIÇÕES E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO DOS AFTT E SUA REPERCUSSÃO NOS PLANOS DA SATISFAÇÃO COM O TRABALHO E NA SAÚDE

Os resultados do estudo estão apresentados por tópicos, de forma a contemplar os objetivos propostos: conhecer e analisar as condições, a organização do trabalho, as repercussões na saúde e o nível de satisfação com a atividade profissional dos agentes de fiscalização de trânsito e transporte de Salvador.

Esta pesquisa evidenciou-se aspectos significativos das condições da satisfação com o trabalho e de saúde dos agentes de fiscalização de trânsito e transporte de Salvador. Desse modo, discutiremos os principais eixos do estudo de forma a contemplar os objetivos propostos.

A evolução da organização do processo de trabalho está intrinsicamente conectada com a evolução do capitalismo, que vai influenciar profundamente na forma, no conteúdo e no rumo que o processo assume ao longo do tempo. Para Gómez e Thedim-Costa (1999), as mudanças ocorridas no mercado de trabalho mundial, como a globalização e a reestruturação produtiva, têm causado incertezas, inseguranças, novas tensões e o crescente aumento das desigualdades sociais e da exclusão social.

Essas circunstâncias favorecem maior opressão por fugir das instâncias jurídicas normatizadas, tornando-se propícias para a deterioração da subjetividade dos trabalhadores, pois elas geram a dúvida quanto à estabilidade no emprego, penalidades ou a não premiação, recorrentemente utilizadas como instrumentos de manipulação e 'jogo de poder'.

Assim, para refletir sobre as condições de trabalho dos AFTT, é necessário retomar algumas considerações sobre o contexto no qual o trabalho se realiza, o que abrange a organização, o ambiente, as interações sociais e o conteúdo do trabalho. Para Guérin e colaboradores (2004) é pela forma como se organiza o trabalho que se definem as atividades, os equipamentos, os métodos, o tempo, o ritmo e as interrelações entre os cargos.

Além disso, a organização do trabalho é responsável por um componente subjetivo essencial – a produção de sentidos do trabalho, enquanto elemento causador de sofrimento ou de expansão e desenvolvimento do trabalhador. Portanto, o ambiente de trabalho é confrontado por macro fatores que impactam na saúde, na satisfação com o trabalho, na execução das atividades e nos seus resultados.

Sob esse prisma, o processo de organização do trabalho envolve dimensões técnicas e dimensões sociais e essa visão de totalidade traz contributos importantes para a análise compreensiva das dificuldades e desafios concernentes ao mundo do trabalho.

6.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Trataremos aqui sobre alguns aspectos organizacionais: processo de seleção, capacitação e carreira; condições ambientais; materiais e técnicas; e jornada de trabalho.

6.1.1 Seleção, Formação e Carreira

A Lei Complementar n. 1, de 15 de março de 1991, instituiu o regime jurídico único dos servidores públicos do Município do Salvador, assim, passando a regular todas as instâncias da vida profissional do servidor, ou seja, só é lícito fazer o estritamente prescrito na legislação, como: a posse e o exercício profissional; jornada de trabalho, a frequência ao serviço; a readaptação funcional; a vacância do cargo; os vencimentos; a remuneração do servidor; as penalidades disciplinares, dentre outros dispositivos (SALVADOR,1991).

Assim, a seleção de pessoas para atuar como Agente de Fiscalização de Trânsito e Transporte da PMS ocorre por meio de concurso público, divulgado por meios oficiais. O concurso para AFTT exige que o candidato apresente: nacionalidade brasileira ou equiparada; gozo dos direitos políticos; quitação com as obrigações militares; grau de escolaridade de Ensino Médio; idade mínima de 18 anos

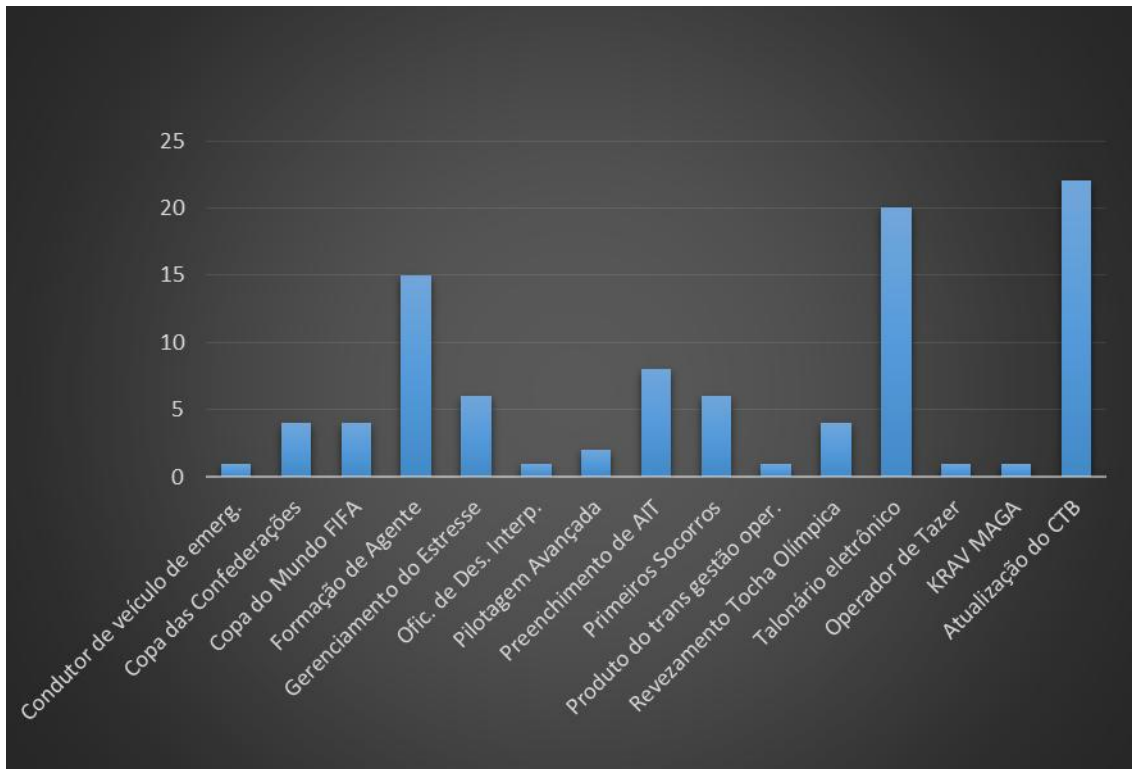
completos; Carteira Nacional de Habilitação; boa saúde física e mental; não estar incompatibilizado para o serviço público em razão de penalidade sofrida; aprovado em todos os exames do processo seletivo. Estes são eliminatórios e ainda são avaliadas aptidões intelectuais, psicológicas e físicas de saúde, além de exigida a documentação. Portanto, a nomeação para o cargo efetivo depende de prévia habilitação em concurso público, de provas e de o candidato ter satisfeito os requisitos previstos no edital do concurso, haver obedecido ao seu prazo de validade, sendo que a investidura no cargo público ocorrerá com a posse, completando-se com o exercício.

6.2 CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO

Segundo Cattani e Holzmann (2011), a formação profissional está relacionada ao processo educativo de forma ampla, uma vez que permite ao profissional obter ou aprimorar conhecimentos nos níveis teórico, técnico e prático, pertinentes à produção de bens ou serviços. Essa formação, normalmente, é deliberada pelas organizações, pois objetiva alcançar os conhecimentos teórico-práticos necessários para fortalecer a cultura organizacional e a gestão do trabalho. Já para o funcionário, em termos pragmáticos, a capacitação profissional ligada à especificidade das atividades que exerce se agrega à perspectiva de autovalorização e serve como sustentáculo para o fazer profissional.

Minayo (2008) corrobora com esse pensamento sobre a formação profissional, quando argumenta que essa também revela o perfil do profissional e o tipo de habilidade teórica, tecnológica e pessoal de que ele dispõe. Assim, seu processo de formação profissional deve ser amplo e abranger todos os níveis de complexidade organizacional, além de não circunscrever-se à fundamentação geral, a conteúdos instrumentais, complementares e operacionais. “Além do que, pragmaticamente, espera-se que a formação funcione como suporte para o profissional exercer seu trabalho” (MINAYO; SOUZA, 2008, p.101).

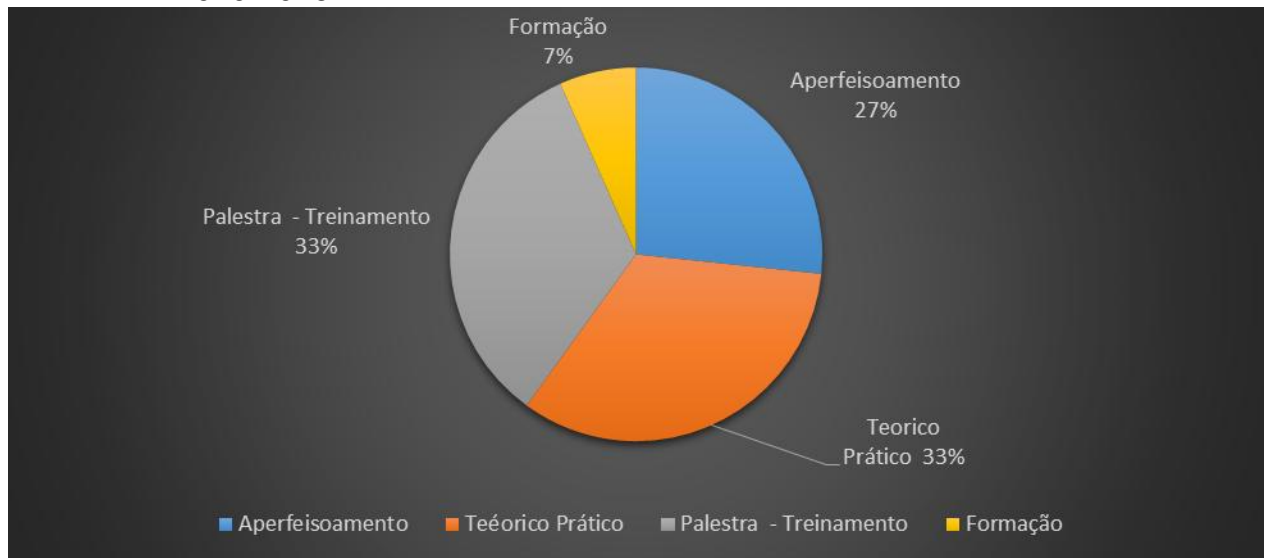
Gráfico 6 - Cursos oferecidos aos AFTT na TRANSALVADOR, 2010-2016



Fonte: TRANSALVADOR (2016a).

A análise das informações disponíveis na TRANSALVADOR sobre a capacitação e formação continuada dos AFTT mostrou que grande parcela dos entrevistados considera suficientes e adequadas as informações teóricas transmitidas nos cursos e treinamentos oferecidos pelo empregador. Em relação aos conteúdos práticos, a insatisfação é maior, pois a maioria deles avalia que os conteúdos práticos são inadequados e insuficientes.

Gráfico 7 - Tipos de capacitação oferecida aos AFTT na TRANSALVADOR, 2010-2016



Fonte: TRANSALVADOR (2016a)

É importante destacar a necessidade de aprimoramento da formação profissional dos AFTT que atuam especificamente na área operacional. Eles estão lidando diretamente com a fiscalização nas ruas de Salvador e precisam de instrução sobre negociação de conflitos, relacionados com a população e as práticas de trânsito, temas pouco estudados. Ao analisar as ementas dos cursos de capacitação oferecidos aos AFTT e durante as entrevistas realizadas, constatou-se a ausência do debate conceitual e prático sobre direitos humanos, conduta ética, educação para o trânsito e segurança viária. Não obstante, as discussões desses temas são extremamente relevantes para a profissão, pois possibilitam aos AFTT a reflexão e a compreensão acerca do mundo contemporâneo, seus problemas e suas transformações.

Portanto, o baixo investimento em cursos de aperfeiçoamento ressalta a necessidade de mais atenção na preparação profissional dos AFTT. Em um mundo que incorpora cada vez mais ciência e tecnologia nos dispositivos de ação e de gestão, é imprescindível elevar o nível de escolaridade dos membros da instituição. Valorizar seu capital humano deveria ser uma prioridade e uma meta da TRANSALVADOR. Entende-se que cabe ao órgão enfatizar o projeto institucional de

desenvolvimento profissional dos seus membros, sem dúvida a maior fonte de riqueza de qualquer organização – principalmente dessa instituição, cujo foco é assegurar a mobilidade urbana para a população, por meio de um trânsito e do serviço de transporte coletivo de qualidade.

6.3 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do agente de fiscalização de trânsito e transporte é de 30 horas semanais, com dois plantões de 12 horas nos finais de semana (sábado e domingo), quinzenalmente. A instituição encaminha os agentes para suas atividades, de acordo com uma escala mensal que estabelece sua área de atuação, o turno, o grupo de trabalho e sua função.

As áreas são definidas por uma escolha pessoal do agente, a qual, como referido nas entrevistas, tem como critérios a proximidade do local de residência e/ou a afinidade com o grupo de trabalho.

6.4 TURNO DE TRABALHO

O horário de funcionamento da GETRAN, responsável pelo serviço em pauta, é de 24 horas, distribuídas em turnos de trabalho: 07:00 às 13:00; 08:00 às 14:00; 12:00 às 18:00; 13:00 às 19:00; 14:00 às 20:00; 19:00 às 07:00.

Ao serem questionados sobre o turno de trabalho, os agentes relataram que estão satisfeitos e adaptados, pois o escolheram e organizaram outras atividades em função dele.

Chama-se atenção para o turno das 19:00 às 07:00 (noturno), em uma escala de 12 horas de serviço e folga de 60 horas, na qual 17% dos entrevistados desenvolve suas atividades laborais. Ao serem questionados sobre o tempo e as razões para trabalhar em horário noturno, eles responderam que sempre trabalharam neste turno, pois desenvolvem outras atividades fora da TRANSALVADOR.

Eu tive, alguns dias atrás, um pico hipertensivo. Eu sempre tive pressão 12 por 8, 12 por 8, mas... de repente bateu 18 por 10. Me sinto um sedentário, sabe? Eu ... basicamente, eu não... Tenho tempo para me cuidar. Eu saio de uma atividade, e entro em outro.... Basicamente, só... Saio daqui em férias ou licença. O resto é trabalhando.... Total (Ent.10).

[...]. Também a exposição, que a gente fica. Às vezes pelo estresse também e perda de sono, né? Pode levar casos de aumento de pressão arterial. Estresse...aumento do nível de estresse.

Por ter outra atividade, acaba saído de uma para ir para outra, e nem sempre a gente descansa o suficiente como deveria.

Levando em consideração que a gente trabalha de maneira escalonada, acaba sendo puxado, porque... e ainda mais à noite, a nossa condição física, mesmo que você descanse mais, é a questão da fisiologia. O nosso corpo, ele à noite tem algumas... Alterações do ciclo circadiano o que dificulta o nosso ofício... a gente tem que tentar vencer isso aí, né? Trocando o dia pela noite. Ou seja, sempre há um desgaste maior do organismo, envelhecimento precoce.... Por estar de noite no momento de descanso, também, trabalhando” (Ent.11).

Pesquisas realizadas concluíram que plantões, jornadas noturnas promovem grande desgaste físico e emocional, causando distúrbios neuropsicológicos, gastrointestinais, cardiovasculares e, o mais evidente, alteração do sono. Este sintoma é responsável por cansaço, fraqueza e insônia e, mais ainda, está relacionado ao surgimento de tremores do corpo, obesidade e envelhecimento precoce, acarretando também transtorno psíquico, como perda do controle emocional e agressividade (ROTENBERGE et al., 2001). Tais fatores apresentam um agravamento maior quando nos reportamos a trabalhadores cujo ofício, por sua natureza, já é diariamente fonte de estresse. É o caso do trabalho de fiscalização do trânsito, que ao ser realizado por profissionais fatigados, leva-os a ter maior inclinação à perda do controle emocional e à agressividade, dificultando o desempenho das atividades laborais, contribuindo para uma prática profissional mais insegura e estressante.

6.4.1 Hora Extra

Os entrevistados afirmaram que dificilmente fazem hora-extra, apenas quando são convocados para grandes eventos relacionados à Copa do Mundo; Olimpíadas; clássicos de futebol; corrida de Fórmula 1 e grandes shows.

Não obstante, há dois plantões de 12 horas nos finais de semana (sábado e domingo), quinzenalmente, estabelecidos pela instituição, denominados Operações Especiais. Existe, entre os agentes, uma insatisfação muito grande com relação a elas, pois seus valores estão sem reajuste há quatro anos. Esses plantões, por ocorrerem sempre nos sábados e aos domingos são remunerados pela instituição, mas não como hora extra trabalhada e, sim, como uma gratificação previamente acordada entre a gestão e os AFTT.

Aí a gente fica chateado por quê? Final de semana a nossa hora é 12 reais. Já está congelada há mais de não sei... quantos anos. Olimpíada. Aí quer pagar o mesmo dinheiro como que paga do final de semana, que já está congelado há quatro anos. Aí o sindicato fica lutando aí, brigando para conseguir alguma coisa sem sucesso (Ent.8).

6.4.2 Férias

Dos agentes entrevistados, 75% afirmaram que suas últimas férias aconteceram há um ano. Trata-se, portanto, de um dado que manifesta a presença de certa regularidade, do ponto de vista administrativo. *Eu não sei se alguém aguenta. Depois de um ano a gente já está num nível de estresse, aqui, muito grande. É necessário tirar férias (Ent.6).*

Na área é muito estressante, um mês que você fique afastado, já... você já recarrega as baterias. (Ent.4).

Tiro as minhas férias... eu sempre tiro ... eu procuro sempre tirar, até por que é uma espécie de válvula de escape, porque é um trabalho muito estressante. (Ent.9).

Constatamos que os 25% dos agentes que estavam em situação irregular quanto ao gozo de férias, à época da pesquisa, utilizaram o argumento de que não usufruíram do benéfico por exercerem outras atividades remuneradas, já que necessitam de um

salário extra. Não obstante, tem consciência que a falta de descanso, por longo período, favorece o acúmulo de estresse, com repercussão na saúde física e mental e no desempenho do trabalho.

“Fico adiando.... Tem que juntar as duas e tirar as duas juntas, senão não dá muito certo.

.... Na verdade, eu continuo nessa dupla jornada até montar um patamar de que dê para realizar meu projeto de vida. Era para continuar nos dois trabalhos até o ano passado, mas aconteceu alguns pormenores..., mas final deste ano, mais ou menos, eu vou pedir dispensa de lá.... Já deu no que tinha que dar “ (Ent.12).

Tem muito tempo que eu não sei o que é isso. Estou cansado, estou cansado.... É, porque quando eu saio aqui da TRANSALVADOR... O outro lado não para. Porque dando aula... é aula o tempo todo, de janeiro a dezembro. Então sempre tenho uma atividade para eu fazer. Eu ainda não me permiti parar totalmente. Até para te explicar, eu sou literalmente o arrimo da família. (Ent.10).

6.5 CONDIÇÕES MATERIAIS, TÉCNICAS E AMBIENTAIS DE TRABALHO

Os agentes são responsáveis por realizar a fiscalização do trânsito nas vias de Salvador. Como já foi dito, para a realização desse serviço, a cidade é dividida em áreas e a cada área destinam-se um ou mais supervisores, a depender do nível de complexidade da região.

6.5.1 Distribuição das Áreas de Trabalho dos AFTT

Apresentam-se as áreas onde os agentes exercem sua atividade profissional.

Subúrbio Ferroviário

O Subúrbio Ferroviário de Salvador é uma área que abrange 22 bairros populares, onde moram 24,55% da população soteropolitana, isto é, aproximadamente 600 mil habitantes. Na década de 1970, com a construção da Avenida Afrânio Peixoto (Av. Suburbana), passou a predominar na área a ocupação informal pelas classes

populares, que convive com a falta de emprego, abandono, violência urbana, habitação precária e pobreza extrema (SALVADOR).

Miolo

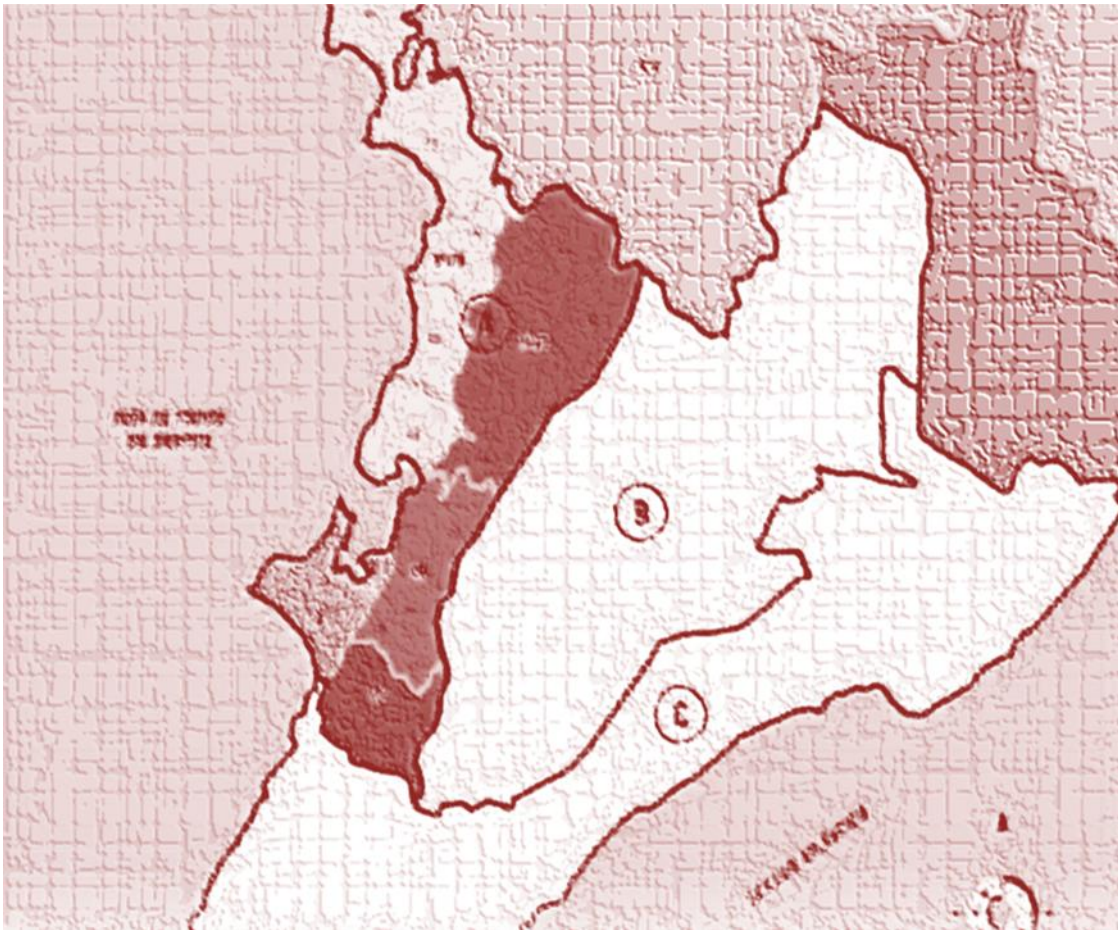
O Miolo de Salvador é designado como tal desde o Plano Diretor de Desenvolvimento Urbano para a Cidade de Salvador (PLANDURB), da década de 1970. Esta região foi assim nomeada por situar-se, geograficamente, na área central do município de Salvador, ou seja, no miolo da cidade. Tem, aproximadamente, 115 km e se situa entre a BR-324 e a Avenida Luiz Viana Filho (Avenida Paralela), com 41 bairros populares que se estendem por 35% da extensão total de Salvador (FERNANDES, 2004).

Centro - Orla Marítima

A orla marítima de Salvador é dividida em duas partes: a Atlântica, que vai das praias do Farol da Barra à de Aleluia de Itapuã; e a da Baía de Todos os Santos, entre as praias do Porto da Barra e São Tomé de Paripe, que totaliza 1.200km de extensão, uma das maiores do Brasil, com a maior extensão de praias urbanizadas.

Ainda na metade do século XX, esta região da cidade era formada por colônias de pescadores, antigas fazendas e casas de veraneio. Atualmente, este é um dos locais de expansão da Cidade, sobretudo do capital imobiliário, onde estão centradas as classes média e alta de Salvador. Entretanto, na Orla Norte e imediações, estão localizados também grandes aglomerados populares, como Alto de Ondina, Nordeste de Amaralina, Alto do Coqueirinho e Bairro da Paz, que fazem com que este local também seja espelho da diversidade e diferenças sociais da Cidade (SALVADOR, s.d).

Figura 5 - Localização das áreas de atuação dos AFTT, 2016



Fonte: TRANSALVADOR (2016b).

Legenda: A – Subúrbio; B – Miolo; C – Centro-Orla.

6.5.2 Principais Atividades Desenvolvidas pelos AFTT

Elas podem ser definidas como prescritas e reais.

Tarefa Prescrita, segundo Guérin e colaboradores (2004), é uma determinação do trabalho a ser realizado, definido pela empresa. Reúne os objetivos a alcançar, as normas e as instruções a cumprir, os elementos técnicos a serem utilizados, a divisão das tarefas entre os trabalhadores, as condições materiais e ambientais do trabalho, podendo estar escritas em manuais e estatuto da organização, como também ser apresentadas verbalmente e transmitidas entre os trabalhadores.

Sobre o **Trabalho Real**, Brito (2009) afirma que é muito importante e difícil de apreender. Trata das tarefas que o trabalhador menciona executar para a viabilização do seu trabalho. Em geral, pode reunir ou não as tarefas prescritas pela empresa, mas, também, muitas outras para que o trabalho aconteça. Para a referida autora, o essencial é não negar que desvios, ajustes, transgressões, micro decisões que fazem parte desse contexto, pois o trabalho humano é sempre indispensável para fazer frente a situações não previstas.

Cada pessoa tem um sistema de trabalhar. Eu, por exemplo, eu ativo a viatura... Antes de sair eu verifico o óleo do carro, a água. Verifico se tem cones para caso de sinalização (Ent. 05).

Sou o condutor da viatura, e tem também o colega que é patrulheiro, a gente reveza. Aí a gente vai para a área e lá nós fazemos a ronda na área toda, depois ficamos no PB, que é um Ponto Base. (Ent. 08).

Trabalho Prescrito

O trabalho prescrito a ser realizado pelos agentes está descrito no sítio oficial da TRANSALVADOR e tem como fundamento legal as diretrizes do Código Nacional de Trânsito de 1997, no que tange aos procedimentos operacionais e administrativos:

- Orientar e prestar informações a qualquer cidadão sobre normas de trânsito e transporte;
- Executar a fiscalização do trânsito de veículos, transportes especiais, ônibus urbanos, táxi, ciclomotores, veículos de tração e propulsão humana e de tração animal, autuar e aplicar as medidas administrativas cabíveis por infrações de circulação, estacionamento e parada;
- Executar a fiscalização do trânsito de pedestres, autuar por infrações de circulação;
- Fiscalizar a operacionalização dos estacionamentos remunerados, previamente regulamentados pelo poder público, com a finalidade de estacionamento de veículos; aplicar medidas administrativas e/ou autuar os operadores e usuários por infrações ocorridas;
- Fiscalizar o cumprimento das normas regulamentares e da programação operacional estabelecidas em ordens de serviço para o sistema de

transporte público; aplicar medidas administrativas e/ou autuar por irregularidades ocorridas;

- Fiscalizar o cumprimento do sistema de sinalização, dos dispositivos e dos equipamentos de controle viário; aplicar medidas administrativas e/ou autuar;
- Fiscalizar, aplicar medidas administrativas e/ou autuar a realização de obras ou eventos que perturbem ou interrompam o trânsito de veículos e pessoas, sem que tenha havido permissão prévia;
- Fiscalizar, autuar e promover a retirada de qualquer elemento que prejudique a visibilidade ou que possa gerar transtornos à sinalização viária ou que venha obstruir ou interromper a livre circulação ou comprometer a segurança do trânsito;
- Fiscalizar, autuar e aplicar medidas administrativas cabíveis relativas a infrações por excesso de peso, dimensões e lotação dos veículos, nível de emissão de poluentes e ruídos produzidos pelos veículos automotores ou por sua carga;
- Providenciar a sinalização de emergência e/ou medidas de reorientação do trânsito em casos de acidentes, alagamentos e modificações temporárias da circulação;
- Registrar dados referentes a acidentes de veículos e ocorrências nas vias de trânsito, para levantamentos estatísticos;
- Viabilizar junto às prestadoras ou prestador de serviço de transporte público, individual ou coletivo, as soluções dos problemas operacionais que forem detectados, bem como promover a imediata retirada e substituição de veículos que não apresentem condições seguras de operação;
- Fiscalizar e manter o controle operacional dos pontos regulamentares de táxi e transporte coletivo;
- Fiscalizar a manutenção dos equipamentos das estações e terminais, controlar e organizar o fluxo de usuários nas Estações, objetivando otimizar o seu embarque e desembarque;
- Fiscalizar o cumprimento da tarifa regulamentada para o sistema de transporte público;
- Dirigir veículos automotivos quando habilitado e autorizado no desempenho de suas atividades.

Trabalho Real

A seguir estão delineadas as principais tarefas realizadas pelos agentes e por eles relatadas nas entrevistas.

Atividades realizadas na área

- Retirada dos empecilhos que obstaculizam a via, como veículos estacionados em locais irregulares, causando risco de acidentes;
- Promoção de educação para o trânsito;
- Resolução de problemas existentes na área;
- Ronda na área para conhecimento, avaliação e diagnóstico das questões de trânsito;
- Realização de ocorrência, quando há acidente de trânsito com vítimas.
- Fiscalização e autuação de estacionamento de veículo em porta de garagem e calçadas;
- Ronda na área em determinados pontos específicos onde existe a probabilidade maior de existir problemas de trânsito;
- Posicionamento em pontos estratégicos onde existe alto fluxo de veículos;
- Participar de operações especiais, eventos e executar outras tarefas correlatas;
- Orientação ao pedestre como travessia de vias públicas;
- Fiscalização e autuação de condutores fazendo uso irregular de celulares, sem cinto de segurança;
- Retirada de veículo bloqueando a via;
- Promoção de fluidez do trânsito;
- Canalizar via em casos de acidente, blitz da PM.

Modificações na rotina de trabalho

O trabalho realizado pelos agentes muda de acordo com as particularidades de cada área. Em localidades onde predomina o comércio de lojas e de vendedores ambulantes, com o uso do solo urbano extremamente variado, alternando comércio,

serviços e habitações, os agentes realizam mais atividades do que em outras áreas, como fiscalizar um número maior de veículos estacionados em locais inapropriados. Em uma localidade onde predominam o comércio e residências, os agentes têm contato mais direto com a população e fiscalizam um número maior de veículos estacionados em locais inapropriados, o que pode gerar conflitos mais frequentes e aumentar a probabilidade de sofrer agressão

A configuração do trabalho também se modifica, na mesma área, a depender do mês, dia e horário – em áreas onde existem escolas, faculdades, universidades, durante o período de férias, o fluxo do trânsito e as intercorrências com os condutores e pedestres diminuem de forma expressiva.

Nas áreas onde são realizadas as manifestações populares, os grandes eventos, como carnaval, *shows*, feiras de exposição entre outros, o trabalho dos agentes sofre mudanças - são necessárias muitas intervenções, um número maior de trabalhadores e de viaturas, para suprir as demandas de segurança viária e de infraestrutura. Devido a essas condições de trabalho, as atividades são parcialmente cumpridas, pois há um *deficit* importante de recursos humanos e materiais. Lancman e colaboradores (2007), em estudo realizado com os agentes de fiscalização da Zona Azul de São Paulo, asseguram que a falta de investimento no trabalho e nos trabalhadores implica deterioração das condições de trabalho, da imagem do trabalhador e do serviço público.

Há variação, também, no trabalho realizado a depender das condições da área em determinado dia. Há momentos que o trabalho pode ser mais desgastante ou ser mais leve, ao longo do turno. Deste modo, o trabalho dos agentes pode se avolumar rapidamente numa mesma região, em decorrência de fatores externos a TRANSALVADOR.

Por exemplo, quando o semáforo quebra é demandado um monitoramento direto das vias pelo agente, o que significa ele não poder se ausentar, em momento algum da área, até o problema ser solucionado. Do mesmo modo, as ocorrências de acidentes com vítimas colocam demandas complexas, o que origina um alto nível de estresse para os trabalhadores responsáveis.

O trânsito é muito variável... você vai trabalhar, você chegou na área tem acidente, tem... semáforo desregulado.... Não é rotineiro o trabalho de trânsito. Ele é muito... dinâmico. Então tem dias que você não faz nada, e tem dias que você faz num dia o trabalho de um mês (Ent.12).

As informações sobre acidentes e mortes no trânsito permitem deduzir o grau de estresse a que estão submetidos os AFTT. Conforme as estatísticas da Organização Mundial da Saúde (OMS), os acidentes de trânsito são a terceira causa de morte no mundo (OMS, 2015). No Brasil, 119 pessoas morrem por dia, vítimas da violência no trânsito. Já na capital baiana, em 2005, 10,7 em cada 100 mil habitantes, foram vítimas fatais de acidentes de trânsito (SALVADOR, 2016a). Situações como essas, em que o trabalho assume vulto imprevisível, decorrente de fatores externos e inesperados, terminam por repercutir, negativamente, na saúde física e mental do trabalhador, podendo ocasionar desmotivação, estresse, medo, fobias, perturbações do sono, entre outras consequências.

Tais fatores podem ser apontados como geradores de desinteresse na execução do trabalho. Segundo Mendes (1996, p. 1), a desmotivação no serviço público tem contribuído para uma prestação de serviço deficiente. Ela assegura que a Qualidade de Vida no Trabalho, no serviço público brasileiro, está em estado de alerta, pois para ela “São muitos casos de profissionais que adoecem no serviço público devido à falta de sentido do trabalho e das más condições dos postos onde os funcionários exercem suas atividades”. *Condições do ambiente de trabalho*

Os agentes de trânsito, ao executarem o trabalho na rua e em ambiente aberto, estão expostos a fatores climáticos, como sol, chuva, temporais, alagamentos; às mudanças do tempo, como altas e baixas temperaturas; e às alterações da ventilação e iluminação natural. Além disso, estão submetidos a várias modalidades de poluição, como atmosférica, sonora, visual, e expostos a ruas e calçadas sem pavimentação, nas quais proliferam irregularidades - desníveis, buracos, piso fora do padrão de funcionamento, além de muitos outros problemas que podem acarretar acidentes de trabalho. Tal contexto acarreta consequências à saúde física e mental do trabalhador e interferem na tarefa que está sendo efetivada.

Além disso, o trabalho é realizado na rua e a TRANSALVADOR não propicia locais para os agentes fazerem pausas para realizar refeições e fazer uso do sanitário. Eles utilizam, geralmente, os sanitários dos locais públicos ou comerciais. Não obstante, esses se encontram em condições degradantes de conservação e limpeza, circunstância que inviabiliza seu uso. Assim muitos deixam de utilizá-los, comprometendo a saúde e a qualidade de vida no trabalho.

[...]. Você não pode ir no banheiro fazer um xixi, você não tem essa opção, você tem que.... Segurar. Você está no sol, daí você está sem protetor solar, está queima a sua pele (Ent.12).

Além de estarem expostos a essas situações adversas, próprias do ambiente de trabalho a “céu aberto”, arriscam-se cotidianamente na relação com a clientela e/ou usuários do serviço, assim com a população e outros trabalhadores da rua. Essas relações resultam, muitas vezes, em agressões físicas e/ou verbais, como se pode verificar nos relatos.

Várias vezes. ... eu tive casos que... tentaram me agredir aqui na Avenida Sete, no Aeroporto, em alguns lugares que eu já trabalhei sempre tem aqueles que acabam se exaltando, né? A gente tenta contornar, mas a coisa... acaba saindo do controle (Ent.03).

Hoje a gente não tem segurança. Nós corremos muito risco, tanto do lado criminal quanto lado normal da população. Hoje está menos, mas a gente já foi muito agredido – verbalmente, ameaça de arma, o risco é grande, tanto é que a gente tenta colocar o porte de armas para o agente poder trabalhar, e trazer um pouco de segurança. (Ent.08).

Hoje em Salvador não tem um órgão, a não ser o da polícia, e eles andam armados, que sofra tanto transtorno com a segurança como o nosso. Nós somos muito ameaçados. Talvez os acontecimentos sejam poucos porque nós aprendemos a nos defender não atacando, mas recuando. Hoje a cidade tem alguns problemas que pela omissão do agente, com medo, a gente não age (Ent.10).

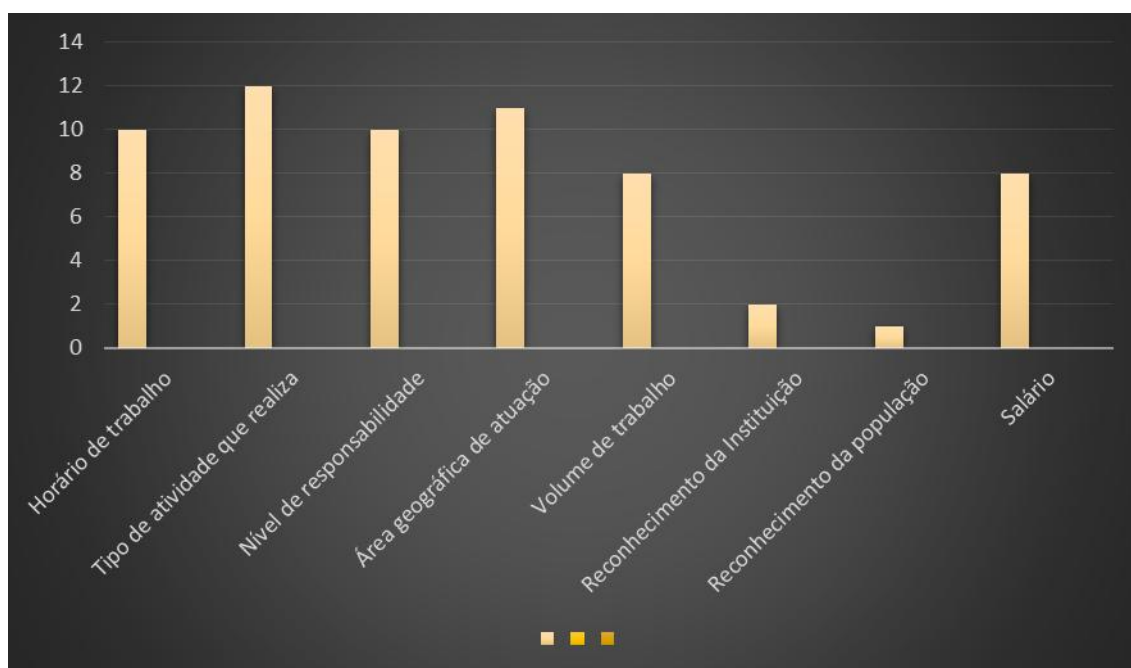
Você vai encontrar pessoas para lhe ameaçar, para lhe dizer todo tipo de ofensas. A função é negligenciada, a segurança precária demais para a gente fazer o nosso trabalho (Ent.07).

Nós corremos um risco muito grande, porque além de estar lidando com todo o tipo de gente.... Está todo mundo no trânsito, o mundo todo está ali. Você está no trânsito, você está lidando com um cidadão de bem, você está lidando com um bandido, com traficante (Ent.03).

A discussão sobre as condições materiais e técnicas do trabalho foi elaborada com base em informações fornecidas pelos próprios agentes nas entrevistas. Eles são unânimes em admitir que as condições materiais, técnicas e ambientais não permitem o desenvolvimento adequado de suas atividades. Mais que isso, observa-se que há um forte grau de insatisfação.

Para conhecer a percepção (avaliação) dos agentes, utilizou-se como instrumento técnico a entrevista semiestruturada, com perguntas-chave sobre a condição de trabalho, no que tange à satisfação com alguns aspectos do trabalho, como se pode observar no Gráfico 8, onde os índices de satisfação maiores estão presentes nos quesitos tipo de atividade que executa e área geográfica de atuação. Já os quesitos: reconhecimento da instituição que trabalha e da população atingiram os menores índices de satisfação.

Gráfico 8 - Nível de satisfação dos AFTT com alguns aspectos do trabalho – 2016



Fonte: Pesquisa de campo (julho a agosto, 2016).

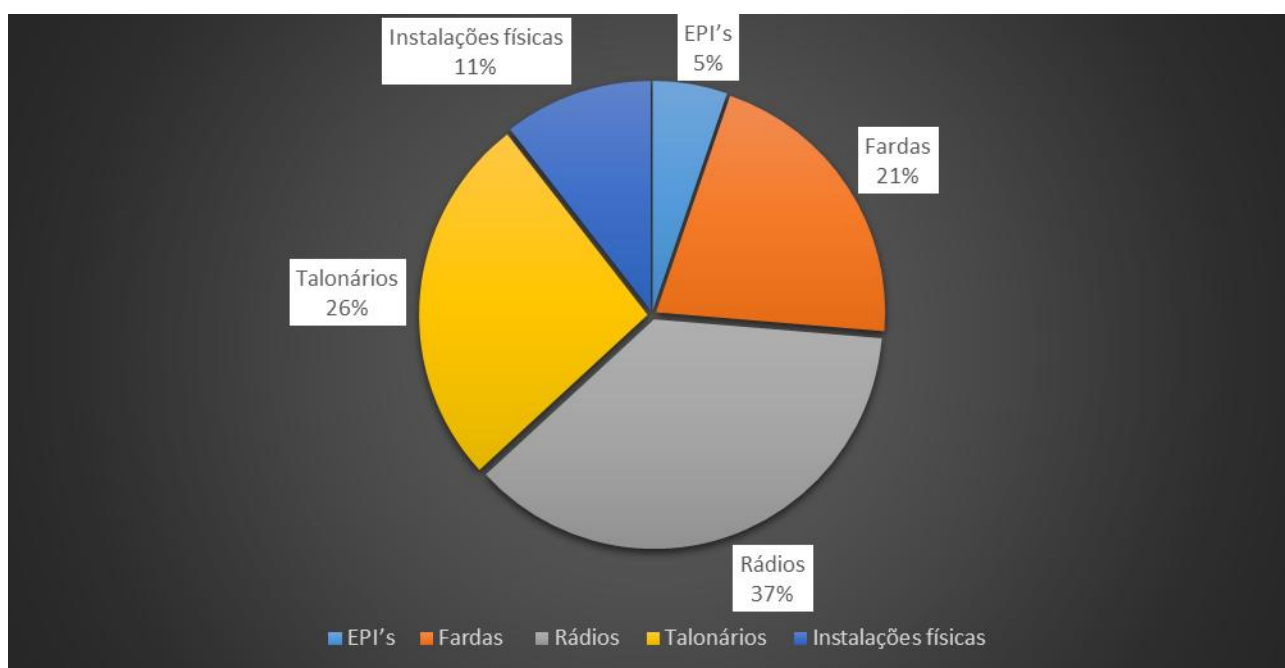
Para Minayo e Souza (2005), o trabalho mal remunerado, sem reconhecimento social e sem perspectiva de ascensão profissional leva ao desempenho insatisfatório na realização das atividades laborais. Assim sendo, vai impactar no nível de

satisfação dos usuários do serviço, acarretando sentimento de impotência e baixa estima, o que repercute na saúde física e emocional do trabalhador.

Equipamentos usados no trabalho

Foi perguntado como os agentes avaliam os equipamentos que usam para o cumprimento de suas atividades laborais, pois se entende que as condições materiais interferem no desempenho das tarefas.

Gráfico 9 – Nível de satisfação dos AFTT quanto aos equipamentos de trabalho



Fonte: Pesquisa de campo (jul.-ago. 2016).

Receberam as piores avaliações pelos os agentes: EPI, instalações físicas, farda. O item mais bem avaliado pelos agentes foi o de rádio de comunicação.

Destaca-se o descontentamento com as instalações físicas, principalmente, por parte dos agentes do turno da noite. Nas visitas técnicas realizadas para trabalho de campo e nos plantões realizados pelo Serviço Social do órgão, na Base Operacional da GETRAN, constatou-se que a situação no tocante a esse aspecto é muito precária, como relatam os agentes.

[...]. Então a gente não tem esse apoio. Se a gente está na rua...não tem nada, quase nada aberto de noite para você.... De madrugada.

Então tem essas dificuldades. E aí quando a gente vai para a base, que deveria dar um pouco de suporte, deixa a desejar. Sanitários sem condições de uso, que já usou o dia todo e foi mal lavado ou nem limpo, vai estar bem pior de madrugada. Isso aí poderia dar uma melhorada, né? Nas condições de higiene, condição social, mesmo, de suporte para a gente (Ent. 11).

A estrutura da GTRAN tem 16 anos que não mudou nem sequer uma parede, não tem reconhecimento, né? Para ser reconhecido, ia fazer uma estrutura humana, né? (Ent. 1).

Tecemos algumas considerações sobre a avaliação tão negativa a respeito do fardamento. As respostas mais frequentes foram as relacionadas ao fato de ser muito quente para o clima de Salvador (onde temos altas temperaturas grande parte do ano); é desconfortável; pesada; feia. Os agentes durante as entrevistas queixaram das péssimas condições de seu fardamento. Segundo eles a cada dois anos um novo deveria lhes ser entregue, mas isso não acontece. Ademais podemos verificar, através dos relatos das entrevistas, as razões concretas para essas queixas conforme ressaltou esse grupo de agentes.

Eh... farda você só recebe quando já está supersurrada aquela outra farda, certo? Porque você fica mendigando, pedindo para uma nova farda. Porque quando termina aquele prazo (dois anos) que você começa a reivindicar já tem colega nosso que já está usando tênis. Esse sapato, eu que comprei com meu dinheiro.

A gente chegou a usar aqui um Kit parecendo um Kit (baleiro). Aquilo era vergonhoso, a gente não tinha nem a camisa branca. Que aquilo era... supervergonhoso.

A gente tinha uma farda que era cinza ... que na época a gente tinha acabado de receber farda nova, depois de muita briga, aí chega um dirigente novo que acha que vai mudar a farda para a azul e laranja. Certo? Você perdeu todo aquele material que você tinha acabado de receber não tinha nem três meses que você tinha recebido aquela farda cinza.

Então eu acho que para ele até mudar, ele tinha que primeiro ouvir a gente. Se a gente queria mudar mesmo para uma farda ridícula como aquela, laranja, parecia mais roupa de carnaval. (Ent. 6)

Olha, a farda em si, ela não é adequada para Salvador. O material da farda esquenta ... a estética dela está ótima em relação à outra.

Tem presença, a gente tem presença na rua. Mas assim, esse material não é adequado para a gente que trabalha no clima de Salvador. É muito grossa, muito pesada.

Você chega em casa, quando você tira, você parece que está tirando um peso do corpo. Olha esse material da camisa. Eu... eu compro minhas camisas, eu não uso essas camisa da TRANSALVADOR (Ent. 4).

Pela farda mesmo, nós lutamos para ter essa farda nova. Daqui a pouco vai precisar de outra farda e aí é aquela luta para pegar outra. (Ent. 5)

Eu, até agora, só recebi duas fardas. Chega época de trocar, começaram, “vamos trocar as fardas”. Eu fui trocar, só trocaram a camisa. Não mais. A farda, olha para você ver, ela já começa a perder... ...a tonalidade, a cor e assim eu acho que é uma coisa que não se pode pecar, porque aparência, no caso, a presença do agente impõe... Se você chega bem fardado, bem alinhado no ambiente.... Isso conta muito, porque impõe respeito ao condutor que está ali vendo, está vendo um agente bem postado, bem alinhado, ele vai ter um respeito maior. Chega um agente com a roupa toda desbotada, toda rasgada, toda... isso não vai passar uma... uma impressão boa, você não vai conseguir transmitir a autoridade que no momento.... Necessária, né? Existe momento que a gente precisa muito disso (Ent. 9).

O fardamento é a representação visual do município para a população. Você vê um agente... fardado, não é a pessoa que está mal fardada é o município que tá sendo representado mal fardado.

Eles... não entendem isso. Quando o cara está mal vestido, ela não tá... Ele não é André Camilo que está mal vestido. Não. O município está mal vestido, o Estado está mal vestido (Ent. 12).

Aquilo vai criar um mal-estar no próprio agente, que quando o condutor chega e vê a gente todo maltrapilho ele já destrata o cara.

Entender que ele precisa se vestir bem, que ele precisa estar bem para se apresentar a sociedade. Porque a fiscalização envolve vários fatores, fator psicológico, visual é importante. A presença dele. Como ele chega. Como é que eu vou. Eu sou um condutor uma cara com um fardamento tudo sujo, um fardamento mal passado ou queimado, com... o cara tá com uma calça marrom com um tênis vermelho. Você vai olhar assim, “esse cara vai me autuar, esse cara vai levar meu veículo preso, esse cara vai pedir meu documento” (Ent. 12).

A falta de equipamentos mais eficazes e adequados às necessidades e à realidade social com a qual se defrontam foi trazido pelos agentes. Especificamente o grupo da área do subúrbio falou da necessidade de outros equipamentos para a realização do seu trabalho:

Agora mesmo fizeram uma proposta indecente “vão assinar uma lei do colete balístico se vocês quiserem comprar vocês compram”. Custa 250 reais a parte do colete que é um material tipo esse aqui, e o material que realmente que conta custa 700 reais. Eu vou tirar do meu salário para proteger minha vida? Quem tem obrigação de proteger a minha vida é a instituição.... Eu estou a serviço dela (Ent. 6).

Teve treinamento de tonfa³, de defesa pessoal. Só para um pequeno grupo. E os outros? Porque se ele notifica, eu notifico. O que ele faz eu faço. Ele remove, eu removo. Ele cumpre o código eu cumpro o código (Ent. 9).

Em síntese as condições materiais de Equipamento de proteção individual (EPI) e equipamentos de trabalho são insatisfatórias, o que inviabiliza o desenvolvimento adequado das atividades. No que tange aos recursos humanos disponíveis na instituição, estes foram mencionados como em número insuficiente para o desempenho das atividades. Esse fato foi recorrente nas falas de todos os agentes entrevistados, mostrando o quanto estão sobrecarregados por causa da escassez de pessoal. Vale lembrar que, há anos, não se realizam concursos públicos para o cargo de agente de fiscalização de trânsito e transporte em Salvador. De modo que não foram alocados trabalhadores para suprir os que se aposentaram e os que se demitiram por razões diversas.

Em 2015, a Superintendência de Trânsito de Salvador implantou Núcleo de Operações Assistidas (NOA). Sua criação objetivou suprir a deficiência de fiscalização e dar celeridade a ações que envolvessem a mobilidade na cidade e, especificamente, suscitasse mais fluidez e segurança no trânsito. Esse novo parque tecnológico permitiu maior controle e fiscalização do trânsito e, conseqüentemente, aumento e a arrecadação de multas.

O NOA tem como função:

[...] possibilitará ainda registro e mensuração, com cruzamento de dados, de todas as ocorrências de trânsito, como acidentes e infrações, produzindo gráficos, painéis e indicadores, construindo cenários e expectativas e dando embasamento às estratégias traçadas (AGÊNCIA DE NOTÍCIAS, 2015).

O talonário eletrônico, lançado pelo órgão em 2015, é um dos elementos do “parque” tecnológico do NOA. Segundo a Norma e Procedimentos Operacionais n.008-01 de 2015 que trata do fornecimento e utilização dos equipamentos eletrônicos pelos agentes, tem a função precípua:

³ Espécie de cassetete, com ponta do lado, usada para defesa pessoal.

[...] processar os Autos de Infração de Trânsito e, como função secundárias: Acessar softwares que informem a situação do veículo ou da CNH do motorista; acessar o Manual do Agente de Trânsito; acessar informações criminais de condutores passageiros dos veículos abordados; ser instrumento auxiliar ao registro de frequência dos Agente de Trânsito, bem como, identificar geograficamente sua localização (TRANSALVADOR, 2015, p.1)

Nas entrevistas realizadas, perguntou-se aos agentes sobre a utilização das tecnologias modernas de informação, tendo em vista que na atualidade há muitos meios de monitoramento das vias e do tráfego, utilizando esses recursos.

A seguir, apresenta-se a percepção dos agentes sobre o uso dessas tecnologias de informação e comunicação entre eles.

NOA Cidadão para a gente, principalmente noturno, piorou. Existe muito trote, né?

E esses trotes, eles continuam, ou seja, só fez mudar, o trote ao invés de ser pelo telefone, está sendo pelo NOA Cidadão (Ent. 1).

Ontem nós fomos chamados, duas horas da manhã para ver um carro... no último plantão mesmo, duas horas da manhã, mandou ver um carro parado lá na Av. São Rafael. A gente saiu daqui duas horas da manhã, fomos para lá chegamos lá não tinha nada. É risco de assalto, será que isso não é uma armadilha, será que isso não é uma coisa que está chamando a gente para uma armadilha? Então... porque o cidadão, infelizmente, esse não é o cidadão, mas a pessoa pode botar o que ela quiser (Ent. 11).

Eu acho que esse NOA Cidadão também vai ficar muita coisa sem ser atendida, fora os trotes (Ent. 11).

O volume de trabalho, hoje com o NOA Cidadão, tem aumentado. O problema não é dar conta, o problema é como dar conta. Só que aí o cidadão tira uma foto pelo NOA Cidadão. Tira uma foto ... de um veículo na porta garagem.... Sobre o passeio. Perfeito. Existe ... o ato infracional? Existe. Aonde é a demanda? Santa Cruz. Nordeste de Amaralina. Fim de linha da Engomadeira. Como é que nós vamos lá? Como é que uma viatura com giroflex vermelho vai entrar num ambiente desse? Eu não sei. (Ent. 10).

Quantas vezes nós fomos... eu fui numa rua Bahia, na Engomadeira, o cara saiu, “está fazendo o que aqui? ”, “teve um acidente de trânsito aqui”, “volte agora”. Na hora, engatei a ré e fui embora. Então, é muito fácil para a gestão colocar um NOA Cidadão na atividade. Mas como é que o agente vai fazer isso? Quer dizer, vai existir a recusa. Eu não vou, eu não

vou. Eu vou chegar até um limite. Quando eu olhar e ver um ambiente totalmente desfavorável, eu vou voltar, porque eu preciso chegar em casa no outro dia de manhã. Só que aquele cidadão de bem que solicitou, ele vai se sentir órfão desse órgão. Então, precisa se ajustar isso (Ent. 6).

É o abismo que existe. Uma ferramenta maravilhosa, o NOA Cidadão. Mas como é que nós vamos colocar em atividade? Ainda não sei. Existe uma sociedade, uma sociedade extremamente violenta. Nenhum agente de trânsito morreu pelo exercício da função ainda. Mas nós estamos todos ali embaixo. Pode perguntar para qualquer um. Todos aí estão esperando um dia que um de nós vai ser abatido no... em serviço. É fato, não é ser pessimista não, é por que a gente está sentindo que a coisa está estreitando (Ent. 4).

Nem a Polícia Militar que ir. Você não pode ignorar. Á gente “pô, chama a companhia de polícia aqui, para dar o apoio”. A viatura chegou lá, “você vai fazer o que lá, rapaz? ”, “chamou: carro na porta de garagem”, “deixe ele lá”. Ainda usou palavra de baixo calão, “deixe ele... lá. Se você quiser, você desça. Eu não vou descer, não”. Pegou a viatura e foi embora. Sem condição de descer. Precisa ver a bocada. Eu não vou descer, sabe lá se é verdade (Ent. 10).

As pessoas vão começar a questionar “Ah, eu tirei uma foto, mandei, mas a viatura não veio”. Vai chegar esse momento. E ele vai canalizar essa culpa para alguém. Se ele canalizar para a gente, ele vai ter um cara para rebater. É melhor ele ser claro na... na imprensa, “o senhor que mora em tal lugar, é difícil a gente chegar lá. Os agentes tentam chegar, mas eles são ameaçados, eles têm uma só... uma só vida. Eles não podem ultrapassar o limite da violência”. Quando nós solicitamos apoio do órgão que deveria garantir a segurança, nem sempre temos. Como é que o agente vai se expor? A gente tem que ser claro, porque está lindo a coisa, mas vai apertar. E a população, ela está começando a abrir os olhos (Ent. 11).

É o talonário eletrônico mesmo. É uma ferramenta que facilita a vida. Porque eu ao abaixar a minha vista..., para poder preencher um talão de papel, eu estou me expondo. Talonário eletrônico, ele tem as respostas mais rápidas, esse é o lado possível. Então, dá para eu ficar mais atento a todo o perímetro ali daquele chamado perímetro de segurança. Porque você não sabe quem vem. Quantas vezes os colegas já foram agredidos que estavam preenchendo, aí chega o proprietário, o suposto proprietário ou conhecido, e começa a debater. O colega, quando levanta o rosto, toma um murro, toma um tapa. Então, talonário eletrônico, ele é eficiente nesse ponto. Agora, o lado ruim da coisa. Nenhum veículo identifica quem é o dono. E aí nós temos esse impasse, que está complicadíssimo para a gente. (Ent. 12).

[...]. Porque na hora que eu autuo o seu veículo, aí você chega e diz, “eu sou Tenente da Polícia Militar. Eu sou Soldado da Polícia Militar. Eu sou policial civil. Eu sou agente da Política Federal”, “senhor, eu já registrei”,

“rapaz, eu estou dizendo para você que eu sou a polícia”, “senhor, eu já lancei aqui no talonário”. Tem uma revolta. Aí ele diz para mim, assim, “então está certo. Grave a minha cara que você vai ver quando a gente se encontrar de novo”. A ameaça foi velada certo? Só está eu e ele. Ele falando no meu pé do ouvido, e eu vou fazer o que ali, naquele momento? Não tem como eu deletar. Ele está errado, mas ele está se achando no direito de pedir com a famosa carteirada. Então, talonário eletrônico cria essa dificuldade, o lado bom e o lado ruim da coisa. O papel, não. O papel... eu posso chegar.... Rasurar, em prol da minha segurança. Não que seja correto. Entendeu? Está nesse pé. Talão eletrônico ou talão de papel. Eu quero um telão eletrônico porque facilita mais a vida. Mas eu faço uma análise. Antes de autuar, eu faço toda uma pesquisa no local, para ver se, realmente...posso autuar. Entendeu? (Ent. 6).

NOA de certa forma ajuda. Faltou algumas adequações, porque acho que ele não foi criado exatamente, para situação diária. Eu estava numa situação, um acidente, exatamente numa das áreas que é muito complicado o trânsito, que é na região do Miolo. Foi um acidente e nesse acidente, eh... foi obstruída uma das vias. Mas foi solicitado que o pedindo de apoio, fosse solicitado pelo aplicativo do celular. “Ah, nós estamos aguardando você mandar pelo aplicativo”, aí é inviável, porque eu estou monitorando, o outro colega, registrando Eu falei, “é impossível parar o que eu tô fazendo, pra poder tá digitando no celular... não fica bem visto pra população que tá vendo todo o trânsito, o caos, a vítima...”. A pessoa não sabe se é um celular...particular ou o Smartphone do órgão. (Ent. 9)

Em determinadas regiões, tem os pontos cegos. A gente não consegue... muitas vezes, ativar o aplicativo Quer dizer, é uma ferramenta boa, que auxilia, mas que, por trás dessa ferramenta, tem que ter o suporte, e ela não está tendo. (Ent. 2)

Minha restrição do smartphone é porque ele não colocou as infrações do Estado, ele só colocou infrações municipais. Por que o código de trânsito, ele... diferencia as infrações, tem infrações que são mistas. Pode ser pelo município e pelo Estado. E tem infrações que é só da prefeitura e infrações que é só do Estado. É um aparelho muito simples. Ele poderia ser um aparelho um pouco mais sofisticado, até pelo preço que se paga, né? (Ent. 12) .

O ideal é que cada agente de trânsito tivesse um rádio. Os supervisores têm e os motociclistas têm alguns, eu tenho. Mas todos deveriam ter (Ent. 1).

Nos deram os Talonário eletrônicos. Daqui que eu aperte o BEA (aplicativo de segurança), daqui que eu acesse o NOA Cidadão... Nos dão só 120 megas de dados, que expira até antes da gente conseguir notificar o montante do mês. Quer dizer, é um meio de comunicação que não é central, brevidade (Ent. 6) .

Ao analisarmos as vivências estabelecidas no cotidiano de trabalho dos entrevistados, a partir da introdução dessas ferramentas tecnológicas – o talonário eletrônico e o NOA – que compõem o cotidiano de trabalho deles, foi possível observar, por meio dos discursos, a emergência de percepções contraditórias associadas a esse cenário. As tecnologias implementadas ora têm sentidos positivos, ora ambíguos. Apesar dos sentidos diversos atribuídos, os agentes assumem uma postura de muitos questionamentos em relação a elas, mostrando-se em alerta diante do curso dessas mudanças que tanto afetam seu cotidiano de trabalho.

No que tange aos recursos humanos disponíveis na instituição, foram mencionados como em número insuficiente para o desempenho das atividades. Esse fato foi recorrente nas falas de todos os agentes entrevistados, mostrando o quanto estão sobrecarregados por causa da escassez de pessoal, como se pode observar nas falas seguintes:

Eu já falei, já conversei com o nosso superintendente, ele disse, “... quem tem mais vontade sou eu, mas depende do gestor geral”. E aí fica nessa. É um, é outro, e o concurso não sai. Nós entramos aqui, tínhamos 1000 agentes de trânsito. Só agente de trânsito, fora o de transporte. No ano 2000, tinha 1000 agentes de trânsito. Existiam, acho que, na época, era o quê? 200 mil, 300 mil veículos em Salvador, e a população de quase dois milhões de habitantes. Hoje – olhe a forma desproporcional. Uma frota de, praticamente, um milhão de veículos para 554 agentes de trânsito. Se eu não tiver equivocado, está previsto no Tratado de Viena, para cada mil habitantes, precisa de um agente de trânsito. (Ent. 11).

Ser agente de trânsito, para mim... eu faço o que eu posso. Hoje eu não faço o que eu deveria A quantidade de agente é pouco para você tentar resolver os problemas; hoje o contingente é pequeno, e a responsabilidade de fazer o trânsito rodar é grande, gera muito estresse (Ent. 2).

O nosso combustível é pouco. Certo? As condições de trabalho, a infraestrutura que se.... dá para você, eh... é muito pequena, certo? Acho que o órgão precisava rever isso, precisava acompanhar isso pessoalmente.... Num dia de... Grandes eventos, o cara diz assim para você, “eu só tenho isso aí, vocês têm que se virar” (Ent. 5).

Olhe, teve épocas que ficava um agente em cada semáforo, hoje não existe isso, não tem a menor condição. E eu acho também que a quantidade de supervisor é muito alta, deveria reduzir, porque você está

perdendo pessoal... ...porque o supervisor simplesmente some. Quem fiscaliza ele? (Ent.1).

E você tem uma cidade como Salvador, que é uma cidade festeira, uma cidade com muitas intervenções. Fora isso, você tem as intervenções viárias por conta de um metrô que chegou com cem anos de atraso, né? Então quer dizer, você tem muitas situações. Acho que a prefeitura faz de conta, ela brinca de fazer trânsito. Ela brinca com os servidores dela. Ela faz de conta (Ent.5).

Olhe, é precário. O quê que a gente faz? A gente tira de uma área e puxa para outra. Às vezes uma área vai ficar desfalcada, mas há a necessidade. Viaturas, agentes, apoio de motociclista. Às vezes, a gente tem necessidade de chegar rápido, nossa área não tem motociclista para dar conta, nós pedimos apoio de outra área. Então nós tiramos de outra área... ... algumas áreas, alguns bairros ficam mais prejudicados, porque não tem como dá conta de toda a área. No caso.... Eu acredito que Pirajá, ele fica mais carente, porque, eh... normalmente tem um... a gente que fica numa parte da estação Pirajá. Cajazeiras, a gente toma conta. Tem Pau da Lima que também é outra área. Nós precisaríamos, pelo menos, de quatro viaturas para cobrir uma área, nós temos duas. Aí a gente reveza, às vezes, vai num local, vai no outro, mas, na verdade, a gente fica mais atento ao local que o problema pode ser maior. (Ent.9).

6.6 PRÁTICAS E POLÍTICAS DE GESTÃO DO ÓRGÃO

Nessa seção são apresentados os principais resultados das entrevistas sobre práticas e políticas de gestão do Órgão. Os fatores mais frequentes, na opinião dos agentes, foram: inércia da instituição em implementar as sugestões que eles e os colegas fazem; ausência de campanhas educativas e de divulgação do papel do agente; operações especiais sem aumento salarial, há quatro anos, tema presente em todos os relatos.

Esses resultados foram acompanhados pelos demais: incerteza na gestão e descontinuidades dos projetos em andamento; logística precária (morosidade em atender as solicitações da área); falta de equidade no tratamento recebido (isto é, não existe igualdade no tratamento recebido pelos agentes); os processos de tomada de decisão não são participativos e transparentes; não há um sistema de avaliação que permita distinguir o bom do mau desempenho para 89% das opiniões manifestadas. A literatura especializada revela que a esfera pública tem ocasionado aos servidores múltiplas maneiras de inconstância e precarização do trabalho, fruto

das oscilações políticas ocorridas amiúde, que impactam negativamente nos projetos implantados e naqueles que estão em andamento.

6.7 RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO TRABALHO

Abordam-se, nesta seção, algumas particularidades que dizem respeito ao mundo do trabalho dos AFTT. Apresentam-se informações sobre aspectos organizacionais; interação entre os pares e chefias, bem como questões sobre a imagem dos AFTT construída na interação com a sociedade.

6.7.1 Interação Social na Organização

A literatura revela outro fator importante do mundo do trabalho: as relações interpessoais nas organizações, pois a forma como são construídas vai influenciar de forma decisiva nas vivências positivas ou não satisfatórias no ambiente laboral. Segundo Dejours (2000), as vivências de sofrimento e de prazer, no trabalho estão intimamente relacionadas às interações que se estabelecem.

Assim, na perspectiva da psicodinâmica do trabalho, quando o ambiente é propício, mesmo diante de grandes desafios, a tarefa é facilitada e ele vai funcionar como dispositivo estruturante das relações sociais. Se, ao contrário, o clima relacional não é satisfatório, a tarefa passa a sofrer as consequências, incidindo no que Dejours define como “pressão para trabalhar mal”. Verificou-se que há um ambiente de trabalho favorável a vivências positivas entre os agentes, apesar das muitas queixas relacionadas às condições de trabalho, uma vez que as relações interpessoais ainda se encontram preservadas, apresentando-se como facilitadoras do processo de fortalecimento da categoria profissional.

No Gráfico 10, o percentual de 39% dos agentes considera satisfatórias as relações de interação social que estabelecem com colegas de área de trabalho. Em um percentual, também elevado (29%), os agentes relataram que tem uma boa relação de trabalho com seus superiores.

Gráfico 10 – Interação social na organização – 2016



Fonte: Pesquisa de campo (jul. - ago. 2016).

Assim, as atividades foram narradas como vivência positiva na relação laboral, como se pode observar nos relatos a seguir.

Nós temos uma irmandade (Ent.10).

A instituição é minha segunda família. A gente passa mais tempo com os colegas de trabalho do que com a família em si. (Ent.9)

Hoje para mim 80 por cento do quadro da instituição são meus amigos e são pessoas que eu tenho relação dentro do trabalho e fora do trabalho sem nenhum problema. (Ent.11)

6.7.2 Interação Social com Outros Agentes Públicos

No entanto, existe um foco muito grande de insatisfação na relação com outros agentes públicos fora da instituição, como mostra o Gráfico 11, destacando-se as relações sociais com outros agentes que também trabalham na rua, especificamente os da Polícia Militar.

Gráfico 11 - Grau de satisfação da interação social com outros agentes públicos



Fonte: Pesquisa de campo (julho a agosto, 2016).

Analisando o ambiente de trabalho, neste caso a “rua”, local onde despenham suas atividades laborais como agente público, constatou-se que ela está permeada de conflitos, muitos deles atrelados a relações de poder e ao não reconhecimento do papel de “autoridade” do AFTT, como mostram os relatos nas entrevistas.

A PM... existem, basicamente, três, quatro PM's na PM. Tem PM que trata a gente com um... carinho inimaginável. Chega a gente até estranhar. Tem o respeito, tem o carinho e a cordialidade, assim, no tratar. Mas tem outros que vestem a farda e se acham superiores. Então, querem dar ordem. Não dê ordem. Pode ser Coronel, pode ser Major, pode ser o que for a patente não vou respeitar. Eu respeito o servidor público. E ele tem que me respeitar da mesma forma. Então a gente tem os embates de vez em quando, mas dentro de uma cordialidade, dentro de uma... diplomacia, na oralidade. Nunca, graças a Deus, agressão. (Ent.10).

Mas a gente procura... eu procuro sempre trabalhar, na minha, respeitando, procurando, né, ser respeitado e respeitando para ser respeitado, sempre dessa forma. Agora de vez enquanto, acontece com outros agentes, principalmente quando se trata de infratores, onde, eh... não aceitam, por ser outros agentes públicos e achar que pode bagunçar ou fazer o que quiser. (Ent.11).

Com a PM a relação é conflituosa - se ela solicitou algo, e não houve o pronto atendimento, para alguns, se torna ofensa. E essa ofensa retorna com ameaças, com brigas, com promessas de vingança, xingamentos, se o agente for novinho na área, vai até pedir até para sair (Ent.9).

PM.... eu diria que é com quem eu tenho mais problemas assim, na rua (Ent.6).

Os agentes da Sucom é um convívio sadio. A Guarda Municipal chegou, mostra... na maioria das vezes um apoio para a gente, até mais do que a PM. Eles estão muito mais ligados à gente. Acho que é por ser a mesma esfera.... Eles sofrem as mesmas situações (Ent.5).

6.8 IMAGEM E IDENTIDADE PROFISSIONAL

A identidade profissional é abordada neste trabalho como um processo constitutivo dos sujeitos no curso da execução do seu ofício. O referido processo é edificado pelo ambiente e nas suas vivências cotidianas, marcadas pelas interações: nelas é onde se situa o reconhecimento, visto como fundante do processo de construção da identidade, da saúde e prazer no trabalho. Dejours (2000) colabora para a concepção do reconhecimento como um processo constituído de significados e que serve de mediador na relação do sujeito com o outro no contexto de trabalho.

Assim, apresentam-se alguns elementos constitutivos da identidade do Agente de Fiscalização de Trânsito e Transporte, com base nos dados analisados: a percepção da sociedade e a visão deles sobre o ofício de ser agente de trânsito.

6.8.1 A Imagem Negativa

Uma das dificuldades mais sofridas para os agentes é a percepção de que a sociedade tem uma imagem negativa deles: apesar da importância da profissão, esta não é reconhecida com tal, as pessoas não olham o agente como servidor público, mas como um punidor.

Esses sentimentos de incompreensão e de desrespeito aludidos pelos agentes na interação com a população também foram referidos por autores como Lancman e colaboradores (2006; 2007), Gonçalves (2005; 2009) e Sampaio (1999) em estudos realizados com agentes de trânsito em outras cidades. Neste estudo, os sujeitos da pesquisa mostraram o quão penoso é, para eles, o menosprezo social.

Às vezes, a gente está numa situação de monitoramento do trânsito, uma situação que não foi causado pelo agente, mas as pessoas já botaram na cabeça de que congestionamento é por que a gente está lá. Só que é diferente, a gente está lá porque tem o congestionamento. Muitas vezes, as pessoas falam, “ah, onde vocês estão têm... congestionamento”, falei, “é o contrário. Onde tem o congestionamento, nós estamos” (Ent.9).

No início, quando eu comecei a trabalhar logo no início, isso... isso mexeu comigo, assim, a falta de reconhecimento, às vezes. Você trabalha, você chegava numa situação de sol do meio-dia, você debaixo do sol quente, levava duas, três horas torrando embaixo do sol quente. Quando terminava, né? Nem muito obrigado, ainda passava, depois que acabava o problema, alguém ainda dizia que a culpa era minha... “puxa, a culpa é minha? Eu trabalhei tanto para melhorar agora... ele passou, não sabe o que aconteceu. A culpa é minha?” (Ent.1).

A população cada um tem uma visão do que o agente tem que ser e fazer para ela. E isso traz uma insatisfação, a gente só serve quando vai tirar o carro da garagem; vai monitorar uma faixa de pedestre; tira o carro do passeio.... Aí somos aplaudidos. Mas no geral eles querem ver o agente trabalhando 24h e resolvendo o problema individual de cada um. Então ela tem o agente como o agente dela, pessoal, para resolver os problemas dela, não da coletividade. A gente tenta resolver a circulação de veículos e não os problemas individuais da população (Ent.2).

A população lhe agradece quando você está ali presente, houve um atropelo a viatura chegou. Individualmente ele foi favorecido. Então ela não vê o agente, a polícia como salvador. E olha que a polícia se faz presente nesses casos de violência. Ela não vê ninguém como nada para ela. Ela só vê o que ela precisa, acho que isso é muito cultural. E a visão dela não é só em relação ao agente, a visão dele é com relação a qualquer servidor público (Ent.5).

Outro dado que chama atenção nessa interação com a sociedade são as *performances* individuais que excluem o reconhecimento nos coletivos de trabalho. Gernet e Dejours (2011) definem como “recusas de reconhecimento”. Trata de uma valorização pessoal exacerbada na relação com os usuários-clientes, entretanto, eles, frequentemente, não têm compromisso com o desenvolvimento do serviço; seu

intento é garantir a satisfação de suas demandas. Os referidos autores chamam atenção sobre os riscos sutis dessas estratégias e sobre quão danosas podem ser para os coletivos de trabalho, como relata esse agente:

[...] a gente só serve quando vai tirar o carro da garagem; vai monitorar uma faixa de pedestre; tira o carro do passeio.... Aí somos aplaudidos [...]. Então ela tem o agente como o agente dela, pessoal, para resolver os problemas dela, não da coletividade (Ent.2).

6.8.2 A Imagem de Quem Vigia e Pune

Os agentes pagam o ônus de ter como uma de suas funções precípua a fiscalizar o trânsito, autuar e aplicar as medidas administrativas cabíveis por infrações de trânsito. Assim, o trabalhador passa a ser o anteparo e, por vezes, o alvo entre a instituição e o usuário e não apenas o intermediário entre ambos (LANCMAN et al. 2005; 2007). Como revelam esses agentes:

[...]. Está “roubando para a prefeitura”. É aquela mentalidade, infelizmente, da população, a cultura do povo. Porque nem sempre você está notificando. Entendeu? Mas tua presença já incomoda. Não é bem a piada, é a insinuação de que a gente está fazendo algo errado sabendo que a gente está ali para fiscalizar. Você não está para punir. O agente não está para punir, está para fiscalizar. É essa mentalidade. Eu acho que... a própria prefeitura, o próprio órgão deveria colocar na mídia, não o agente como repressor, mas o agente como auxiliar ... o agente que está ali para ser útil, para servir a população. Nós somos servidores públicos (Ent. 7).

Nos depoimentos citados, fica claro que a instituição não vem correspondendo à necessidade que esses servidores têm de se ver retratados de outra forma. Há um clamor, que outra imagem, que não a do punidor ou mero “anotador de auto de infração”, seja veiculada e esperam, paradoxalmente, que a instituição e o município sejam os artífices dessa mudança.

6.8.3 O Município e os Gestores Legitimam a Imagem Negativa dos AFTT

Muitos agentes argumentaram que, por diversas vezes, a missão e os objetivos da instituição ficaram comprometidos por se integrar à política. Dessa forma, repercute

entre os agentes uma imagem negativa dos dirigentes, a quem atribuem ingerências que acabam por depreciar sua imagem e a do órgão que representam, expressas nos depoimentos que seguem:

Fui escalado para trabalhar num bairro em que morava um Deputado que queria a viatura na porta da casa dele. E aí... aquilo chateia você. Peguei a viatura e voltei para base. Aí não demorou nem meia hora, o supervisor bateu lá, “rapaz, a viatura tem que ficar lá, o homem ligou para o superintendente... a viatura saiu do lugar”, eu disse, “rapaz, se ele quer segurança para casa dele...” é a PM que tem que fazer, ou ele pagar um segurança particular, eu não vou botar a viatura lá não. Quer dizer, isso aí chateia, porque o cara está indo para o lado político, o próprio supervisor, ele tinha que ser o primeiro a dizer, isso aí não, eu sou supervisor, não vou aceitar esse tipo de comando não, você como gerente não era para você aceitar também (Ent.5).

Nós somos um órgão que, infelizmente, é extremante estratégico como massa de manobra política É um órgão que deveria ter autonomia. A própria criação dele é autônoma como autarquia. (Ent.9).

Aqui precisa de autonomia, vou lhe dar um exemplo claro. Carga e descarga de mercadorias. É uma questão extremamente política: Pega o agente de trânsito e diz, “vá lá e desobstrua”. Tem uma denúncia aqui, um caminhão em tal lugar assim e assim. Aí eu vou lá. Aí daqui a pouco chega o supervisor, daqui a pouco chega o gerente. Aí chega A, chega B, chega telefonema de vereador, de deputado que era dono da transportadora. (Ent.6)

6.9 SATISFAÇÃO COM O TRABALHO - O OFÍCIO DE SER AGENTE DE TRÂNSITO

O entendimento de Locke (1969) sobre satisfação no trabalho, é que ela é o resultado da percepção que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade. Assim para o referido autor, a satisfação no trabalho é um estado emocional, pois é uma emoção que deriva dos valores individuais.

Segundo Fraser (1996) a satisfação no trabalho pode ser entendida como um processo dinâmico, mutável oriundo de fatores internos e externos do trabalho e do trabalhador, ou seja, resulta de variáveis subjetivas em interação com as situações vividas. Não há, portanto, um único fator determinante para a satisfação; esta

depende do ambiente e das condições de trabalho, bem como da avaliação pessoal do trabalhador.

Deste modo para Carlotto e Câmara (2008), satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil conceituação, pois abarca a subjetividade dos indivíduos, modificando-se a depender das situações e das experiências vividas.

Assim, contrapondo-se à imagem que a sociedade construiu sobre os agentes de trânsito, eles buscam constituir uma identidade profissional por meio do autoconhecimento, tomando como referência a proteção à vida e a prevenção, porque estão seguros que seu ofício vai além do “vigiar e punir”. Isto porque suas ações educativas previnem males que poderiam advir ao cidadão e modificam, positivamente, a vida urbana. Seus depoimentos revelam isso. Assim, “Reconhecer-se no que se fez é estar seguro tanto da utilidade social do objeto ou do serviço, como de sua qualidade [...]” (CLOT, 2011, p. 254).

Do mesmo modo, o autoconhecimento dos sujeitos quanto ao valor do trabalho que realizam mostra o quão isso é importante no processo de construção da identidade profissional, assim como no julgamento do outro sobre a importância do sujeito e do que ele produz quando realiza seu ofício. De acordo com Martinez e Paraguay (2003), a satisfação no trabalho está submetida às influências de forças internas e externas ao seu ambiente mais próximo e pode impactar na saúde física e mental do trabalhador e influenciar seu comportamento socioprofissional. Na Tabela 11, estão sintetizadas algumas das percepções dos agentes sobre seu ofício.

Tabela 8 – Sobre o ofício de ser AFTT - 2016

Percepções	N
<i>É um trabalho de fiscalização, mas também de educação.</i>	7
<i>É salva vidas indiretamente o tempo todo.</i>	8
<i>Servidor público, com responsabilidades com a população.</i>	6
<i>Nós somos guardiões da vida. Carro mata mais do que arma de fogo.</i>	12
<i>Um trabalho que você pode facilitar a vida de muita gente.</i>	12
<i>É um trabalho de muita responsabilidade, porque muita gente depende do nosso trabalho.</i>	8
<i>É um trabalho difícil, mas um trabalho digno, e que deve ser visto com seriedade.</i>	8
<i>Ser agente de trânsito não é uma função, é uma missão. A gente evitar que o mal chegue perto de muita gente.</i>	6
<i>É o momento que eu posso ajudar, dá a minha contribuição para uma cidade melhor.</i>	12
<i>Como agente público garantir os direitos da coletividade.</i>	3

Fonte: Pesquisa de campo (julho a agosto, 2016).

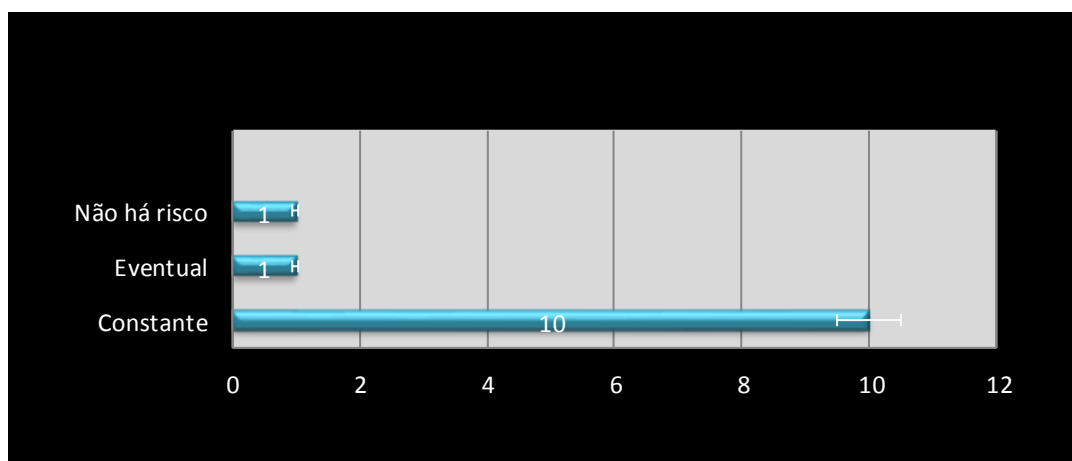
Por conseguinte, pode-se inferir que os agentes, ante a contradição que envolve a vivência da construção da identidade profissional, buscam sustentação no campo do autoconhecimento. Avalizando referências com os quais podem se identificar, onde a valorização do coletivo de trabalho tem papel preponderante no fortalecimento da identidade profissional.

6.10 PERCEPÇÃO DE RISCO E VITIMIZAÇÃO

Etimologicamente, a palavra ‘risco’ deriva da palavra *riscare* e tem o conceito conectado ao vocábulo ‘ousar’. Para Bernstein (1997) na perspectiva da Sociologia, risco é uma opção e não uma fatalidade. Na área da saúde, a epidemiologia o conceitua como a probabilidade, em condições determinadas, de uma pessoa sofrer agravos ou adquirir determinada enfermidade. Assim, em nosso entendimento, o conceito mais apropriado de risco para definir a condição específica da profissão de agente de fiscalização de trânsito e transporte deve estar conectado a duas visões: tanto epidemiológica, quanto sociológica, pois se entende que os agentes têm consciência do risco que constitui sua escolha profissional e que eles exercem papel preponderante no trabalho que realizam nas ruas e nas relações que estabelecem com a população.

Para os agentes, sua profissão é vivenciada como de muito risco, perdendo apenas para a polícia, como se pode visualizar no gráfico – a percepção de risco é quase totalizante para eles.

Gráfico 12 - Percepção dos AFTT segundo os riscos da atividade profissional

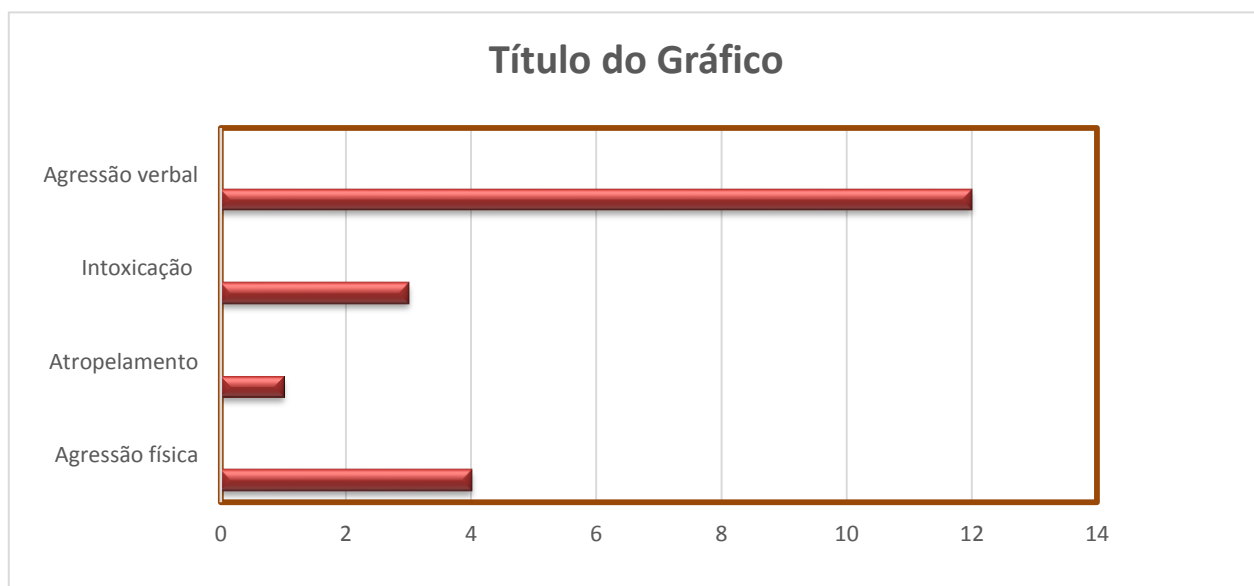


Fonte: Pesquisa de campo (jul.- ago. 2016).

No Gráfico 13, apresentam-se as informações dos agentes sobre a exposição a situações de risco em seu cotidiano. Dentre os episódios mais referidos, prevaleceram: agressão verbal (xingamentos; humilhações; insultos de cunho moral; à prefeitura da cidade; ao funcionalismo público; aos políticos; agressão física-

apanhar que abrange: tapas e empurrões; intoxicação por chumbo, presente na gasolina; e atropelamento doloso, com veículo).

Gráfico 13 - Principais situações de risco segundo os AFTT durante o trabalho de fiscalização



Fonte: Pesquisa de campo (julho a agosto, 2016).

A seguir, apresenta-se o Gráfico14 com os principais envolvidos nos conflitos com os agentes durante o trabalho de fiscalização.

Gráfico 14 - Principais envolvidos nos conflitos com os AFTT no trabalho de fiscalização



Fonte: Pesquisa de campo (jul.-ago. 2016).

Acredita-se que a relação conflituosa com os usuários, advém da natureza do trabalho de regulação e fiscalização do espaço público da cidade. Ao atuarem, os agentes, estão realizando seu ofício, cumprindo os princípios determinados pelo CTB, estão a serviço de uma instituição conhecida pela população. No entanto, os relatos das entrevistas corroboram que não há reconhecimento, nem respeito por essa categoria profissional, principalmente das 'ditas' autoridades reconhecidas, e da sociedade, uma vez que sua presença não impõe a autoridade que provém de suas atribuições.

Essa relação com os usuários dos serviços, tão importante e complexa nas organizações privadas, também alcança as do setor público. Entretanto, neste último, há um "jogo de forças" entre o Estado e a sociedade civil. É fato que os servidores públicos são responsabilizados pela sociedade e pelo próprio Estado pela inoperância dos serviços e pela crise da instituição pública que representam.

Eles são, muitas vezes, culpabilizados pela não resolução de problemas e pelas deficiências do serviço, inclusive, administrativos e, mesmo não sendo responsáveis por tais questões, não têm acesso, autonomia, nem poder para resolvê-las, tanto no que se refere à resolução de problemas comuns, quanto para a resolução de problemas mais complexos, os quais somente podem ser resolvidos no âmbito maior do Estado e não no setor de trabalho (ZARIFIAN 2001; LANCMAN et al., 2006; 2007 PRADO, 2006).

6.11 O LIDAR COM AS SITUAÇÕES DE RISCO E SUAS ESTRATÉGIAS

A análise das entrevistas permite identificar que grande parte dos desafios vivenciados no cotidiano de trabalho dos agentes é oriunda da relação conflituosa com a população, decorrente do não cumprimento das normas de trânsito. Identificou-se também que para amainar os conflitos e agressões no ambiente de trabalho e preservar a integridade física os agentes utilizam estratégias de evitar conflito, tais como:

Saindo do local para desviar-se do contato com a população.

A Guarda Municipal, logo que foi criada foi trabalhar com a gente. Certo dia, chegamos para monitorar um local, quando terminamos eu falei - "vamos embora, já está funcionando, o trânsito já está rodando..." como a gente chama, "a gente tem que sair porque, às vezes, quando já está andando o pessoal daqui a pouco vai dizer que foi a gente que causou o engarrafamento". Ele disse, "não". Eu falei, "quer ver uma coisa? Vamos aguardar um pouco que você vai ver". Daqui a pouco um ônibus..., "está vendo aí? Eu sabia que era vocês. Só podia ser vocês, a culpa é de vocês". "Olha aí, até a Guarda agora está vindo atrapalhar também". Ele disse, "rapaz eu pensava assim também".

A gente estava ajudando, a gente tirou o veículo, mas se ficarmos depois no local, a população não ver qual foi o problema, e diz que o problema foi criado por nós. (Ent.9)

Conhecendo as particularidades da área.

Tem áreas aqui na cidade que, historicamente, os policiais vão trabalhar. Dar um exemplo aqui, Terreiro de Jesus tem muitos veículos que são de policiais. Eles chegam, estacionam, prestam o serviço lá. Então nós chegamos na ronda, certo? Nós sinalizamos e procuramos saber de quem é cada veículo, "esse veículo é de quem? ", "ah, é do policial", "pede para ele remover daqui? Botar lá dentro, lá atrás". Aí depois que nós fazemos toda essa, eh... triagem, aí nós.... Começamos a notificar. É correto? Não... Sobrevivência. (Ent.10)

Não contestando o agressor, ignorá-lo e retirar-se da área

Em determinados momentos a gente tem que agir de forma inteligente, deixando de fazer o nosso serviço, porque se for fazer o serviço de acordo com o que deve ser feito, vai colocar a vida, nossa vida em risco. Então de vez em quando a gente tem que recuar e sair, tem que deixar para lá, porque senão a gente não sairia vivo né? (Ent.11)

Se está vendo que a situação está saindo do controle, o agente vai autuar, mas não precisa ficar de frente, debatendo, eles não querem tirar, "valeu irmão, deixa aí e pronto". (Ent.12)

"Eu não vou para o confronto não. Geralmente quando a pessoa me xinga, eu faço que não ouvi, eu dou as costas, saio, não é comigo. É, eu ignoro. Não revido. Porque a gente lida com diversos tipos de pessoas. A violência está inserida no trânsito e a gente tem que evitar o conflito, né? Evitar o atrito com os condutores nervosos, problemáticos. Minha política é sempre essa, evitar o conflito". (Ent.8)

Utilizando o "jeitinho"

"Tenho uma "gingazinha" de evitar até algumas "vias de fato". Aí você saber recuar e saber avançar; evita o máximo possível entrar em contato

com os condutores. Filtrar e falar certinho com o condutor se não vai gerar confusão e, geralmente, não acaba bem. ” (Ent.12)

“Assim... a gente precisa ter uma certa “tarimba” para ir desatando aquele nó; A gente precisa usar de nossa experiência de 15 anos para fazer a cidade rodar; nós aprendemos a nos defender não atacando, mas recuando. Muita gera muito problema... melhor ir devagar ir levando. E você já viu que eu tenho que ter um jogo de cintura muito grande. ” (Ent.4)

Usando a diplomacia (dialogar, orientar, informar o usuário)

Quando algum condutor, ou passageiro ou pedestre, joga uma pedra, o agente de trânsito vir com mais duas, não adianta. Tem que procurar escutar mais, procurar escutar mais, falar menos e tentar aconselhar ao invés de... de debater, aconselhar... (Ent.12)

Eu acho que a maneira como você conversa... eu acho que a conversa inicial pode tanto ajudar você ou atrapalhar... (Ent.12)

Eu acho que no dia a dia a gente aprende a lidar com as situações. Por que uma das coisas que a gente aprende é administrar conflito. Se você entrar no conflito você vai sair pior. Ter equilíbrio emocional. (Ent.6)

Avisar da notificação, “o senhor está errado, vou notificar o senhor”. Sempre digo a pessoa, “vou lhe notificar”. Quando eu não notifico eu digo, “eu não vou notificar, vou usar bom senso, o senhor reconheceu o erro”. Mas quando eu vejo que é necessário eu aviso para a pessoa que ela está sendo notificada. (Ent.8)

Formando uma rede de proteção social no local de trabalho

Conhecer os policiais da área. Saber chegar e ver se você deve mesmo chegar ali, certo? Aí você já avisa que você precisa de uma cobertura. Uma amizade na área ali com alguém que seja até influente lá no meio deles.... na comunidade. (Ent.5)

Bato meu papozinho, por quê? A proteção que a gente tem são as amizades que a gente faz na rua, no local de trabalho. É o taxista que você conhece, é o policial, é o vendedor de bala, é assim (Ent.7).

Essas estratégias são ativadas na busca de lidar com o cotidiano de trabalho que é de risco. Assim, o trabalho do agente está permeado por estratégia de defesa que são acionadas ao entrar em contato com o usuário para que as normas de trânsito sejam respeitadas, bem como para esquivar-se dos conflitos e possíveis agressões.

Paes-Machado e Levenstein (2002), em pesquisa realizada com motoristas e cobradores do transporte público de Salvador, mostram que a relação direta dos trabalhadores com os usuários do serviço se caracteriza pela sua incerteza com relação às reivindicações e exigência dos consumidores ou usuários do serviço e podem, inclusive, suscitar conflitos e violências, exigindo do trabalhador flexibilidade para lidar com as situações, com o propósito de evitar ou amenizar os conflitos.

Com o intuito de amenizar o impacto suscitado pela autuação, os agentes são levados a agir, em determinados casos, com maior tolerância com as infrações cometidas pelo usuário, para evitar as situações de litígio. Aceitam descumprir as normas legais, mesmo que de forma velada ou indireta, em nome do “bom andamento” do trabalho. Não obstante, isso sempre implica riscos para o trabalhador, pois, em última instância, é do servidor o dolo e jamais o gestor admite ter ciência de tais práticas.

Uma questão a ser salientada é a crítica contumaz dos agentes sobre a deficiência na assistência jurídica do órgão quando são vitimados na rua, no exercício da profissão. Eles referiram que não há uma padronização de procedimento e encaminhamentos legais por parte do órgão, quando as violências sucedem, acarretando sentimentos de desamparo e vulnerabilidades nos trabalhadores, sobretudo quando precisam comparecer às Delegacias de Polícia para realizar o boletim de ocorrência contra o condutor transgressor e, posteriormente, aos Juizados, a depender dos desdobramentos do processo.

Diante disso, os agentes relataram que, em muitos casos, quando a agressão é verbal, “não chegou a vias de fato”, não comunicam à instituição a ocorrência, por não considerarem o fato acidente de trabalho, pois ele ocorre cotidianamente com eles ou com outros colegas de área. Ademais, acreditam que a instituição não tomará nenhuma providência para resolver o caso, pois há uma desconfiança muito grande em relação às práticas de gestão do órgão.

Assim, diante da inoperância institucional em lhes assegurar meios de proteção e segurança, relatam que contam com a proteção divina, com a cooperação e a confiança dos colegas e com a rede de proteção social no local de trabalho. Dessa

forma, esses elementos são utilizados como estratégias coletivas para enfrentar o cotidiano, pois eles amenizam a percepção do perigo e das adversidades dos conflitos oriundos do trabalho, possibilitando o retorno do trabalhador no dia seguinte ao seu ofício (LANCMAN, 2007).

6.12 CONDIÇÕES DE SAÚDE

No que tange à cidade de Salvador, em 2015, a Coordenação de Inspeção Médica do Município (SENGE) apresentou o cenário da saúde ocupacional dos servidores configurado da seguinte forma:

- Ausência de perfil epidemiológico
- Ausência de controle de absenteísmo
- Licenças prolongadas
- Subnotificação de acidentes de trabalho
- Condições ambientais discutíveis
- Mobiliário inadequado
- Nenhum investimento em prevenção

Desse modo, é imperativo instituir um programa de saúde ocupacional e de valorização do servidor municipal, diante desse panorama tão adverso. E para que mudanças efetivas aconteçam, entende-se que os gestores precisam adotar medidas austeras que viabilizem, por exemplo, novas orientações na área de gestão de pessoas, porquanto, como assegura Chiavenato (2008, p. 10), “O maior ativo de uma organização está representado pelas pessoas que a compõem [...].” Ademais tal medida torna-se estratégica, pois, certamente, trará benefícios para o atendimento que esses servidores prestam a população.

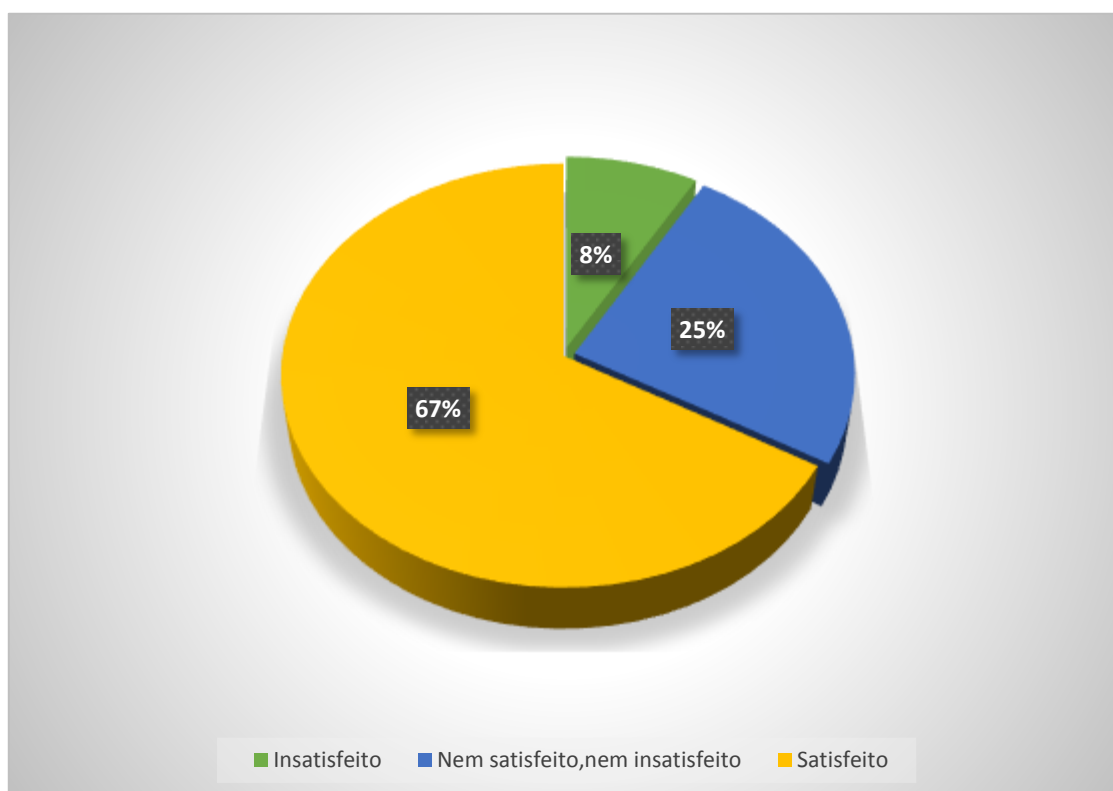
Em compensação, diferentemente do panorama desordenado da saúde ocupacional do município, as autarquias dispõem de uma rede de atenção à saúde estruturada através de uma concessionária particular, que oferece médicos especializados e habilitados para a realização de consultas, exames, procedimentos e internações hospitalares, além de uma rede própria para atendimento, composta por seis centros médicos próprios e dois hospitais de referência. Para os servidores entrevistados, o

plano de saúde foi uma, conquista produto de muita luta, sendo considerado um fator primordial para a condição de trabalho, saúde e qualidade de vida:

Nosso plano de saúde é uma conquista de mais de 20 anos que nos assiste e as nossas famílias (Ent.2).

Os dados alusivos à satisfação e insatisfação com relação a esse aspecto estão no Gráfico 15, onde a maioria (67%) dos agentes avaliou como satisfatória a assistência à saúde prestada a eles e a seus familiares.

Gráfico 15 - Grau de satisfação com os serviços de saúde - 2016

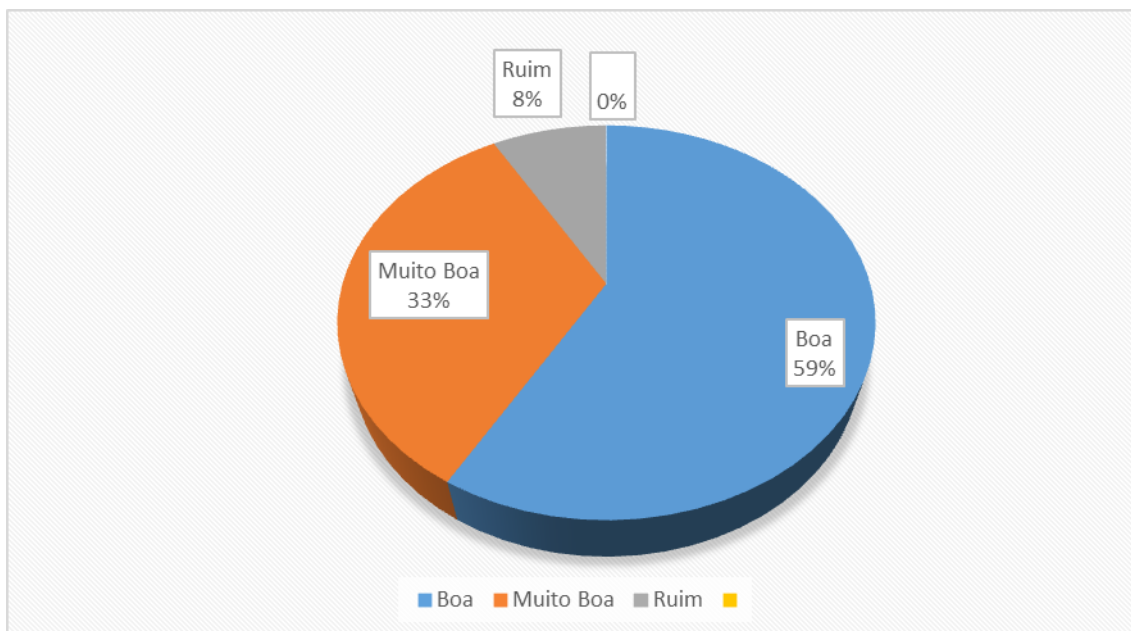


Fonte: Pesquisa de campo (julho a agosto, 2016).

No que se refere à percepção do seu estado geral de saúde, mais da metade (58%) avaliou como positiva (muito bom ou bom). Esse resultado perpassa tanto o suporte social dos pares como o acesso ao serviço de saúde, como mencionado, corroborando os resultados apresentados sobre o grau de satisfação com a assistência à saúde recebida por ele e pelos familiares. Esta percepção pode ser também uma evidência de que a forte rede de suporte social entre os colegas de

trabalho, elemento importante de bem-estar, esteja contribuindo para que a maioria se perceba saudável.

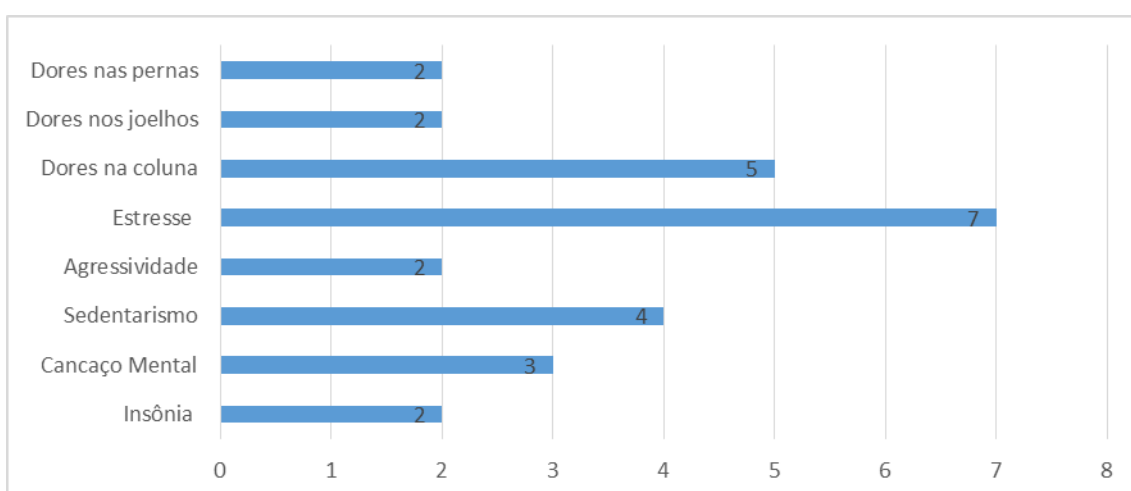
Gráfico 16 - Percepção do estado geral de saúde dos AFTT - 2016



Fonte: Pesquisa de campo (jul. - ago. 2016).

Apesar disso, foi registrado número significativo de queixas referidas a sintomas relacionados a agravos osteomusculares, como: dores na coluna (5), dores nos joelhos (2) e nas pernas (2); e à saúde mental, como: estresse (7), agressividade (2), insônia (2), cansaço mental (4) e sedentarismo (5).

Gráfico 17 - Principais queixas de saúde referidas pelos AFTT



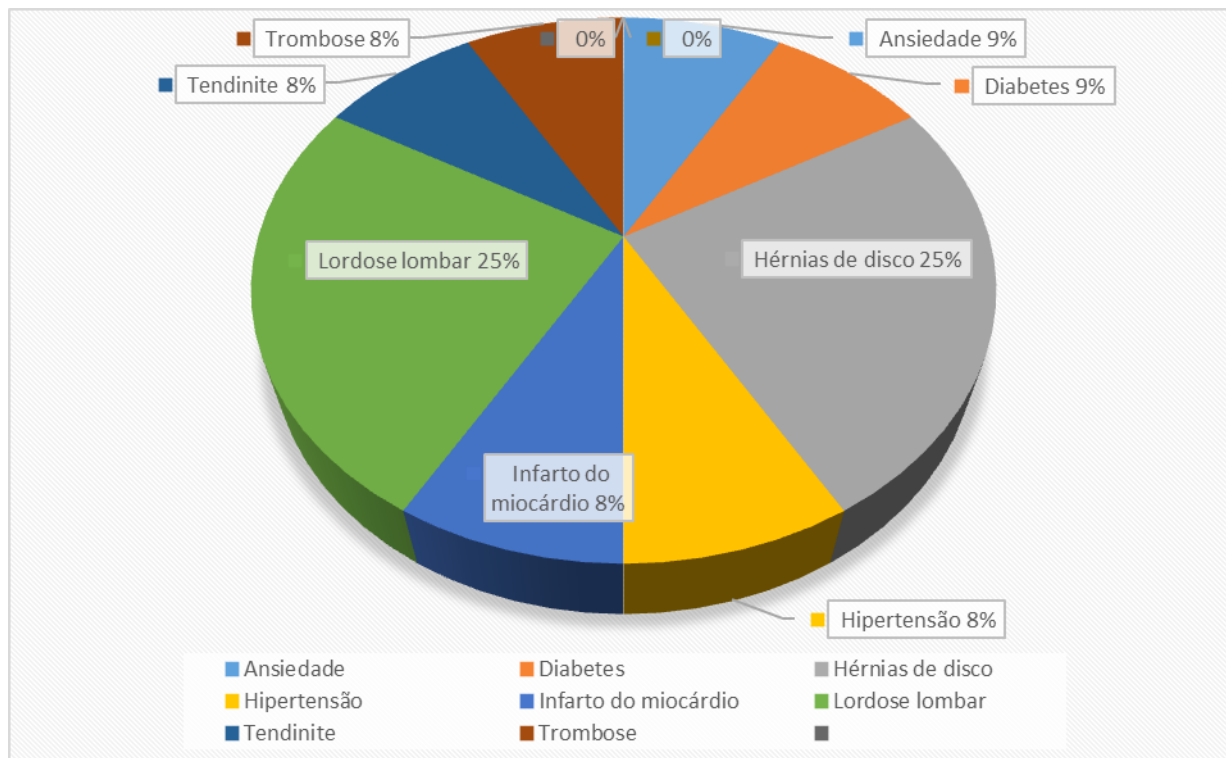
Fonte: Pesquisa de campo (jul.- ago. 2016)

Todos os entrevistados citaram um ou mais diagnósticos médicos, sendo a metade deles referiram agravos osteomusculares: lordose lombar (25%); hérnias de disco (25%); tendinite (8%). Outros diagnósticos citados foram: trombose (8%); ansiedade (9%); hipertensão (8%); infarto do miocárdio (8%); diabetes (9%).

Esses resultados corroboram com as descobertas da literatura médica que mostram as lombalgias como causa recorrente de agravo a saúde, sobrepujada tão somente pela cefaleia. A dor lombar, um dos frequentes motivos de consultas médicas e hospitalizações, ocorrem reiteradamente a homens acima de 40 anos e mulheres acima de 50 anos. Assim umas das fundamentais ocorrências que contribuem para a cronicidade da dor lombar são os movimentos e posturas inadequadas oriundas das condições e organização do trabalho - contexto laboral adverso, atividade sentada por longos períodos, elevação de peso, ausência de exercícios físicos e os distúrbios psicológicos, segundo os estudos apresentados por HELFENSTEIN e colaboradores (2010).

A demais, a atividade laboral na rua em ambiente aberto, expõe o trabalhador a alto nível de estresse, a fatores climáticos diversos, a várias modalidades de poluição, além do que estão submetidos à postura corporal incômoda (muito tempo em pé ou sentado). Portanto, esses fatores podem estar associados a morbidades referidas nos diagnósticos clínicos. Os estudos realizados por Araújo e colaboradores (2005) corroboram essa análise, ao evidenciar que os aspectos ambientais do trabalho podem também ser condicionantes importantes na produção de doenças ocupacionais, comprometendo a saúde física e mental do trabalhador.

Gráfico 18 - Diagnósticos médicos mais frequentes referidos pelos AFTT



Fonte: Pesquisa de campo (jul. - ago. 2016).

Não obstante, foram observadas contradições entre as percepções do estado geral de saúde avaliado, como bom ou muito bom, e as menções de queixas de saúde e um ou mais diagnósticos médicos. Diante disso, infere-se que pode haver uma banalização de certos sintomas entre os entrevistados, considerando-os problemas comuns ou fatalidades do trabalho ou, ainda, pode ser uma comprovação que as interações sociais entre os colegas de trabalho são um componente significativo de apoio social, contribuindo para que a maioria se perceba seguro entre os pares, quando ocorrem partilha de experiências em relação às vivências do processo saúde-doença. Ademais, para Pinheiro e colaboradores (2002), a percepção do estado de saúde pode retratar diferentes condições de saúde de um determinado grupo populacional.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta exposição final, procurar-se-á adotar o nexo que permeou este estudo, chamando atenção para os pontos fundamentais que o constituíram: mudanças macrossociais e institucional, condições de trabalho, condições de saúde e satisfação com o trabalho.

O cotidiano de trabalho dos agentes está permeado pelas mudanças macrossociais que vêm incidindo no mundo do trabalho, principalmente na última década. Dessa forma, os agentes de fiscalização têm de lidar cotidianamente com questões relacionadas ao crescimento desordenado da cidade, o trânsito de veículos e pedestres, as ocorrências de acidentes trânsito, o agravamento da violência urbana em Salvador, o que afeta diretamente o trabalho daqueles que exercem suas atividades laborais na rua. Esse contexto vai repercutir no trabalho de quem fiscaliza o trânsito, tarefa bastante árdua, ratificada pelos dados sobre o trânsito e a cidade de Salvador, já citados anteriormente na revisão bibliográfica.

Além das mudanças relacionadas ao crescimento desordenado da cidade de Salvador e das características do trânsito, que têm influenciado o trabalho dos agentes, outras modificações significativas ocorreram no âmbito institucional e incidiram, diretamente, nas atividades laborais desenvolvidas por eles, com a extinção da SET e da STP e a criação da TRANSALVADOR, em 2008.

Essas mudanças administrativas e organizacionais, fruto das oscilações políticas ocorridas na prefeitura do município de Salvador, refletiram internamente no órgão gestor de trânsito, na continuação de projetos em andamento, nos novos a serem implantados e nos seus setores. Assim, a instituição passou por múltiplas fases que variaram da extinção à reestruturação de serviços, evidenciadas durante a realização deste estudo e que impactaram negativamente no trabalho dos agentes.

Essas mudanças repercutiram na vida dos servidores e nas funções desempenhadas por eles em seus múltiplos aspectos como, por exemplo, a

sensação de insegurança e incerteza, decorrentes das muitas mudanças vividas pela instituição. Esses acontecimentos deixam memórias negativas no histórico dos trabalhadores, comprometendo seu desempenho, sua realização e satisfação com o trabalho. Alinhando-se a isso, as precárias condições de trabalho enfrentadas pelos agentes, tanto em termos do espaço físico, como de equipamentos de proteção, inviabilizam o desenvolvimento adequado das atividades.

No que tange aos recursos humanos disponíveis na instituição, foram mencionados como em número insuficiente para o desempenho das atividades. Esse fato foi recorrente nas falas de todos os agentes entrevistados, mostrando o quanto estão sobrecarregados por causa da escassez de pessoal. Vale lembrar que há anos não se realizam concursos públicos para o cargo de agente de fiscalização de trânsito e transporte em Salvador. Desse modo, não foram contratados trabalhadores para suprir os que se aposentaram e os que se demitiram por razões diversas.

Tal conjuntura impactou, negativamente, nos trabalhadores e no trabalho realizado em seus diversos aspectos, como, por exemplo, a redução do efetivo profissional ao longo dos anos e o sentimento de incerteza e insegurança nos trabalhadores, suscitado pelas muitas mudanças e indefinição pelas quais passou a instituição. Esses fatos trouxeram consequências e deixaram sequelas tanto na organização, como nas condições de trabalho e na imagem do trabalhador e do serviço público.

As referidas questões podem ser elencadas como fatores causadores de desmotivação e desinteresse na efetivação das tarefas. Ademais, o trabalho dos agentes de trânsito sofre o julgamento negativo da sociedade e do órgão gestor, como mostraram os dados apresentados nesta pesquisa. Desse modo, as precárias condições de trabalho e a desvalorização social favorecem não só a desmotivação, como a deficiência na prestação do serviço, o que pode agravar as questões referentes à imagem da categoria profissional e à confiabilidade do órgão gestor de trânsito.

Conclui-se que muito da imagem negativa do agente de fiscalização de trânsito, além de fatores culturais, advém da natureza do trabalho de regulação e fiscalização do espaço público da cidade, conquanto ao autuarem, estão realizando seu ofício,

cumprindo os princípios determinados pelo CTB e a serviço de uma instituição conhecida pela população. No entanto, os relatos das entrevistas corroboram que não há reconhecimento, nem respeito por essa categoria profissional, principalmente por parte da sociedade e das autoridades reconhecidas, que se fazem presentes no trânsito da capital baiana, uma vez que sua presença não impõe a autoridade que provém de suas atribuições.

Assim o trabalhador passa a ser o anteparo e, por vezes, o alvo entre a instituição e o usuário, e não apenas o seu intermediário. Desse modo, a profissão de agente de trânsito se constitui como de risco, pois as atividades desenvolvidas por eles colocam suas vidas em perigo e, para confrontar-se cotidianamente com essa realidade, desenvolvem estratégias defensivas.

No caso dos Agentes de Fiscalização de Trânsito e Transporte de Salvador os riscos derivam, precipuamente, das interações com os cidadãos ao regular e fiscalizar do espaço público da cidade. Essas interações apesentam uma margem de imprevisibilidade, de variabilidade, própria do setor, e se caracterizam fundamentalmente pela relação direta que se estabelece entre o trabalho realizado, o trabalhador e o consumidor desse serviço. Eles são, muitas vezes, culpabilizados pela não resolução de problemas e pelas deficiências do serviço, inclusive, administrativos, mesmo não sendo responsáveis por tais questões.

Assim, diante do contexto de trabalho desses agentes, acredita-se que a relação de cooperação entre os pares e a percepção da importância social do ofício que executam são importantes subsídios no enfrentamento das adversidades do seu cotidiano, fatores que podem também estar influenciando a percepção positiva do estado geral de saúde dessa categoria profissional.

Portanto, espera-se que esta pesquisa possa contribuir para novos estudos acadêmicos na área de Saúde e Trabalho, bem como para outros profissionais e serviços que atuem nesse campo. Embora se trate de um estudo de caso e, por essa razão, os resultados são singulares, acredita-se que possa servir para reflexões, questionamentos e indicar caminhos para outros trabalhos, que possam vir a ser realizados na área por outros profissionais.

Nesta pesquisa, foi possível conhecer diversas estratégias empregadas pelos AFTT para lidar com os desafios do seu trabalho, especificamente sobre a relação que se estabelece com a população, o que facultou conhecer os recursos cognitivos e emocionais utilizados pelos trabalhadores no exercício da sua atividade profissional, do seu saber fazer.

Assim, é importante estimular a realização de outras pesquisas com outras categorias profissionais, com o objetivo de conhecer as estratégias utilizadas por elas na execução do seu trabalho e a razão de sua escolha, visando à melhoria das condições e da organização do trabalho, tendo sempre como objetivo final a prevenção e a promoção da saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO. **Violência no trabalho, 2005**. Disponível em: https://osha.europa.eu/pt/topics/stress/index_htm . Acesso em: 5 maio 2015.

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS. **Transalvador põe em funcionamento núcleo de operações assistidas**, Salvador, 2015. Disponível em: <<http://www.agenciadenoticias.salvador.ba.gov.br/index.php/pt-br/releases-2/geral/1878-transalvador-poe-em-funcionamento-nucleo-de-operacoes-assistidas>>. Acesso em: 20 maio 2015.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

ARAÚJO et al. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 29 n.1, p.6-21, jan. /jun. 2005.

BAHIA. Secretaria de Infraestrutura. **Pesquisa de mobilidade na região metropolitana de Salvador**: síntese dos resultados da pesquisa domiciliar. Salvador, 2012.

BERNSTEIN, P. L. **Desafio aos deuses: a fascinante história do risco**. São Paulo: Campus, 1997.

BORGES, A. A desestruturação do mercado de trabalho de uma metrópole periférica. **Cadernos do Ceas**, Salvador, n. 208, nov. /dez. 2003.

_____. Educação e mercado de trabalho: elementos para discutir o desemprego e a precarização dos trabalhadores escolarizados. **Gestão em Ação**, Salvador, Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação/UFBA; ISP/UFBA, v. 1, n.1, 2006.

BORJA, J. **La ciudad conquistada**. Madrid: Alianza, 2003.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF; Senado, 1988. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/>>. Acesso em: 20 set. 2009.

BRASIL. **Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992**. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%208.429-1992?OpenDocument>. Acesso: 20 fev. 2016.

BRASIL. **Lei n. 9.503, de 23 de setembro de 1997**. Código de Trânsito Brasileiro. Disponível em: <<http://www.denatran.gov.br>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

BRASIL. **Lei nº 10.257, de 10 de julho de 2001**. Regulamenta os arts. 182 e 183 da Constituição Federal, estabelece diretrizes gerais da política urbana e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/LEIS_2001/L10257.htm>. Acesso em: 25 mar. 2015.

BRASIL. Ministério das Cidades. **Mobilidade e política urbana: subsídios para uma gestão integrada**. Rio de Janeiro: IBAM, 2005.

BRASIL. Senado Federal. Violência: explosão de motos e mortes. **Revista de audiências públicas do Senado Federal**, Brasília, DF, v. 3, n.13, nov. 2012. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/243065>>. Acesso em: 11 nov. 2015.

BRITO, J. C. Trabalho real. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2009. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trarea.html>>. Acesso: 7 nov. 2016.

CARLOTTO, M. S. e CÂMARA S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho. **Psico-USF**, v. 13, n. 2, p. 203-210, jul. /dez. 2008.

CARVALHO, I. M. M.; PEREIRA, G. C. Salvador, uma metrópole em transformação In: _____. **Salvador: transformações na ordem urbana**. Rio de Janeiro: Letra Capital; Observatório das Metrópoles, 2014.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

CHAUÍ, M. Ética e violência. **Teoria e Debate**, São Paulo, v. 11, n. 39, p. 32-41, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CLOT, Y. Clínica do trabalho e clínica da atividade. In: BENDASSOLLI, P. F., SOBOLL, L. A. (Org.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

COSTA et al. Morbidade declarada e condições de trabalho – o caso dos motoristas de São Paulo e Belo Horizonte. **Perspectivas**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 54-67, 2003.

COTRIM, I. (Coord.). **Do projeto ao objeto**. Lisboa: Centro Português de Design, 2005.

DELCOR et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 187-196, jan-fev, 2004.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2000.

DELGADO, J. P. M., Organização social do território e mobilidade urbana na Região Metropolitana de Salvador, Bahia. In: CARVALHO, I. M. M.; PEREIRA, G. C. (Ed.). **Salvador: transformações na ordem urbana**. Rio de Janeiro: Letra Capital, 2014.

DENATRAN. **Relatórios estatísticos / frota de veículos - 2005 a 2016**. Disponível em: <<http://www.denatran.gov.br/index.php/estatistica/237-frota-veiculos>>. Acesso: 20 nov. 2016.

DENATRAN. **Roteiro de municipalização de trânsito 2000**. Disponível em: <http://www.destran.com.br/links/transito/legislacao_manual.pdf>. Acessado em: 20 abr. 2015.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DRUCK, G.; BORGES, A. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 111-139, jul. /dez. 2002.

DRUCK, G.; FRANCO, T. Trabalho e precarização social. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 1, p. 9-12, 2011.

FERNANDES NETO, B. As ilegalidades decorrentes da atuação das guardas municipais como agentes da autoridade de trânsito sob a ótica constitucional e do Código de Trânsito Brasileiro. In: **ÂMBITO JURÍDICO**, Rio Grande, v. 12, n. 63, abr. 2002. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6040>. Acesso em: 16 jun. 2015.

FERNANDES, Rosali B. Processos recentes de urbanização em Salvador: o miolo, região popular e estratégia da cidade. **Revista Bibliográfica de Geografia y Ciencias Sociales**, Universidad de Barcelona, v. 9, n. 523, 20 Jul. 2004. Disponível em: <www.ub.edu/geocrit/b3w-523.htm>. Acesso em: 30 jun. 2016.

FERRARA, L.D. **Ver a cidade**. São Paulo: Nobel, 1988.

FRASER, T. M. Work, fatigue, and ergonomics. In: **Introduction to industrial ergonomics: a textbook for students and managers**. Toronto: Wall and Emerson, 1996. Acesso: <http://www.wallbooks.com/source/fraser.htm> agosto de 2015.

FREITAS, I. M. D. et al. Centralidades, concentração de serviços e padrões de mobilidade urbana em Salvador - Bahia – Brasil: projeto Identificação da estrutura espacial de cidades brasileiras para planejamento da mobilidade urbana sustentável. In: **CONGRESSO PAN-AMERICANO DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO E TRANSPORTES E LOGÍSTICA**, 16. Lisboa, 2009. **Anais ...Lisboa**, 2010.

GASPARINE, D. **Direito administrativo**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GERNET, I.; E DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, P.F.; SOBOLL, L.A.; **Clínicas do trabalho novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

GODOY, A. S., 1995. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 35, 3: 20-29, 1995.

GOMEZ, C.M.; THEDIM-COSTA, S.M.F. Precarização do trabalho e desproteção social: desafios para a saúde coletiva. **Ciênc. Saúde Coletiva**, v. 4, n. 2, p. 411-422, 1999.

GONÇALVES, R. M. A. et al. O trabalho dos agentes de fiscalização do município de São Paulo: uma análise ergonômica. **Revista de Terapia Ocupacional da USP**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 82-89, 2005.

GONÇALVES, R. M.A. **Estudo das estratégias operatórias desenvolvidas pelos agentes de fiscalização da Zona Azul na relação com os usuários do serviço – subsídios para o aprimoramento de um cotidiano de trabalho.** 2009. Dissertação (Mestrado em Movimento, Postura e Ação Humana), Faculdade de Medicina, Universidade de São Paulo.

GORZ, A. A ideologia social do automóvel. In: LUDD, Ned (Org.). **Apocalipse motorizado: a tirania do automóvel em um planeta poluído.** São Paulo: Conrad, 2005.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo:** a prática da ergonomia. São Paulo Fundação: Vanzolini; Edgard Blücher, 2004.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna.** São Paulo: Loyola, 1996.

_____. **O enigma do capital e as crises do capitalismo.** São Paulo: Boitempo 2011.

_____. **O novo imperialismo.** São Paulo: Loyola, 2005.

HELFFENSTEIN JR. M., GOLDENFUM, M. A., SIENA, C. Lombalgia ocupacional. Rev. Assoc. Med. Bras. 56(5): 583-9. 2010.

IBAHIA. **Carro, moto, ônibus, corredor ou bicicleta. Quem chegou primeiro no Desafio Mobilidade iBahia?** Salvador, 2012a. Disponível em: <http://www.ibahia.com/detalhe/noticia/carro-moto-onibus-corredor-ou-bicicleta-quem-chegou-primeiro-no-desafio>. Acesso em: 14 de jan. 2016.

IBAHIA. **Salvador tem uma das menores médias de automóveis por pessoa entre as capitais.** Salvador, 2012b. Disponível em: <http://www.itatrans.com.br/distancia1.html/>. Acesso em: 14 jan. 2016.

IBGE. **Censo demográfico 2011: sinopse do censo e resultados preliminares do universo.** Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/0000000402.pdf. Acesso em: 25 abr. 2015

ILO-OSH. **Guidelines on occupational safety and health management systems,** Genebra, 2001. Disponível em: oitbrasil.org.br. Acesso em: 15 jan. 2015

INDOVINA, F. O espaço público - tópicos sobre a sua mudança. **Revista Cidades, Comunidades e Territórios**, Lisboa, n. 5, p. 119-123, 2002.

KON, A. **Economia de serviço: teoria e evolução no Brasil**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

LANCMAN, S. et al. Sofrimento psíquico e envelhecimento no trabalho. **Revista de Terapia de Ocupacional da USP**, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 129-136, set. /dez. 2006.

_____. O trabalho na rua e a exposição à violência no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Interface – Comunicação, Saúde e Educação**, v. 11, n. 21, p. 79-92, jan./abr. 2007.

LAZZARINE, A. **Estudos de direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behaviour Human Performance**.v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MACEDO, C. M. B. Polícia administrativa de trânsito. **Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 20, n. 3, 2002. Disponível em: <www.tce.mg.gov.br/revista>. Acesso em: 20 abr. 2015.

MARQUES NETO, F.P. A. **Regulação estatal e interesses públicos**. São Paulo: Malheiros, 2002.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY A. I. B. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 59-78, 2003.

MEIRELLES, D. S. O conceito de serviço. São Paulo: **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 26, n.1 p.119-136, jan.-mar. 2006.

MENDES, A. M. **Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho**. Revista de Psicologia, Fortaleza, v. 13, nº. 1/2, p. 27-32, 1996.

MEZAN, R. **Interfaces da psicanálise**. São Paulo: Companhia das Letras, 2002.

MINAYO, M. C. S. Social violence from a public health perspective. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, n. 10 (suppl.1), p. 7-18, 1994.

MINAYO, M. C. de S.; SOUZA, E. R. O desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M. C. de S.; GOMES, S. F. D. R. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

_____. Violência e saúde como um campo interdisciplinar e de ação coletiva. **História, Ciência e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 3, p. 513-531, 1998.

_____. Violência: um problema para a saúde dos brasileiros. In: BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Impacto da violência na saúde dos brasileiros**. Brasília, DF, 2005.

NARCISO, C. A. F. Espaço público: ação política e práticas de apropriação. Conceito e procedências. **Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, 2009.

ODÁLIA, N. **O que é violência**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

OFFE, C. **Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da "Sociedade do Trabalho"**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, v. 2., 1991.

OLIVEIRA, R. P.; NUNES, M. O. Violência relacionada ao trabalho: uma proposta conceitual. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v.17, n.4, p. 22-34, 2008.

OLIVEIRA, M. A. de. Reestruturação produtiva e mudanças nas relações de trabalho. In: OLIVEIRA, Marco Antônio de (Org.). **Economia e trabalho**. Campinas, SP: Ed. Unicamp, 1998. cap 11, p. 187-203.

OLIVEIRA, M. R. N. A centralidade do Iguatemi. In: GAMA, H.; NASCIMENTO, J. A **Urbanização de Salvador em três tempos - Colônia, Império e República**: textos críticos de história urbana. Salvador: Instituto Geográfico e Histórico da Bahia, v. 2., 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Brasil é o país com maior número de mortes de trânsito por habitante da América do Sul**. Brasil, 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/oms-brasil-e-o-pais-com-maior-numero-de-mortes-de-transito-por-habitante-da-america-do-sul/>. Acessado em: 2 abr. 2016.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. **Informe sobre la situación mundial de la seguridad vial.** Genève, 2015. Disponível em: <http://www.who.int/violence_injury_prevention/road_safety_status/2015/Summary_GSRRS2015_SPA.pdf>. Acessado em: 23 abr. 2016.

PAES-MACHADO; LEVENSTEIN, C. Assaltantes a bordo: violência, insegurança e saúde no trabalho em transporte coletivo de Salvador, Bahia, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, p. 1215-1227, 2002.

PINHEIRO, R. S. et al. Gênero, morbidade, acesso e utilização de serviços de saúde no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 7, n. 4, p. 687-707, 2002.

REMÍGIO, Marcelo. Brasil tem 11 das 30 cidades mais violentas do mundo, diz ONU. **O Globo**, Rio de Janeiro, 10 de abr. de 2014. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/brasil/brasil-tem-11-das-30-cidades-mais-violentas-do-mundo-diz-onu-12151395#ixzz4ZcXXZPhb>>. Acessado em: 23 abr. 2015.

ROLNIK R. **O que é a cidade.** São Paulo: Brasiliense, 1995.

ROTEMBERGE et al. Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 639-649, maio-jun., 2001.

SALVADOR. **Lei Complementar n.º 1**, de 15 de março de 1991. Institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município do Salvador. D.O.M. de 17 e 18 de março de 1991. Disponível em: <http://www.gestaopublica.salvador.ba.gov.br/doc_PDF/Lei%20Complementar%20N%C2%BA%2001.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2015.

SALVADOR. **Lei Municipal n.º 7.610 de 2008.** Republicada por ter saído com incorreção, na forma do novo autógrafo encaminhado pela Câmara Municipal do Salvador, através do ofício n.º 009/2009. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/hcmjt>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

SALVADOR. **Lei Municipal Ordinária n.º 8.725** de 29 de dezembro 2014. Modifica a Estrutura Organizacional da Prefeitura Municipal de Salvador - PMS e dá outras providências. Disponível em: <<http://leismunicipa.is/hcmjt>>. Acessado em: 20 abr. 2015.

SALVADOR. Prefeitura Municipal. **Dados.** Salvador, 2013. Disponível em: <<http://www.salvador.salvador.ba.gov.br/>>. Acessado em: 6 abr. 2015.

SALVADOR. Fundação Gregório de Mattos. **Áreas culturais de Salvador**. Salvador Disponível em: <http://www.culturatododia.salvador.ba.gov.br/vivendo.php> . Acessado em: 21 abr. 2016.

SAMPAIO, A. H. de L. **Formas urbanas: cidade real e cidade ideal; contribuição ao estudo urbanístico de Salvador**. Salvador: Quarteto, 1999.

SANCHES-JUNIOR, P. F. **Logística de carga urbana: uma análise da realidade brasileira**. 2008. Tese (Doutorado em Engenharia Civil) – UNICAMP, Campinas.

SALERNO, M. S. (Org.) **Relação de serviço – produção e avaliação**. São Paulo: SENAC, 2001.

SANTOS, M. **Espaço & método**. 3. ed. São Paulo: Nobel, 1992.

_____. **O espaço do cidadão**. São Paulo: Ed. USP, 2007.

SANTOS, T. L. F. Coletores de lixo: a ambiguidade do trabalho na rua. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 33, n. 117, p. 7-13, 2001.

SATO, L. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 18, n. 5, p. 1147-1166, 2002.

SILVA, F. N. et al. Mobilidade urbana: os desafios do futuro. **Cadernos MetrÓpole**, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 377-388, jul. /dez. 2013.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVEIRA, E. A. A; ROBAZI, M. L. C. C; LUÍS, M. A. V. Varredores de rua: acidentes de trabalho ocorridos na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, Brasil. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 71-79, 1998.

SERPA, A. Espaço público e acessibilidade: notas para uma abordagem geográfica. **Espaço e Tempo**, GEOUSP, São Paulo, n.15, 2004.

TRANSALVADOR. **Banco de dados dos funcionarios**. Salvador: Setor de Administração e Gestão de Pessoas, 2016.

TRANSALVADOR. **Mobilidade de um novo tempo**. Salvador, 2009. [Site Oficial]. Disponível em: <http://www.transalvador.salvador.ba.gov.br/?pagina=institucional>. Acessado em: 6 abr. 2015.

TRANSALVADOR. **Números dos acidentes de trânsito em Salvador, BA**. Setor de Estatística – GEDUT, Salvador, 2016b.

TRANSALVADOR. **Norma de Procedimentos Operacionais de n.008-01** de 2015. Dispõe sobre fornecimento e utilização dos smartphones, impressoras e tablets. Salvador: Assessoria Estratégica de Gestão, 2015.

VACCARI, L. S.; FANINI, V. **Mobilidade urbana**. Curitiba: CREA-PR, 2011. (Série Cadernos Técnicos).

VASCONCELLOS, E. A. **A cidade, o transporte e o trânsito**. São Paulo: Prolivros, 2005.

_____. **O que é trânsito**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.

VELLOSO, M. P; SANTOS, E. M. I.; ANJOS, L. A. Condições de trabalho e saúde dos trabalhadores: riscos ocupacionais e a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, 1997.

WAISELFISZ, J. J. Mapa da violência: mortes matadas por armas de fogo. **Centro Brasileiro de Estudos Latino-Americano**, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2013/MapaViolencia2013_armas.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2016.

ZARIFIAN, F. Mutação dos sistemas produtivos e competências profissionais: a produção industrial de serviço. In: SALERNO, M. S. (Org.). **Relação de serviço – produção e avaliação**. São Paulo: SENAC, 2001.

ANEXO – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO **PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS SOCIAIS E CIDADANIA**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

A pesquisa O TRABALHO DO AGENTE DE TRÂNSITO NO CONTEXTO DE CRISE DA MOBILIDADE URBANA: o caso de Salvador- BA se configura como uma investigação a ser desenvolvida pela mestrandia Cristiane Marques aluna do Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador, sob a orientação da Profa. Dra. Ângela Borges. Tem como objetivo analisar as condições e configurações do trabalho dos AFTT avaliando os riscos nele presentes e as suas repercussões nos planos da satisfação e da saúde. Tal pesquisa utilizará a entrevista semiestruturada para obtenção dos dados, cuja duração prevista é de cerca de uma hora e meia.

Participar desta pesquisa, sem qualquer tipo de pagamento ou gratificação financeira, além de contribuir para o aumento do conhecimento científico na área da Sociologia do Trabalho, pode trazer como benefícios o crescimento pessoal e profissional do participante, a partir da reflexão sobre as condições de trabalho a que estão submetidos os agentes de fiscalização do trânsito e transporte do município de Salvador.

O Parecer nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde considera que “toda pesquisa envolvendo seres humanos envolve riscos”, para minimizá-los estão previstos os seguintes procedimentos: a) preservação do anonimato, o nome do participante em cada gravação será substituído por um código numérico; b) as gravações e as respectivas transcrições serão guardadas em lugar seguro, onde somente a

pesquisadora responsável terá acesso; c) as gravações serão destruídas logo após o seu tratamento científico; e) as informações não serão utilizadas em prejuízo dos participantes. Apesar dessas medidas, o participante que se sentir eventualmente invadido ou incomodado, pode, voluntariamente, deixar de responder qualquer questão ou mesmo desistir da sua participação, sem qualquer prejuízo, em qualquer momento da entrevista. O participante sempre que sentir necessidade poderá contatar com a pesquisadora responsável por e-mail (crisasmарques@gmail.com).

Participante voluntário	
Pesquisadora responsável	Cristiane Marques

Salvador, Bahia, ___ de julho de 2016.