



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E**  
**CONTABILIDADE**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ERLAN DA SILVA NOGUEIRA**

**A PERCEPÇÃO SOBRE O SENTIDO DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**  
**COM PARTICIPANTES DE MOTO CLUBES**

**FORTALEZA**

**2021**

ERLAN DA SILVA NOGUEIRA

A PERCEPÇÃO SOBRE O SENTIDO DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO  
COM PARTICIPANTES DE MOTO CLUBES

Monografia apresentada ao curso de graduação em Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Ana Cristina Pacheco de Araújo Barros

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

N711p Nogueira, Erlan da Silva.

A percepção sobre o sentido do trabalho: um estudo de caso com  
participantes de moto clubes / Erlan da Silva Nogueira. – 2021.  
61 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,  
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2021.

Orientação: Prof. Me. Ana Cristina Pacheco de Araújo Barros.

1. Sentido do Trabalho. 2. Moto Clube. 3. Prazer e Sofrimento no Trabalho. I. Título.

CDD 658

---

ERLAN DA SILVA NOGUEIRA

A PERCEPÇÃO SOBRE O SENTIDO DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO  
COM PARTICIPANTES DE MOTO CLUBES

Monografia apresentada ao curso de graduação  
em Administração da Universidade Federal do  
Ceará, como requisito parcial à obtenção do título  
de Bacharel em Administração.

Orientador: Profa. Ana Cristina Pacheco de  
Araújo Barros

Aprovada em: 16/09/2021.

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Ana Cristina Pacheco de Araújo Barros (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Profa. Elidihara Trigueiro Guimarães  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. David Barbosa de Oliveira  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, a Deus, que me deu forças para ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho, e me permitiu alcançar esse objetivo após tantos anos de estudos.

Aos meus pais e amigos, que me incentivaram nos momentos difíceis, que sempre estiveram ao meu lado, que não me deixaram desistir quando eu mais queria, e demonstraram apoio ao longo da jornada que me trouxe até aqui.

À professora Ana Cristina Pacheco de Araújo, por ter sido minha orientadora, e aos demais professores, pelas correções, ensinamentos, conselhos e paciência, que foram essenciais no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

## RESUMO

O presente trabalho dedicou-se a estudar o sentido do trabalho para os membros de moto clube, com o objetivo de compreender como estes percebem o sentido do trabalho, quais são os prazeres e sofrimentos identificados por eles. Para realização do trabalho, fundamentou-se as teorias no levantamento histórico e social dos motoclubes a partir da produção científica já existente e sobre o aprofundamento do construto do sentido do trabalho. Os sujeitos da pesquisa foram consultados através de entrevistas, sendo a pesquisa de uma abordagem qualitativa, a partir do estudo de caso de cinco participantes de motoclubes da cidade de Maracanaú, no estado do Ceará. A análise dos dados foi feita através de análise de conteúdo e pode-se concluir que existe uma valorização do prazer para a autorrealização pessoal dos motociclistas, embora este prazer não esteja relacionado à perspectiva laboral. Percebeu-se, ainda, que o sentido do trabalho é atribuído a cumprir o papel de desenvolvimento pessoal e profissional, como caminho à realização que é associada à prática do motociclismo.

**Palavras-chave:** Sentido do Trabalho; Moto Clube; Prazer e Sofrimento no Trabalho.

## **ABSTRACT**

The present work was dedicated to studying the meaning of work for motorcycle club members, with the aim of understanding how they perceive the meaning of work, what are the pleasures and sufferings identified by them. To carry out the work, the theories were based on the historical and social survey of motorcycle clubs from the existing scientific production and on the deepening of the construct of the meaning of work. The research subjects were consulted through interviews, being the research a qualitative approach, from the case study of five participants from motorcycle clubs in the city of Maracanaú in the state of Ceará. Data analysis was carried out through content analysis and it can be concluded that there is an appreciation of pleasure for the personal self-fulfillment of motorcyclists, but that this pleasure is not associated with the work perspective. It was also noticed that the meaning of work is attributed to fulfilling the role of personal and professional development, as a path to achievement that is associated with the practice of motorcycling.

**Keywords:** Sense of Work; Motorcycle Club; Pleasure and Suffering at Work.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1 -</b>	<b>Características do trabalho e os princípios da organização</b>	<b>15</b>
<b>Quadro 2 -</b>	<b>Aspectos das dimensões do sentido do trabalho .....</b>	<b>19</b>
<b>Quadro 3 -</b>	<b>Roteiro semiestruturado das entrevistas .....</b>	<b>23</b>
<b>Quadro 4 -</b>	<b>Caracterização dos participantes da pesquisa .....</b>	<b>25</b>



## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1 - Dimensão Individual .....</b>	<b>26</b>
<b>Figura 2 - Dimensão Organizacional .....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 3 - Dimensão Social .....</b>	<b>33</b>

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 O SENTIDO E A PERCEPÇÃO DO TRABALHO.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 Dimensões do Sentido do Trabalho .....</b>	<b>17</b>
<b>3 OS MOTO CLUBES ATRAVÉS DE UM CONTEXTO HISTÓRICO E SOCIAL.....</b>	<b>20</b>
<b>4 METODOLOGIA .....</b>	<b>23</b>
<b>5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS RESULTADOS.</b>	<b>25</b>
<b>5.1 Perfil dos motoclubistas entrevistados .....</b>	<b>25</b>
<b>5.2 Análise do sentido do trabalho para membros de Moto Clubes .....</b>	<b>25</b>
<b>5.2.1 Dimensão individual do sentido do trabalho .....</b>	<b>26</b>
<b>5.2.2 Dimensão organizacional do sentido do trabalho .....</b>	<b>29</b>
<b>5.2.3 Dimensão social do sentido do trabalho.....</b>	<b>32</b>
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>36</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>38</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho se propôs a estudar como os participantes de moto clubes percebem o sentido do trabalho em seus respectivos campos de atuação profissional, tornando a pesquisa um estudo de caso feito a partir desse recorte característico que é a prática de se associar em moto clubes. O sentido do trabalho tem sido um campo de pesquisa para diversos autores com diferentes vertentes epistemológicas. Entre eles, a equipe de pesquisadores chamada *Meaning of Work – International Research Team* (MOW) realizou, na década de 1980, investigações em oito países e indicou seis padrões de significado de trabalho que foram utilizados como eixo para outros autores como Estelle Morin (FERNANDES, 2020; MORIN, 2001; TOLFO; PICCININI, 2007).

Vianna et al. (2020) classificam a abordagem do grupo MOW e de Morin (2001) como positivista, uma vez que suas pesquisas utilizam métodos quantitativos para investigar a temática. Para Morin (2001, p. 8), seus estudos buscam “reorganizar o trabalho de tal forma que a qualidade de vida e a eficácia organizacional sejam melhoradas”. Já Antunes (2009) é classificado como antipositivista, dado que sua abordagem trata o sentido do trabalho como algo além do teor mecanicista ou econômico. O autor estabelece o sentido de acordo com a subjetividade das pessoas e o efeito que o ambiente e seus elementos causam sobre elas (VIANNA et al., 2020).

Antunes (2009) diz estar de acordo com a ideia marxista de que “o trabalho é expressão viva da contradição entre positividade e negatividade”. Enquanto uns indivíduos são emancipados, outros são alienados; para uns a atividade laboral pode apresentar-se como uma libertação, para outros como escravidão. Dessa maneira, defende-se que o trabalho possui múltiplos sentidos e não pode ter caráter unilateral. Ao mesmo tempo que o ato laboral transforma o ambiente externo, transforma também o próprio indivíduo (ANTUNES, 2009).

Através da teoria da psicodinâmica do trabalho, o psicanalista Christophe Dejours (2017) desenvolveu análises que buscam compreender como as condições organizacionais podem ser fontes de sofrimento ou prazer para o trabalhador. O autor afirma que o efeito do trabalho na saúde mental do indivíduo nunca é neutro. Algumas pessoas são impactadas de forma negativa no exercício do trabalho a ponto de desenvolver algumas patologias, mas há outras que conseguem desenvolver sua identidade e fortalecer sua saúde mental (DEJOURS, 2017). Em alguns cenários de organização do trabalho as tarefas causadoras de sofrimento podem ser transformadas em atividades de prazer pela utilização das competências e liberdades

individuais, e essa transformação proporciona um sentido para a realização do trabalho (TOLFO; PICCININI, 2007).

O ser social encontra no trabalho seu primeiro espaço de realização para uma vida cheia de sentido, embora isso não signifique que a vida só terá sentido através do trabalho (ANTUNES, 2009). Para o autor, estimular a procura por sentido no trabalho, aflorando uma subjetividade autêntica, representa uma luta contra o sistema capitalista (ANTUNES, 2009). Ainda que Antunes (2009) não concorde com a ideia do fim do trabalho na sociedade produtora de mercadorias, propõe uma reflexão sobre a essência e as consequências das tendências do mundo contemporâneo a fim de compreender essa fetichização dos modelos de trabalho dominantes atualmente.

Assim, o problema no qual este trabalho está inserido permeia os dilemas do sentido do trabalho para diversos públicos e perfis, tanto para os sujeitos de pesquisa como para os pesquisadores. Dentre as motivações que nortearam a escolha do tema, em especial deu-se pelas experiências vividas pelo pesquisador com Moto Clubes, levando-o a investigar a produção científica deste fenômeno, que são as práticas de pessoas que se reúnem em torno de uma afinidade comum: o motociclismo.

Partindo das plataformas da CAPES, foram encontradas apenas 13 publicações utilizando o termo “*moto club*”, e somente uma dissertação. Já no banco de dados da Scopus, com o termo “*motorcycle club*” foram encontrados apenas 91 documentos. Isso demonstra de forma quantitativa a necessidade de se trabalhar a produção científica a partir da análise destes grupos de sujeitos.

Ainda assim, em uma perspectiva de abordagens de temas, o sentido no trabalho não havia sido uma temática trabalhada sob o olhar desses sujeitos, fazendo com que se fortalecesse a necessidade da seguinte questão de pesquisa: como os membros de moto clube percebiam o sentido do trabalho?

Desta forma, a justificativa deste trabalho desenhou-se nas suas intenções de contribuições: primeiramente, no reconhecimento do trato de como essas pessoas, dentro deste perfil que os agrupam como iguais, percebem e se sentem com suas relações com o trabalho. Em segundo, a contribuição de produção do conhecimento que pudesse avançar tanto nos estudos sobre estes sujeitos da pesquisa (membros de moto clube) como no objeto da pesquisa (o sentido do trabalho). Além, em terceiro, da contribuição gerencial que permitisse gestores do segmento de motociclismo terem uma melhor compreensão de seu público e utilizar da ciência em prol das estratégias gerenciais.

O presente trabalho teve como objetivo geral buscar compreender como membros de moto clube percebem o sentido do trabalho. Como desdobramento desse objetivo, tem-se os seguintes específicos: encontrar fatores que caracterizam o sentido do trabalho para os membros de moto clube; identificar prazeres percebidos pelos membros de moto clube no trabalho; identificar sofrimentos percebidos pelos membros de moto clube no trabalho.

## 2. O SENTIDO E A PERCEPÇÃO DO TRABALHO

Neste capítulo expõe-se o embasamento científico que contextualiza a temática do sentido do trabalho de acordo com teóricos relevantes da matéria em questão, além de citar outros trabalhos acadêmicos anteriormente realizados sobre o assunto.

Com o avanço das tecnologias e o surgimento de novas formas de organização da sociedade, o mundo do trabalho tem sofrido importantes modificações em sua natureza. No entanto, mesmo com tais transformações, a atividade laboral permanece com seu alto valor de essencialidade na vida das pessoas. Em uma pesquisa que se perguntou “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?”, mais de 80% das pessoas responderam que continuariam trabalhando (MORIN, 2001).

A psicóloga e professora Estelle Morin (2001) realizou um estudo que proporcionou importantes contribuições para a temática de sentido no trabalho. Sua pesquisa contou com uma amostra de 542 estudantes de administração da HEC, Escola de Negócios da Universidade de Montreal, e com uma amostra de 75 administradores de médio e alto escalão em empresas de diversos setores da França e de Quebec. Segundo Morin (2001), o trabalho tem um sentido para os estudantes que vai além do simples “ganha pão”, trata-se de um meio de emancipação. O salário, as atividades, as relações e o resultado do trabalho proporcionam diferentes benefícios a esses indivíduos:

Pelo salário que ele possibilita, o indivíduo afirma sua independência; por meio de suas atividades, o trabalho desenvolve o potencial e fortalece a identidade dos indivíduos; pelas relações que o trabalho gera, ele consolida a identidade social; pelos seus resultados, permite ao indivíduo contribuir ao mundo e dar um sentido à sua existência (MORIN, 2001, p. 14).

A autora chama atenção, porém, para o fato de que mais da metade dos estudantes pesquisados tinham apenas emprego em tempo parcial e que suas visões atreladas a trabalho podiam ser reflexo da falta de experiência no mercado de trabalho. No entanto, os resultados da pesquisa evidenciaram que, para a amostra de administradores, essa visão não é muito diferente e estes também possuem uma concepção positiva da atividade laboral. Conforme análise de Morin (2001), o trabalho tem sentido para os administradores se “for feito de maneira eficiente, se conduz a alguma coisa, se beneficia a outras pessoas, se ele corresponde aos interesses e às competências das pessoas, se ele permite aprender, realizar-se e superar-se e se ele permite exprimir-se e exercer seu poder” (p. 14-15).

Com tais resultados, Morin (2001) concluiu que existem seis aspectos que podem ser levados em conta para que o indivíduo atribua sentido ao trabalho. Um trabalho pode ter sentido quando “realizado de forma eficiente e leva a um resultado”, quando “intrinsecamente satisfatório”, se for “moralmente aceitável”, quando é “fonte de experiências de relações humanas satisfatórias”, se “garante a segurança e a autonomia” ou se o indivíduo se “mantém ocupado” (MORIN, 2001). As características do trabalho e os princípios da organização que estão relacionados a cada um desses aspectos estão resumidos no quadro a seguir.

Quadro 1 - Características do trabalho e os princípios da organização

<b>Um trabalho que tem sentido é um que...</b>	<b>Características do trabalho</b>	<b>Princípios da organização</b>
É realizado de forma eficiente e leva a um resultado	Finalidade	Clareza e importância dos objetivos Utilidade, valor dos resultados
	Eficiência	Racionalidade das tarefas
É intrinsecamente satisfatório	Aprendizagem e desenvolvimento das competências	Correspondência entre as exigências do trabalho e as competências da pessoa
	Realização e atualização	Desafios e ideais
	Criatividade e autonomia	Margem de manobra sobre a administração das atividades e a resolução dos problemas
	Responsabilidade	Feedback sobre o desempenho
É moralmente aceitável	Retidão das práticas sociais e organizacionais	Regras do dever e do saber viver em sociedade
	Contribuição social	Valores morais, éticos e espirituais
É fonte de experiências de relações humanas satisfatórias	Afiliação e vinculação	Trabalho em equipe
	Serviço aos outros	Relações do tipo cliente–fornecedor
Garante a segurança e a autonomia	Independência financeira	Salário apropriado e justo
	Saúde e segurança	Boas condições de trabalho
Mantém ocupado	Ocupação	Carga de trabalho adequada

Fonte: Morin (2001)

É importante evidenciar que as pesquisas de sentido do trabalho conectam-se aos estudos sobre saúde mental no trabalho. Christophe Dejours, um dos teóricos de grande referência para esse campo, iniciou seus estudos investigando as doenças relacionadas ao trabalho até chegar à teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PdT) (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010). A PdT entende o trabalho como central na construção da saúde e identidade das pessoas e “busca compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho” (HELOANI; LANCMAN, 2004, p. 82).

Carrasqueira e Barbarini (2010) listam como principais patologias sociais originadas do uso exacerbado de defesas: a sobrecarga, a servidão voluntária e a violência; e relacionam tais patologias aos sentidos do trabalho atribuídos pelos indivíduos. Em relação à sobrecarga, as autoras entendem que ocorre quando o sentido do trabalho é o “ganha pão” e em situações em que o trabalhador não consegue recusar qualquer oportunidade de trabalho, acumulando demanda além do que é capaz de aguentar. Por sua vez, a servidão voluntária ocorre quando o trabalho está vinculado “à necessidade de emprego e conforto na vida”. Já a violência, definida por “práticas agressivas contra si mesmo, contra os outros e contra o patrimônio”, ocorre quando o trabalho perde seu sentido (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

Segundo Heloani e Lancman (2004), as mutações no mundo do trabalho provocam uma sensação de constante instabilidade e muitos trabalhadores não conseguem ter um acompanhamento cognitivo dessas mudanças. Dessa maneira, as transformações nas relações e organizações do trabalho entram em confronto com a subjetividade dos trabalhadores, gerando sofrimento. No entanto, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, acredita-se que ao mesmo tempo que o trabalho provoca esse sofrimento, ele também pode ser fonte de prazer e desenvolvimento humano. É preciso, então, “compreender o conteúdo simbólico do trabalho, as relações subjetivas do trabalhador com a sua atividade” (HELOANI; LANCMAN, 2004, p. 78 e 79).

Num estudo realizado com trabalhadores de saneamento básico, Canholi Junior (2015) demonstrou que a centralidade do trabalho permeia profissões desde as mais intelectualizadas até aquelas em que os indivíduos são submetidos a condições precarizadas e insalubres. No caso dos trabalhadores do esgotamento sanitário entrevistados pelo autor, o sentido do trabalho estava na utilidade da atividade realizada por esses indivíduos (CANHOLI



JUNIOR, 2015). Já uma pesquisa realizada com profissionais de Tecnologia da Informação (T.I) apresentou como resultado uma forte conexão do trabalho com a satisfação pessoal dos entrevistados em desenvolver softwares. Para esses profissionais de T.I., a atividade laboral se confunde com ócio de tal maneira que chega a ser difícil o indivíduo estabelecer os limites entre vida pessoal e profissional, lazer e atividade remunerada (FERNANDES, 2020).

Desse modo, tais pesquisas dialogam com as dimensões do trabalho desenvolvidas por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e que nortearam o presente estudo. Na pesquisa dos autores, o sentido do trabalho assumiu diversos temas que podem ser classificados em três dimensões: individual, organizacional e social, as quais são apresentadas na subseção a seguir.

## **2.1 Dimensões do sentido do trabalho**

Partindo da ideia apresentada pela equipe *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987), de que o trabalho é “um construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais” (TOLFO, PICCININI, 2007), e seguindo a metodologia de Morin (2001) adotada nas pesquisas em Quebec e na França, os pesquisadores Morin, Tonelli e Pliopas (2007) desenvolveram um estudo sobre os sentidos do trabalho aplicado a jovens executivos brasileiros. Os resultados foram analisados e agrupados em três dimensões: individual, organizacional e social (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Para os autores, a dimensão individual do sentido do trabalho engloba a relação da atividade com o próprio trabalhador. Nessa dimensão foram encontrados quatro aspectos: satisfação pessoal, autonomia e sobrevivência, aprendizagem e crescimento e identidade. Para alguns entrevistados, o trabalho tem sentido quando é relacionado a gostos pessoais e proporciona prazer, quando se tem perspectiva de ascensão na carreira ou, até mesmo, quando a organização proporciona status ao indivíduo. De forma unânime, foi mencionada também a importância de ser remunerado, embora nenhum entrevistado tenha relacionado baixa remuneração à ausência de sentido no trabalho (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Na pesquisa realizada com trabalhadores de saneamento básico, o autor observou uma forte identificação dos entrevistados com o trabalho, como se na seguinte fala: “Quando eu estou na parte do esgoto, que tiro um vazamento, eu me sinto bem. Porque eu realizei o trabalho e a sociedade vai ficar bem”. E ainda a importância que a atividade laboral tem em suas vidas: “Foi aqui que eu me estabilizei. Foi aqui que eu formei minha família” (CANHOLI

JUNIOR, 2015, p. 87). Na perspectiva da teoria dejouriana, “se a tarefa carrega um conteúdo simbólico, se o trabalho permite, apesar das limitações do real e da organização, um exercício inventivo dos corpos, ele se torna fonte de prazer.” (DEJOURS, 2017, p. 91).

Já a dimensão organizacional diz respeito à relação indivíduo-organização e foram encontrados os seguintes aspectos: utilidade e relacionamento. O sentido do trabalho é atrelado à utilidade quando o produto da atividade serve a algum propósito. Os autores observaram que para alguns entrevistados o trabalho perde sentido quando o que se faz não serve para nada. Outros entrevistados mencionam a importância do reconhecimento do trabalho realizado pelos superiores, bem como a de uma boa relação com os demais colaboradores (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Para Dejours (2017, p. 90), obter reconhecimento no trabalho permite que vivências de sofrimento sumam “diante do sentimento de ter contribuído para a construção coletiva e de ver validado o lugar que se construiu entre os outros”.

Por fim, a dimensão social está relacionada a uma extensão macro e, pelos resultados da pesquisa, foi associada à inserção e contribuição social. Alguns entrevistados associaram o sentido do trabalho ao pertencimento que este proporciona ao indivíduo na sociedade. Outros relacionaram o sentido do trabalho a uma contribuição que vai além do pessoal e organizacional, mas que favorece a comunidade em geral (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007). Para Canholi Junior (2015, p. 109), atribuir sentido ao trabalho na dimensão social implica em realizar um trabalho “útil, valorizado e contributivo para o desenvolvimento da sociedade”. Na pesquisa com os estudantes de especialização em administração realizada por Morin, Tonelli e Pliopas (2007), os autores notaram que as menções aos temas relativos a essa dimensão foram poucas e sutis.

Canholi Junior (2015) destaca a importância de olhar para essas três dimensões de forma entrelaçada, embora tenham sido divididas, uma vez que existe uma forte relação entre as várias categorias que as compõem. Segundo o autor, “não apenas o desenvolvimento de fatores pessoais, organizacionais ou sociais lhe permitirá encontrar um trabalho com maior sentido, e sim a soma das características” (CANHOLI JUNIOR, 2015, p. 109).

A seguir, tem-se um quadro elaborado por Morin, Tonelli e Pliopas (2007) com as três dimensões supracitadas, os seus respectivos aspectos e os motivos que dão sentido ao trabalho relativo a cada dimensão.

Quadro 2 - Aspectos das dimensões do sentido do trabalho

Dimensão		Um trabalho tem sentido se...
<b>Dimensão individual</b>	Satisfação pessoal	Quem exerce o trabalho sente prazer, gosta do que faz É um desafio a ser superado A pessoa percebe sua contribuição como única e criativa
	Independência e sobrevivência	Remunera financeiramente quem trabalha Permite que algum dia o indivíduo alcance qualidade de vida melhor Dá a sensação de independência financeira e psicológica
	Crescimento e aprendizagem	Crescimento profissional / aprendizagem
	Identidade	Fornece identidade a quem exerce A empresa onde a pessoa trabalha é reconhecida É símbolo de status
<b>Dimensão organizacional</b>	Utilidade	Quem exerce percebe o processo do início ao fim Tem utilidade para a organização
	Relacionamento	A pessoa tem oportunidade de relacionar-se com outros Alguém da organização dá o reconhecimento
<b>Dimensão social</b>	Inserção social	Permite inserção social
	Contribuição social	Contribui para a sociedade É considerado ético e moralmente aceitável

Fonte: Morin, Tonelli e Pliopas (2007).

Conforme abordado neste capítulo, evidenciou-se que as percepções de sentido do trabalho podem ser analisadas a partir de vários perfis sociais e em diferentes ramos de atividades, estando atreladas às dimensões desse sentido em cada um dos contextos estudados.

No capítulo a seguir, é estudado o contexto histórico e social dos moto clubes desde a sua fundação, a fim de que seja estabelecido o ambiente da pesquisa.

### 3. OS MOTO CLUBES ATRAVÉS DE UM CONTEXTO HISTÓRICO E SOCIAL

O presente tópico ocupa-se em expor a conjuntura histórico-social do motoclubismo, com a finalidade ambientar a pesquisa na subcultura que compôs o objeto de estudo.

Em sua dissertação, Mesquita (2008) faz uma jornada sobre o histórico e os simbolismos que envolvem os moto clubes, e, para desenhar essa história, a autora faz algumas analogias do motociclista com os caubóis de faroeste, que cortavam ventos em seus cavalos. Assim, os motociclistas ficam, segundo ela, conhecidos como os condutores de “cavalos de aço” ou “cavalos de rodas”. Para Mesquita (2008), o perfil comportamental de quem possui uma motocicleta é diferente daqueles que buscam status ou atender a necessidade de locomoção que um carro permite; tornar-se motociclista tem significados de liberdade, aventura e perigo.

Todo esse perfil comportamental e analogia, que parece feito para um personagem *hollywoodiano*, de fato, teve um protagonismo na indústria e Estado norte-americanos. Simões (2007 *apud* MESQUITA, 2008) conta que a empresa fabricante da marca Harley-Davidson enfrentou diversas crises econômicas, mas ainda assim as encomendas da motocicleta – que viria ser a mais desejada pelos participantes de moto clubes – não paravam. Então o Estado americano comprou a empresa, em 1969, e usou sua influência política para desenvolver a associação da marca com os valores de patriotismo (a águia norte-americana) e filmes, e impor bloqueio comercial para que nenhuma outra marca pudesse ser vendida no território nacional.

Assim, a Harley-Davidson torna-se um símbolo incontestável de um estilo de vida de homem americano bem-sucedido e, em 1981, a empresa volta a se tornar uma propriedade privada, reiniciando sua produção com o slogan “a águia voa alto sozinha”, que fortaleceu o nacionalismo e a liberdade anteriormente mencionados no perfil comportamental de liberdade do motociclista.

Para Almeida et al. (2013), em seu trabalho de dissertação que tinha como objetivo descobrir se os motociclistas participantes de moto clubes constituem uma comunidade de marca, o envolvimento com a marca e a criação desse sentimento de comunidade constroem-se pelo estabelecimento de alguns elementos como a gestão do grupo, ambientes de convivência, e o sentimento de lealdade. É importante pontuar que definir o movimento dos moto clubes é também entender sua cultura. Desse estudo percebeu-se que, além das dimensões geográficas, o compartilhamento de rituais e tradições entre os membros fortalecem essa cultura e aproximam um senso moral (ALMEIDA et al., 2013).

Seguindo essa lógica da constituição dos moto clubes através de suas características comportamentais, na perspectiva do grupo ou do indivíduo, Calixto (2015), em seu trabalho, procura entender a constituição da subjetividade de motociclistas participantes de clubes de motocicleta na cidade de Recife, no Brasil. Na oportunidade, percebeu-se que, embora haja uma aparente homogeneidade, existem divergências entre motociclistas e moto clubes, isso porque aqueles grupos de total identificação, por vezes mostrado pela indústria cinematográfica estrangeira, sofrem as influências da regionalidade no contexto local, readaptando seus valores (CALIXTO, 2015).

Tanto Calixto (2015) como Almeida et al. (2013) observaram a presença de uma cultura predominantemente masculina e – por consequência cultural – machista fortalecida por seus ritos, símbolos, e estruturação dos clubes. Os dissensos e os consensos também acontecem nos clubes de motocicletas, e isso é decorrente das questões de estruturas que são naturais em comunidades, que levam à mobilidade (mudança) de motociclistas em diversos moto clubes (CALIXTO, 2015).

Ainda que existam inúmeros moto clubes no mundo, é inquestionável – diante pelos fatos históricos já apresentados neste capítulo – que os clubes que se constituem ao redor da marca Harley-Davidson são referências no que se refere às comunidades de motociclistas. O Harley-Davidson Owners Group (HOG) tem toda uma organização e recebe investimentos da própria fabricante, ainda que tenha sido uma iniciativa de cliente para cliente; os associados são envolvidos com diversas ações que vão fortalecendo o formato da organização, que, apesar de ser um modelo a seguir por diversos moto clubes, se reconhecem como grupo e não clube, criando uma distinção de status (PANZARINI, 2015).

Relevante pontuar que, embora estudos apresentem a soberania masculina nos moto clubes, Oller (2016, p. 93) apresenta em sua dissertação um capítulo sobre grupos femininos de motociclistas, afirmando que “o número de mulheres com habilitação para pilotar uma motocicleta no Brasil aumentou em 45% nos últimos cinco anos” e que esse movimento tem tomado proporções maiores no exterior citando casos dos Estados Unidos e até da Índia.

Esse estudo de Oller (2016) trata do moto-turismo, que é um fenômeno construído de forma mútua dos moto clubes com a indústria de eventos e cultura, e relacionando com diversos públicos de interesse, por isso o trabalho descreve diversos contextos culturais dos clubes. A construção de eventos dentro do moto-turismo estimula e materializa a existência dos moto clubes, por ambos terem as mesmas finalidades de promover encontros, gerar relações, e acarretar impactos econômicos e sociais (OLLER, 2016).

Todavia, nem tudo são flores. Ainda que o autor deste trabalho de conclusão de curso tenha interesse em quebrar o paradigma das imagens estigmatizadas dos moto clubes, e, por isso, até aqui dedicou-se a construir esse capítulo com exemplos positivos, é necessário apontar a literatura científica que traz estudos sobre os motociclistas fora-da-lei, os quais, curiosamente, tem grande presença como objetos de estudo na produção científica – no que se refere a artigos científicos sobre moto clubes.

Barker (2011) afirma que existem controvérsias entre a posição ética de moto clubes, uma vez que os seus participantes alegam firmemente que são uma comunidade construída no amor pelas motocicletas, ainda que um ou outro participante tenha condutas “fora-da-lei”. O autor afirma que as comunidades que têm esse propósito da criminalidade se constituem e se organizam oficialmente para isso, realizando, inclusive, processos seletivos de seus sócios dentre aqueles que têm predisposições para o crime (BARKER, 2011).

Kvåle e Murdoch (2021) estudaram recentemente as questões éticas e de poder em relação aos processos de avaliação social de organizações estigmatizadas, tendo como estudo de caso eventos do *Hells Angels Motorcycle Club* na Noruega, concluindo que existem interações dessas avaliações sociais por múltiplos diversos, que tendem a se polarizar em extremos positivos e negativos – reforçando o estigma que foi percebido na construção dessa seção –, e que o poder envolvido nessas atividades tem perspectivas polarizadas que podem trazer benefícios ou não, dependendo dos envolvidos.

A movimentação da criação de comunidades e o exercício social dos moto clubes aproxima-se do que entende-se como trabalho, pois, considerando que existe uma organização e um ecossistema no qual estes estão inseridos e entregam produtos a um público, acredita-se na configuração destas comunidades como espaços de trabalho.

O capítulo seguinte aborda a metodologia e as técnicas de pesquisa utilizadas para o levantamento de dados.

#### 4. METODOLOGIA

O presente trabalho teve como objetivo compreender como membros de moto clube percebem o sentido no trabalho que exercem fora do mundo do motoclubismo, e, para que se alcançasse essa missão, foram adotados procedimentos metodológicos que, coordenados, foram fundamentais para a garantia do rigor científico.

No que tange a caracterização da pesquisa, a estratégia utilizada foi a de estudo de caso, por ser “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real” (YIN, 2001 p. 32). Adotou-se uma abordagem qualitativa por tratar uma análise com foco no aprofundamento de um contexto, e um estudo de caso considerando a análise de uma comunidade específica que são os participantes de motoclubes (FLICK, 2013). Partindo dos conceitos de Prodanov e Freitas (2013), esta pesquisa se caracteriza em sua natureza como básica com objetivo de descrever as percepções dos sujeitos da pesquisa.

Inicialmente, em sua introdução, foram apresentados a lacuna de pesquisa, seus objetivos e a problematização do sentido do trabalho de participantes de motoclubes, e aprofundou-se os construtos de sentido do trabalho e a descrição histórica dos motoclubes. A partir daí, adaptou-se um roteiro de entrevista utilizado por Canholi Junior (2015) em sua dissertação, a fim de nortear a coleta de informações necessárias para análise do objeto de pesquisa conforme quadro a seguir.

Quadro 3 - Roteiro semiestruturado das entrevistas

Dimensão Individual	<p>Você se identifica com o seu trabalho? Por quê?</p> <p>Quando você exerce uma atividade/tarefa, você sabe por que está fazendo aquilo?</p> <p>Você se sente valorizado? Seu trabalho é reconhecido? De que modo?</p> <p>Você gosta do seu trabalho? Por quê?</p> <p>Você acredita que seu trabalho te faz crescer tanto no âmbito profissional como no pessoal?</p> <p>O trabalho que você exerce lhe garante uma condição financeira em que você possa se sustentar e/ou sustentar sua família?</p>
Dimensão Organizacional	<p>Você se identifica com o seu trabalho? Por quê?</p> <p>Quando você exerce uma atividade/tarefa, você sabe por que está fazendo aquilo?</p> <p>Você se sente valorizado? Seu trabalho é reconhecido? De que modo?</p> <p>Você gosta do seu trabalho? Por quê?</p> <p>Você acredita que seu trabalho te faz crescer tanto no âmbito profissional como no pessoal?</p> <p>O trabalho que você exerce lhe garante uma condição financeira em que você possa se sustentar e/ou sustentar sua família?</p>

	<p>Você acha que a empresa considera o seu trabalho útil? Seu trabalho atende as expectativas da empresa?</p> <p>Você tem liberdade de sugerir uma ideia ou uma nova prática e ela ser utilizada pela empresa?</p> <p>O fato de conhecer novas pessoas e fazer amigos é um ponto positivo no trabalho? Por quê?</p>
Dimensão Social	<p>Você acha que a população entende a contribuição do seu trabalho para a sociedade? Por quê?</p> <p>Você acha que a sociedade valoriza o seu trabalho? De que modo você percebe isso?</p> <p>Todas as pessoas do seu convívio social sabem que você participa do Moto clube?</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

A busca e seleção dos sujeitos de pesquisa deu-se pela rede de relacionamentos do autor, os quais foram abordados por meio de grupos na plataforma Whatsapp que reúne membros de diversos motoclubes no Estado do Ceará. Por ocasião do recrutamento de voluntários, o autor foi surpreendido pela indisposição dos motoclubistas em colaborar com a participação do estudo. Dentre os convites feitos, apenas 5 voluntários concordaram em participar da pesquisa, o que, não obstante, foi suficiente para atingir a profundidade que a investigação precisava para descrever e caracterizar o sentido do trabalho para eles.

Por conveniência do pesquisador, o locus da pesquisa se deu na cidade de Maracanaú-CE, na qual pode facilmente efetivar o contato com os membros de motoclubes da região, que se mostraram mais colaborativos em participar da coleta de dados do que os motoclubistas de outras cidades da Região Metropolitana de Fortaleza.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas que, após realizadas, foram transcritas e os dados tratados no software Atlas T.I. Depois de prestar esclarecimentos quanto à preservação das suas identidades, a pesquisa foi apresentada aos entrevistados e foi solicitada a autorização para o uso das informações.

Por fim, para a análise dos resultados utilizou-se a análise de conteúdo, que, segundo Berelson (1954 *apud* BARDIN, 2016), trata-se de “uma técnica de investigação que através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações” (p. 42). Logo, a partir dessa perspectiva foi possível inferir a caracterização das dimensões do sentido do trabalho e relacionar com o referencial teórico apresentado neste trabalho.



## 5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos dos dados colhidos nas entrevistas para a presente pesquisa. A princípio, é exposta uma caracterização dos motoclubistas entrevistados através de dados sociodemográficos e profissionais, e, em seguida, tem-se uma análise das informações coletadas a fim de responder os objetivos específicos traçados para esse estudo.

### 5.1 Perfil dos motoclubistas entrevistados

Ao todo, cinco motoclubistas, com idades entre 31 e 37 anos, concederam entrevista para o presente estudo. Esses entrevistados possuem funções diversas nas empresas em que trabalham, sendo quatro deles trabalhadores de Indústria e um servidor público. A experiência desses trabalhadores nas organizações que atuam vai de 4 a 17 anos. Já o tempo que esses trabalhadores estão inseridos em Moto Clubes varia de um mês a onze anos.

Tais dados são explicitados no quadro a seguir:

Quadro 4 - Caracterização dos participantes da pesquisa

Entrevistado	Idade	Função na organização atual	Tempo de trabalho na organização atual	Tempo de motoclubismo
Motoclubista 1	32 anos	Operador de máquina têxtil	8 anos	11 anos
Motoclubista 2	34 anos	Operador de prensa de cerâmica	4 anos	2 anos
Motoclubista 3	37 anos	Fiandeiro líder	17 anos	3 meses
Motoclubista 4	31 anos	Técnico de manutenção elétrica e mecânica	13 anos	1 mês
Motoclubista 5	31 anos	Servidor público	8 anos	2 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

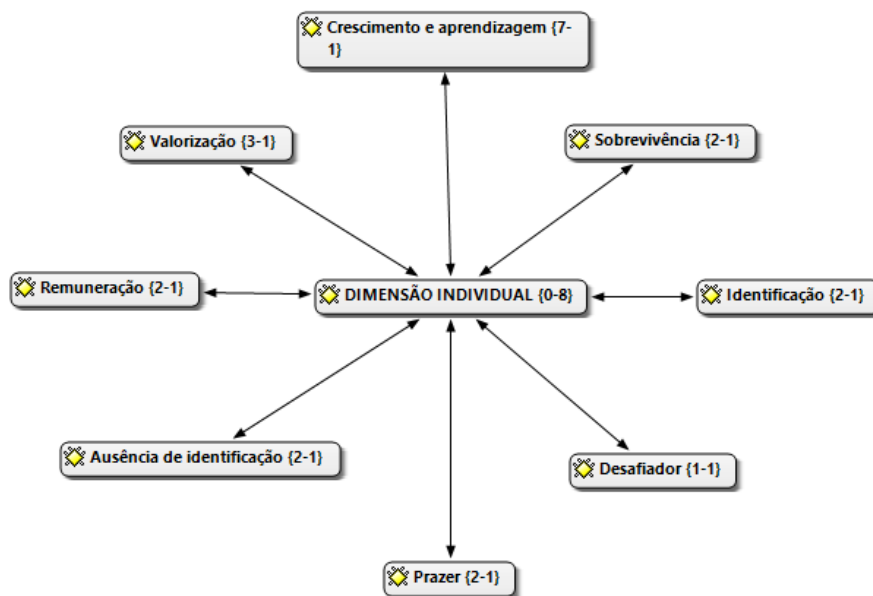
### 5.2 Análise do sentido do trabalho para membros de Moto Clubes

Neste tópico, foram feitas análises das transcrições das entrevistas realizadas com os membros de motoclubismo em busca de respostas aos objetivos específicos da presente pesquisa.

### 5.2.1 Dimensão individual do sentido do trabalho

Em busca de compreender a dimensão individual do sentido do trabalho para os membros de Moto Clube, as perguntas realizadas no primeiro bloco do roteiro das entrevistas apresentaram dados que foram agrupados nas seguintes unidades de registro: crescimento e aprendizagem, valorização, sobrevivência, remuneração, identificação, também ausência de identificação, prazer e desafiador, conforme imagem a seguir.

Figura 1 - Dimensão individual



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

A unidade “crescimento e aprendizagem” foi a mais mencionada. Os entrevistados demonstraram que o trabalho é uma fonte de desenvolvimento tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, como indica o motoclubista 1: “a questão de postura é algo que abrange tanto a [...] postura na empresa como pessoal né?”. E esse aspecto é tido para os entrevistados como algo motivador: “[...] todo dia você vai aprendendo coisas novas e isso vai empolgando a querer fazer sempre mais” (MOTOCLUBISTA 3).

Para o motoclubista 4, o crescimento e a aprendizagem proporcionado no atual trabalho o ajuda na construção da carreira para o mercado: “cada área que eu já passei, antes de chegar na área que eu tô hoje foi realmente um aprendizado enorme que eu vou levando essa bagagem, pensando não só em crescer na organização que eu tô hoje, mas também com visão ampla para o mercado de trabalho” (MOTOCLUBISTA 4). Segundo Morin, Tonelli e Pliopas

(2007), a conquista de conhecimento e habilidade gera no indivíduo uma perspectiva de crescimento hierárquico que dá sentido ao seu trabalho. No estudo dos autores, os entrevistados chegam a demonstrar disponibilidade em ganhar menos quando há oportunidade de aprendizagem, uma vez que esta “levaria a possibilidade de ganhos maiores no futuro” (p. 54).

A seguir, mais uma fala importante de um dos entrevistados sobre “crescimento e aprendizagem” que demonstra como o trabalho se torna essencial em sua vida:

Meu trabalho me fez crescer como pessoa sim, com certeza. Até porque quando eu entrei, eu era muito jovem, inexperiente, imaturo...e situações tanto relacionadas tanto à própria atividade, quanto à convivência com os meus colegas, me fizeram amadurecer em vários pontos, como pessoa e como profissional, eu tive que desenvolver habilidades que eu não tinha, habilidades assim, técnicas né, mas também, digamos assim, habilidades psicológicas para poder enfrentar isso aí e seguir em frente. Estar sempre procurando aprender mais. [...] Apesar de toda a dificuldade, de eu estar numa área que eu tinha conhecimento nenhum, foi um processo que para mim foi gratificante porque eu me deparei com situações que eu pude desenvolver habilidades que assim ficam ocultas, você nem sabe que tinha (MOTOCLUBISTA 5).

Outra unidade de registro encontrada foi a de “valorização”, na qual os entrevistados demonstraram a importância de serem valorizados pelas suas atividades laborais. O motoclubista 3 menciona o reconhecimento das pessoas quando ele diz trabalhar com liderança: “[...] algumas pessoas dizem ‘nossa, deve ser difícil né, lidar com pessoas, lidar com cada forma de pensar diferente’. Certos amigos meus dizem que não dava para eles”. Já o motoclubista 4 atrela a valorização à remuneração: “[...] o salário é bastante compatível com o mercado né, então eu tô particularmente satisfeito com o salário”.

Outros motoclubistas também mencionaram a unidade “remuneração”, mas de maneira não tão positiva, como é dito pelo motoclubista 2: “Apesar de eu ganhar um pouquinho a mais que o piso salarial governamental, eu acho que não é suficiente”. Já o motoclubista 5 fala: “[...] eu gostaria de ganhar mais. Mas, para o meu padrão de vida atual, meu salário consegue me manter de uma forma equilibrada”.

Conforme aponta Canholi Junior (2015), os atributos valorativos são essenciais para um trabalho com sentido. Segundo o autor, quando não atendidos, eles podem gerar sofrimento através de esgotamento emocional, sobrecarga, estresse, frustração e insegurança, por exemplo.

Para alguns dos entrevistados, o trabalho é visto como um meio de “sobrevivência”. Segundo o motoclubista 1, “[...] o trabalho para mim é mais uma questão de necessidade porque é um meio para mim alcançar os meus objetivos materiais. Tipo, possuir uma moto melhor né?

Ou dar o melhor para os meus filhos”. O motoclubista 2 apresenta o trabalho como uma necessidade básica:

[...] é importante para mim porque é básico né? A gente precisa aí tá pagando as contas né? Nesse momento que a gente vive tão difícil de pandemia, aí é que a gente tem que se apegar mesmo ao trabalho, tentar não falhar com... ser assíduo no trabalho, não faltar e tal, aquele negócio. Assim, o trabalho é importante para mim, cara, porque eu preciso, eu preciso, eu acho que o ser humano, pelo menos falo pela minha pessoa, eu preciso do salário, preciso pagar as contas, preciso tocar o barco né, nossa vida pra frente, né? (MOTOCLUBISTA 2).

Essa ideia do trabalho como uma necessidade básica corrobora com uma das características que Morin (2002) apresenta em seus estudos de um trabalho com sentido. Segundo a autora, uma das motivações que seus entrevistados têm para trabalhar está no fato de a atividade laboral “suprir necessidades de base”, provocando sensação de segurança e possibilitando o indivíduo “ser autônomo e independente” (p. 14).

Foi mencionada, ainda, a “ausência de identificação” com o trabalho, como relata o motoclubista 2: “gostar eu gosto de moto [risos]. [...] eu tenho como algo importante para mim, mas gostar eu não gosto não. Não é difícil, mas eu queria um que eu me identificasse né, entendeu?”. O motoclubista, em seguida, complementa que o trabalho é apenas um ganha pão e que para se identificar com o trabalho, ele entende que é preciso gostar do que se faz:

[...] me identificar com meu trabalho, eu sou sincero a você, eu vou dizer que não porque eu acho que 99%, 90% das pessoas [...] elas trabalham porque têm que trabalhar porque se você não trabalhar, você não tem o pão. [...] eu queria ser outra coisa né. Eu queria ser algo além do que eu faço. Sou operador de prensa, comando duas prensas gigantescas né de grandes toneladas, responsabilidade imensa, posso dizer para você que não é um trabalho difícil, mas eu não me identifico. Acho que quando você se identifica é algo que você gosta de fazer. É aquilo que foi feito para você, você ralou, custeou, correu atrás, conseguiu e aquilo te faz bem. Acho que é isso quando você se identifica, quando você se identifica com trabalho é isso (MOTOCLUBISTA 2).

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) afirmam que a organização influencia fortemente a identidade do indivíduo e muitos trabalhadores têm “a empresa onde trabalham como complemento de seu nome” (p. 53). Desse modo, segundo os autores, um dos sentidos atribuídos ao trabalho está no status que a empresa fornece aos indivíduos. Todavia, nota-se que esse sentido não está presente na vida laboral dos motoclubistas acima, participantes da pesquisa.

Em contrapartida, o motoclubista 4 diz se identificar com sua atividade profissional porque desde cedo almejava trabalhar na área: “Eu me identifico porque desde novo né eu procurei uma formação técnica, aí eu sou técnico em mecatrônica, em eletrotécnica, aí já era o

meu objetivo entrar nessa área de manutenção”. Enquanto o motoclubista 3 se identifica por ter habilidades exigidas para exercer sua função e por exercê-la com competência: “eu acabo ficando na linha de frente de um grupo de pessoas e como você sabe, liderar pessoas é uma das grandes dificuldades do ser humano né? [...] eu sei lidar um pouco com essas dificuldades, sou uma pessoa bem [...] comunicativa”.

Em algumas falas, os entrevistados indicaram outras vivências de “prazer” no trabalho. Como menciona o motoclubista 1:

[...] eu gosto de trabalhar com metas, entendeu? E numa máquina eu consigo focar em algo né que é questão de qualidade ou utilidade né trabalho direto com isso: produzir com qualidade. Então, eu gosto de trabalhar com isso, eu gosto de trabalhar com meta, trabalhar diretamente com a produção (MOTOCLUBISTA 1).

Por fim, um motoclubista chamou atenção para o caráter “desafiador” do seu trabalho:

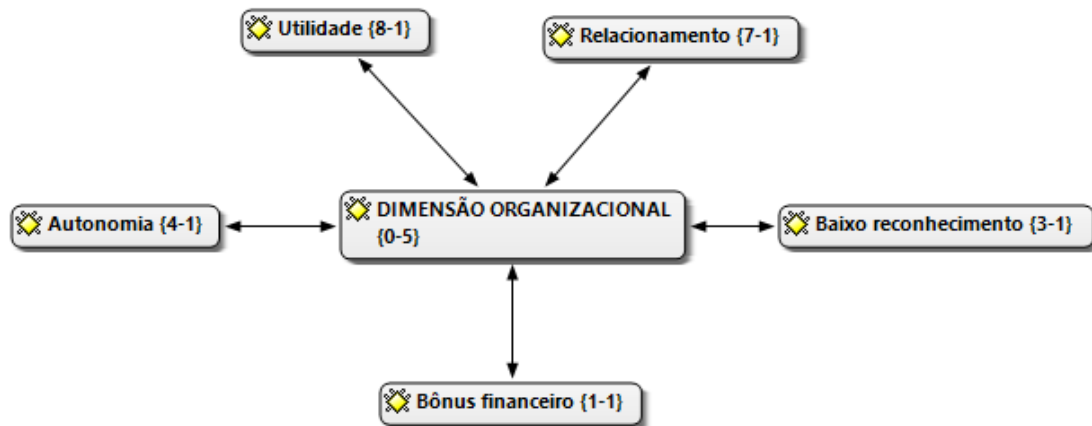
Eu costumo até dizer para as pessoas que entram lá [...] “cara, tá difícil né?” Ele diz “tá, cara”, aí eu digo “não desiste não porque na primeira semana eu tentei desistir e já tô quase 4 anos”. Porque assim, toda vez que você começa na empresa, pode ser com qualquer tipo de função, pode até ser segurando a caneta, você não conhece aquilo ali, você tem noções, você tem um curso, mas você tem a prática ali? Não. [...] então, eu digo para a galera ter paciência porque você vai aprendendo com o passar do tempo, você vai aprendendo e desenvolvendo, com o tempo se torna fácil, entendeu? [...] todo dia é um desafio (MOTOCLUBISTA 2).

Morin, Tonelli e Pliopas (2007) afirmam que para Dejours e Abdoucheli o trabalho é fonte de prazer quando “atende necessidades físicas, simbólicas e psíquicas das pessoas” (p. 54). Para os autores, o trabalho pode ter sentido quando os indivíduos sentem prazer no que fazem ou consideram o trabalho desafiador.

### ***5.2.2 Dimensão organizacional do sentido do trabalho***

Em relação à dimensão organizacional, os dados das entrevistas apontaram as seguintes unidades de registro: utilidade, relacionamento, autonomia, baixo reconhecimento e bônus financeiro, conforme a seguinte imagem:

Figura 2 - Dimensão organizacional



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

A “utilidade” do trabalho para a organização foi a unidade de registro mais mencionada pelos entrevistados, seguida pela de “relacionamento”.

Quanto à utilidade, os motoclubistas demonstraram ter consciência de que suas atuações são essenciais para o funcionamento e a qualidade dos processos das empresas, o que fortalece a ideia de Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Em suas pesquisas, os autores notaram que se atribui sentido ao trabalho não só quando a atividade tem utilidade, mas também quando ela é executada de maneira eficiente, como menciona o motoclubista entrevistado: “se eu não der o meu melhor, aí o negócio fica ruim, fica um pouco fraco, mas eu sempre me empenho. [...] Tudo que eu faço eu gosto de sempre fazer o meu melhor” (MOTOCLUBISTA 1). Já o motoclubista 5 ressalta que seus conhecimentos são constantemente requeridos pelos gestores e colegas de trabalho: “[...] a minha supervisora, ela sempre tá pedindo auxílio a mim, sempre tá tirando dúvidas comigo, os meus colegas de trabalho também estão sempre contando com a minha ajuda. Então, eu me vejo como uma pessoa útil” (MOTOCLUBISTA 5).

Algumas falas de outros entrevistados também sinalizam essa questão da utilidade do trabalho para a organização, bem como da eficiência desses trabalhadores:

Apesar de ser um trabalho que eu não me identifico, eu já tenho experiência né? Afinal de contas são [...] quase 4 anos com o que eu faço. Eu sei da minha importância lá dentro sim. Eu trabalho praticamente no início da produção, então, se eu não conduzir as prensas a trabalharem bem, cara, nada dá certo (MOTOCLUBISTA 2).

A minha importância de estar ali é garantir a qualidade acima de tudo, tem que garantir a qualidade daquele processo para entregar ao cliente o melhor produto possível. [...] Eu me sinto uma parte importante, não vou dizer uma engrenagem porque hoje em

dia você não pode ser só uma engrenagem, mas você tem que ser uma parte importante para a empresa (MOTOCLUBISTA 3).

Quanto aos relacionamentos, Morin (2002) notou que muitos dos seus entrevistados são motivados a trabalhar para relacionar-se com outros, uma vez que essas relações geram um sentimento de pertencimento em um grupo.

Alguns entrevistados da presente pesquisa apontaram boas relações no ambiente de trabalho, inclusive com os gestores, e que isso proporciona o sentimento de reconhecimento, como é o caso do terceiro entrevistado: “[...] eu me sinto reconhecido não só pelo lado do ser empregado, mas a gente acaba criando, eu com meu chefe, um vínculo de [...] amizade e companheirismo, uma via de mão dupla, entendeu?” (MOTOCLUBISTA 3). Já o segundo entrevistado diz que o turno de trabalho não é propício para se estabelecer relações, mas demonstra se empolgar quando surge a oportunidade de se relacionar com pessoas: “tem gente que diz que esse ritmo do trabalho noturno é meio antissocial [...] porque é muito calmo o ambiente, é muito tranquilo, [...], mas quando tem, a gente vai para cima porque é difícil, são poucas pessoas” (MOTOCLUBISTA 2). Enquanto o motoclubista 4 apresenta uma postura mais fechada para relações de trabalho: “Particularmente, da minha pessoa, eu sou bastante profissional, então, o vínculo que eu tenho com os colegas do trabalho eu deixo só no trabalho. [...] do trabalho, eu tenho só dois amigos”.

Outro relato importante sobre relacionamento foi dado pelo motoclubista 5 que contou sobre uma importante mudança de setor no trabalho devido ao “ambiente muito tóxico”:

[...] eu saí de um outro setor onde eu não estava me sentindo bem, sabe? Tanto em questão da supervisão, do gestor né, tanto com os colegas de trabalho. A relação já estava muito desgastada, tava um ambiente assim que eu considero que é um ambiente muito tóxico, muito prejudicial, mas a partir de 2017, eu solicitei mudança de setor e considero que melhorou, sabe? Melhorou bastante mesmo. [...] com algumas pessoas a gente tem uma relação mesmo de amizade para a vida né, a gente se encontra fora do trabalho, marca programações e tudo, com outras pessoas é só aquela relação ali mesmo, mas ainda assim, é algo muito assim com respeito, consideração, entendeu? Todo mundo se trata bem, ninguém tem problema com ninguém, atualmente (MOTOCLUBISTA 5).

O bom relacionamento no trabalho apresentado por alguns entrevistados demonstrou que proporciona também “autonomia”, unidade bastante mencionada pelos motoclubistas, conforme relato do segundo entrevistado: “eu trabalho à noite, turno da noite o supervisor só vai lá para assinar. Segundo ele, é porque ele confia na equipe” (MOTOCLUBISTA 2). O motoclubista 4 percebe essa autonomia através da flexibilidade da gestão e diz gostar do trabalho por esse motivo: “Eu gosto porque a empresa [...] é bastante

flexível, eu mesmo delego as atribuições, em questão à cobranças, eu mesmo me programo e o gestor fica só acompanhando”.

Em contrapartida, alguns entrevistados apontaram insatisfação com o reconhecimento das empresas em que trabalham, como demonstra o seguinte relato:

[...] acho que qualquer setor de trabalho a gente espera ser reconhecido, mas não é bem do jeito que a gente pensa, não é do jeito que a gente quer. Então eu costumo dizer que a gente espera ser reconhecido, mas falta um pouco do interesse dos gestores, às vezes. Eu acho que sei lá, por conta da rotina, da correria da produção e tal, fechar o mês, aí acaba passando despercebido (MOTOCLUBISTA 2).

Já o motoclubista 4 relata que os gestores possuem favoritos nas equipes e esquecem de reconhecer o trabalho dos demais:

[...] cada gestor em si tem um favorito na equipe, o que não é para existir né, nesse tempo moderno de administração na organização. Porque isso limita e também faz com que o colaborador se sinta desvalorizado. Por mais que você seja 100% eficaz, seja produtivo e também tenha característica boa de gestão também, mas não tem para onde seguir (MOTOCLUBISTA 4).

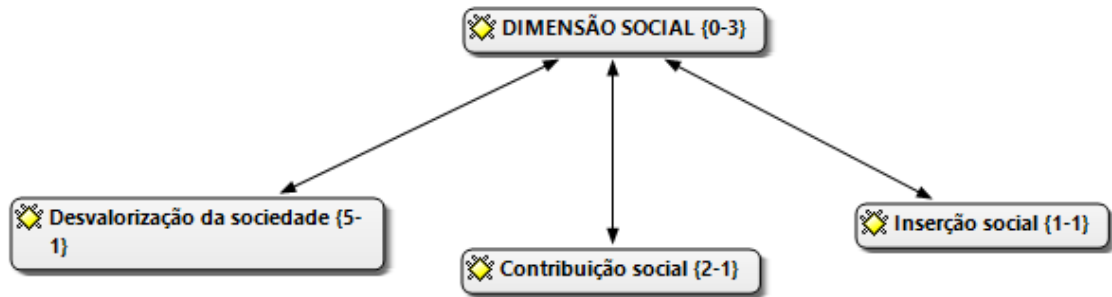
Por fim, um dos entrevistados mencionou um incentivo através de “bônus financeiro” que a empresa oferta aos funcionários que indicam ideias e mudanças favoráveis à organização: “[...] se o funcionário tiver alguma ideia, ele pode dar esse palpite, se a ideia for favorável, for uma ideia boa que venha a somar, [...] dar lucro à empresa, para ela dar desenvolvimento no processo fabril, essa ideia é até premiada” (MOTOCLUBISTA 2).

### ***5.2.3 Dimensão social do sentido do trabalho***

Quanto à dimensão social, foram registradas três unidades, sendo “desvalorização da sociedade” a mais mencionada, seguida da “contribuição social” e por último, “inserção social”, conforme demonstra a imagem:



Figura 3 - Dimensão social



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os entrevistados mencionaram bastante a “desvalorização da sociedade” diante as suas atividades laborais. Morin, Tonelli e Pliopas (2007) notaram em seus estudos que muitas vezes o sentido do trabalho para a pessoa vai além da esfera individual e da organizacional, atingindo o âmbito social, e que nessa dimensão, o trabalho que tem sentido é aquele considerado ético. No entanto, para os motoclubistas 2 e 3, a sociedade dificilmente reflete sobre a importância de suas profissões, e, para o motoclubista 5, a sociedade possui uma visão estigmatizada dos servidores públicos, o que dificulta a valorização da sua função. Seguem os relatos:

Acho que quando se pára para pensar, a gente sim, dá o verdadeiro valor. Mas eu acho que nem sempre [...] existe esse entendimento. [...] eu fabrico cerâmica tenho minha importância né? Mas quando se pára para [...] comprar cerâmica, eles me dão valor, entendeu? (MOTOCLUBISTA 2).

[...] a gente vive numa sociedade muito rápida né, ninguém para para pensar que aquele produto que tu faz ou aquele produto que chegou na casa de alguém passou por todo um processo de ter pessoas envolvidas. Assim, é relativo, entende? Tem gente que eventualmente pode entender né isso, como eu entendo, mas [...], o corre corre do dia a dia, as obrigações de cada um, é difícil eu dizer que tem alguém que entende. [...] acredito que há pessoas que conseguem compreender o que eu faço, pelo menos as pessoas que lidam comigo, as pessoas do meu meio familiar, elas entendem, pessoas assim, meus amigos conseguem compreender, mas falar assim do público geral já é mais complicado (MOTOCLUBISTA 3).

[...] num escopo geral mesmo, eu vejo que o servidor público não tem uma imagem boa perante a sociedade. [...] tem aquele estigma que o servidor público não trabalha, servidor público não trabalha, não produz, faz tudo errado. Infelizmente né, a imagem geral, o estereótipo que predomina, assim na minha visão né, pela sociedade é esse (MOTOCLUBISTA 5).

Em alguns relatos foi mencionada, no entanto, a “contribuição social” do trabalho, como foi o caso do motoclubista 5 que percebe a ajudar as pessoas que necessitam do seu serviço:

[...] quando eu me deparo com uma pessoa que tá com um problema, e aí eu vou e resolvo o problema daquela pessoa, você consegue ter um retorno dela positivo. Aquela pessoa agradece, muitas vezes faz uma ligação só para dizer que o problema foi resolvido, “queria agradecer a você e tudo”, entendeu? Você tem esse reconhecimento do público direto com quem você tá lidando (MOTOCLUBISTA 5).

Por fim, um entrevistado mencionou seu entendimento de trabalho como um meio de “inserção social” que também é um aspecto apresentado nos estudos de Morin, Tonelli e Pliopas (2007). Os autores apresentam nessa dimensão “o sentido do trabalho como uma maneira de pertencer ao conjunto social” (p. 53), como também relata o motoclubista:

[...] se tratando de trabalho a gente tem que levar em conta, assim, que é óbvio que ninguém gosta de trabalhar. Se eu pudesse, eu tava de boa na praia, curtindo, mas assim, é uma necessidade. Acima de tudo, o trabalho da gente é uma necessidade para você se encaixar no meio de uma sociedade que a gente vive hoje em dia né? (MOTOCLUBISTA 3).

Assim sendo, considerando informações relatadas pelos entrevistados, percebeu-se que o trabalho é vinculado à ideia de um dever social do homem. Também pôde-se inferir que os membros de moto clube não identificam o sentido do trabalho como prazer, ainda que não expressem um grau significativo de sofrimentos; isso por seu prazer ser associado à prática do motociclismo, o que fica evidenciado quando eles notificam que trabalhar é uma necessidade para que se conquiste outros objetivos, porém o prazer mesmo está em pilotar suas motos.

Nesse escopo, o sentido do trabalho para os motoclubistas parece ser compreendido como algo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, e que poderá proporcionar-lhes condições de vivenciar seus prazeres pessoais fora do ambiente laboral. Pareceu ainda, por diversas vezes, que o mundo do trabalho acontecia de forma paralela à prática do motociclismo, não interferindo com prazer ou sofrimento, mas que sendo o trabalho uma condição da organicidade do homem em sociedade; o sentido do trabalho era atribuído de forma indireta como fundamental para subsidiar os prazeres da vida como a participação de motoclubes.

O próximo capítulo expõe as conclusões deste trabalho.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme exposto no capítulo introdutório, o presente estudo buscou compreender o sentido do trabalho sob a ótica de membros de moto clube, identificando prazeres, sofrimentos, e demais fatores que caracterizam o sentido do trabalho para os entrevistados. Tal estudo foi impulsionado tanto pela experiência pessoal do autor no cenário do motoclubismo quanto pela ausência de conteúdo científico sobre essa comunidade motociclista dentro da temática do sentido do trabalho, levando-o a contribuir com a produção de conhecimento sobre sujeitos e objeto da pesquisa.

Com isso, apesar das dificuldades em recrutar maior variedade de voluntários motoclubistas para a construção do estudo, considera-se que os objetivos inicialmente propostos foram alcançados, dado que foi possível atingir a profundidade necessária para descrever e caracterizar o sentido do trabalho para membros de moto clubes dentro das três dimensões que o compõem, evidenciando, através das falas dos entrevistados, a percepção que estes possuem de seu trabalho nos âmbitos individual, organizacional e social, embora não tenham expressado um grau significativo de prazer ou sofrimento.

Não obstante, considerando que a amostra utilizada neste estudo representa apenas uma pequena parcela da população motoclubista da Região Metropolitana de Fortaleza, é possível que futuras pesquisas sejam desenvolvidas sobre esta comunidade replicando os procedimentos metodológicos aqui adotados com uma amostra mais significativa, ou mesmo com motoclubistas de uma área profissional específica, ou, ainda, em outros grupos de trabalhadores e organizações não relacionados ao motociclismo, a fim de avançar mais nos estudos sobre o sentido do trabalho. Com base nos dados obtidos, vislumbra-se também a possibilidade de realizar futuros estudos sobre membros de moto clubes a partir de alguns fatores sociais percebidos no presente trabalho, quais sejam: socialização, estigma, admiração, curiosidade, desconhecimento e paixão por motocicletas.

Por fim, reputa-se que as principais contribuições deste trabalho, como proposto desde o início, foram a substancial contribuição teórica no que se refere às perspectivas de trabalho a partir de membros de motoclubes; de forma gerencial, pode-se encontrar elementos para desenvolver o prazer no trabalho a partir dos resultados encontrados, acaso sejam identificados trabalhadores interessados no mundo do motociclismo dentro de uma organização; de forma específica, é também de relevância para empresas do segmento automobilístico.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L. O. V., TAVARES, M. C., URDAN, A. T., TEIXEIRA, D. J. Comunidade de Marcas e os Proprietários de Harley-Davidson de Belo Horizonte. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 13, n. 3, p. 235-257, set./dez. 2013.
- ANTUNES, Ricardo L. C. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições70, p. 42, 2016.
- BARKER, T. American Based Biker Gangs: International Organized Crime. **American Journal of Criminal Justice**, [s. l.], v. 36, n. 3, p. 207–215, 2011. DOI 10.1007/s12103-011-9104-8. Disponível em: <http://search-ebshost-com.ez76.periodicos.capes.gov.br/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=64307821&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 22 jun. 2021.
- CALIXTO, Rebeca Kramer da Fonseca. **Forjados no calor do asfalto: constituição de subjetividades de motociclistas no espaço social de moto clubes no Recife**. 2015. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal de Pernambuco. Recife. 2015.
- CANHOLI JÚNIOR, Celso. **Sentidos do trabalho para os trabalhadores do saneamento básico**. 2015. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal do Ceará. Fortaleza. 2015.
- CARRASQUEIRA, Flora Allain; BARBARINI, Neuzi. Psicodinâmica do trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUCPR**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-19, 2010.
- DEJOURS, Christophe. **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Editora Dublinense, 2017.
- FERNANDES, J. G. V. **O sentido do trabalho para o profissional de T.I.: uma abordagem experiencial**. Dissertação de Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, p. 96, 2020.
- FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes**. Penso Editora, 2013.
- HELOANI, R; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Production [online]**. 2004, v. 14, n. 3 [Acessado 2 Agosto 2021] , pp. 77-86. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300009>>.
- KVALE, G., MURDOCH, Z. Fazendo Sentido de Organizações Estigmatizadas: Concursos de Rotulagem e Dinâmica de Poder em Processos de Avaliação Social. **J Bus Ethics** (2021). Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/s10551-021-04810-7>>.
- MESQUITA, M. E. A. S. **Idas e vindas entre as paisagens e as festas motociclísticas e motoclubistas no estado de Goiás**. 2016. 251 f. Tese de Doutorado - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2016.

MESQUITA, Maria Elisabeth Alves et al. **Moto Clubes de Goiânia-GO: Formadores de territórios e territorialidades urbanas**. 2008. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal de Goiás. Goiania. 2008.

MORIN, E. M; TONELLI, M. J; PLIOPAS, A. L. V. O Trabalho e seus Sentidos. **Psicologia & Sociedade**. v. 19. n. 1, p. 47 – 56, 2007.

MORIN, Estelle M.. Os sentidos do trabalho. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001. Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902001000300002&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902001000300002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 30 abr. 2021.

OLLER, Sergio Moreira. **Moto-turismo no Brasil: o caso do evento Motocapital em Brasília**. 2016. Dissertação de Mestrado - Universidade de Brasília. Brasília, 2016.

PANZARINI, Bruna. **Marketing communication and Harley Davidson life style**. 2015. 143 f. Dissertação de Mestrado - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2015.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** -2ª Edição. Nova Hamburgo. Editora Feevale, 2013.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicol. Soc.**, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007.

VIANNA, Fernando Ressetti P. Marques et al. “Uma hora o trabalho começou a atrapalhar”: Os diferentes sentidos do trabalho de um dependente químico em recuperação. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 2, p. 51-73, 2020.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos** / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi - 2.ed. - Porto Alegre : Bookman, 2001.

## APÊNDICE A – ENTREVISTA COM O MOTOCLUBISTA 1

P: E1, antes de a gente entrar mesmo nas perguntas sobre o dia a dia do teu trabalho, eu queria saber qual é a tua idade e qual é a tua profissão, com o que é que tu trabalha.

E1: Eu tenho 32 anos e sou operador de máquina numa indústria têxtil.

P: Massa, legal. E tu trabalha há quanto tempo como operador de máquina?

E1: Nesse ramo já faz 8 anos.

P: Certo. E há quanto tempo tu pratica motoclube? Há quanto tempo tu participa de Moto Clube?

E1: Motoclube já faz em torno de 11, 10, 11 anos

P: Cara, eu queria saber como é que tu se identifica com teu trabalho? Tipo assim, tu se identifica? Sim? Não? Por que?

E1: Assim, o trabalho para mim é mais uma questão de necessidade porque é um meio para mim alcançar os meus objetivos materiais. Tipo, possuir uma moto melhor né? Ou dar o melhor para os meus filhos. Aí o trabalho é meio que o auxiliador disso né? É o que me auxilia nesse ponto né?

P: Então ele é importante para ti nesse sentido?

E1: Com certeza. Essencial.

P: Certo. Por que? Por esses motivos assim, exato?

E1: Isso.

P: Certo. É, mas aí me diz uma coisa. Tu se sente... Tu sabe para que o teu trabalho é útil? Tipo assim, tu percebe uma utilidade no teu trabalho? Ele é útil para que?

E1: Na empresa? No órgão o qual eu trabalho?

P: É, tu consegue ver isso? Tipo assim, as atividades que tu exerce, tu sabe dizer o porquê que tu tá fazendo aquilo dentro da empresa?

E1: Sim sim, sei.

P: E por que que ela é importante?

E1: Pronto, a minha função na empresa empresa com a máquina a qual eu opero ela é um dos pontos principais e de grande [não entendi] de um processo, do final de um processo de um setor para o início de outro. A máquina que eu fico, que eu opero ela finaliza os últimos processos né é questão... eu trabalho com fio. Ela dá início ao último processo que é o fio em si. Entendeu? A máquina que eu opero ela... eu tenho essa responsabilidade.

P: Certo, entendi. É, e tu se sente valorizado? tu acha que para reconhecido no teu trabalho?

E1: Sim, sim. Na medida do possível. Obviamente por conta da função que eu exerço, que eu tenho consciência pelo o tanto que eu recebo e o que eu faço pela empresa... normal.

P: Então tu acha, tu percebe que esse reconhecimento vem pelo que? Pela remuneração? Existe um formato de elogio? Existe feedback? Como é que é esse reconhecimento?

P: Eu acho que na questão de reconhecimento, é, a empresa é mais informal por conta do meu supervisor... a parte assim administrativa é muito pouco. Enfim, eu trabalho em turno de cem (?) então meu contato com a parte administrativa é muito pequeno. Entendeu? Só que a empresa às vezes põe panfleto né faz algum tipo de comemoração né tem final de ano eles dão brinde é para cativar o operário né?

P: E tu gosta do teu trabalho? Por que?

E1: Gosto, gosto. Assim, o horário em si é mais por necessidade. Mas a função que eu exerço, se não fosse o horário, é boa, é boa função. Não tem um desgaste tão grande físico, mas por conta do meu horário. Mas o que eu faço em si eu gosto. O meu... eu já comentei com meu supervisor e eu gosto trabalhar com metas, entendeu? E numa máquina eu consigo focar em algo né que é questão de qualidade ou utilidade né trabalho direto com isso: produzir com qualidade. Então, eu gosto de trabalhar com isso, eu gosto de trabalhar com meta, trabalhar diretamente com a produção. E eu gosto, eu gosto, resumindo, eu gosto.

P: Certo. É... tu considera que o teu trabalho, ele te faz crescer de alguma forma? Assim, seja profissionalmente, pessoalmente. Ele tem alguma contribuição assim com o teu desenvolvimento?

E1: Em parte sim. Assim, como eu falei, a partir do momento que você trabalha com qualidade algo que exige de você uma atenção maior... o propósito, mesmo que o serviço em si não seja de grande importância, é, de assim, é, como é que chama a palavrinha? é, administrativa, é um serviço um pouco mais... é indústria, mas me ajuda... não, que assim, ao mesmo tempo que eu trabalho com a qualidade, o foco é isso, eu consigo trazer isso também para a minha vida pessoal né. Porque isso abrange não só a questão da empresa. Porque assim, a questão de postura né é algo que abrange tanto a questão postura na empresa como pessoal né? Se eu sou um operário né desmotivado, tanto faz tanto fez, vou só ganhar meu salário e empurrar com a barriga aqui. Em casa do mesmo jeito. Com a família né, com os amigos, “ah, tanto faz, tanto fez” Já eu não. [não entendi] em casa. Qualidade de vida, foco. Sempre o melhor, na medida do possível né, claro.

P: Entendi. E quanto à questão de financeira? Assim, o teu trabalho ele tá conseguindo suprir as necessidades? Assim, financeiras. Conseguem atender a essas necessidades?

E1: Sim, sim. No caso da minha, eu tenho uma certa cautela com os meus gastos porque eu tenho consciência do quanto eu recebo. Então, realmente, no popular, eu não meto os pés pelas mãos né? Normalmente, as pessoas, às vezes, as pessoas gastam mais do que recebem. Aí culpam o trabalho, o pouco que recebem... diz que é pouco, mas isso é só questão administrativa da pessoa, de administrar o pouco que tem. Não é nem pouco. É que as pessoas querem viver algo fora da sua realidade financeira. Entendeu? Eu particularmente, pelo o que eu recebo, eu tô satisfeito.

P: É, tu consegue realizar todas as demandas que o teu, que a empresa pede de ti? Assim, tu percebe que tu tem oportunidade, tem alguma atividade assim que tu não consiga ou que precise de algum auxílio e tudo mais? Tu tem, tu se sente útil para esse trabalho dentro da empresa?

E1: Sim, sim. Porque assim, a minha função em si ela tem muito mais mais de mim entendeu? se eu não der o meu melhor, aí o negócio fica ruim, fica um pouco fraco, mas eu sempre me

empenho. Eu gosto de me empenhar. Tudo que eu faço eu gosto de sempre fazer o meu melhor. Sempre.

P: Legal. O teu trabalho é rotineiro? Tipo assim, tu percebe que tu tem liberdade de propor alguma coisa uma ideia nova um jeito novo de fazer alguma coisa ou é uma coisa mais repetitiva?

E1: É, lá é um pouco repetitivo. Porque por ser uma indústria né já tem uma mecânica né trabalhada, já enraizada em questão de funções né e a minha função em si não é que é mudança, ideias para a melhora porque como eu falei, já tá uma mecânica enraizada. Tá tranquilo, tranquilo, de boa.

P: Entendi. Como é que é a relação com as pessoas que trabalham? Tipo assim, tu consegue se relacionar? Chega a ter vínculos de amizade? Isso passa os muros da empresa e vocês se relacionam fora da empresa? Tem amigos? Fez amigos de trabalho?

E1: Na empresa eu converso com muitas pessoas né poucos poucos poucos amigos né mas eu sou um cara bem... eu gosto de se relacionar muito com as pessoas sabe? Porque assim, para mim, ter pessoas próximas, eu gosto que some, apesar de não parecer né da minha ambição em questão financeira, de trabalho, essas coisas assim, mas eu gosto de pessoas próximas de mim que tenham ambições positivas. Então eu tenho a postura dentro da empresa, eu converso com todo mundo, falo com todo mundo, cumprimento todo mundo, mas mais questão de ética mesmo dentro da empresa. Manter um equilíbrio dentro né, do setor, e um reconhecimento bacana, as pessoas né, é assim... Gentileza gera gentileza. Não é obrigado eu ser gentil e me tornar muito amigo da pessoa. Então eu sou um cara que gosta de conversar entendeu? Mas amizade muito pouco.

P: Entendi. Tu chega a conversar com as pessoas do trabalho, as pessoas do trabalho sabem que tu pratica, participa de Moto Clube?

E1: Poucos que eu comento... Porque eu não tenho muita afinidade. Porque às vezes você conversa com pessoas que nesse caso de motoclubes pessoas que ou que andam de moto né que tem alguma afinidade ou gosta ou comenta alguma coisa porque é algo muito particular e eu às vezes eu evito de conversar porque tem gente que não entende, não sabe como é que funciona, aí eu... mas algumas pessoas que conversam comigo, que acham bacana... perguntam como é que eu consigo conciliar. Eu disse "cara, assim, vai de acordo também né, quando eu cumprir meu horário no trabalho, eu tenho que dá um jeitinho acolá para poder curtir uma viagem, uma saída, mas dá certo". As pessoas gostam, acham legal.

P: Entendi. Cara, agora assim, a gente tem falado sobre essa coisa de ser útil e tudo mais. Se tu percebia que era útil, se o trabalho era útil pra ti, pra empresa... e pra sociedade? Tipo assim, tu acha que as pessoas têm essa consciência da importância do operador da indústria têxtil? Tipo assim, tu acha...

E1: Não...

P: Por que? Assim, como é essa relação?

E1: Nem um pouco. Eu acho assim, a sociedade é igual criança ou um filho. Você tem um filho, um filho pequeno. Ele só vai sentir a necessidade de algo quando falta. Sociedade é assim, a sociedade. A sociedade só vai sentir falta de uma estrada boa, quando tem uma ruim. Só vai



sentir a falta de um tecido que nem... eu produzo esse tipo de fio né finalizando a roupa... quando não tem, entendeu? Mas isso é normal da sociedade.

P: Então, mas assim, e a valorização? Vamo supor né, tu colocou muito essa coisa de que quando ela percebe isso... é como se fosse invisível né a profissão. Mas quando ela vê, tu acha que ela valoriza? Ou tu acha que tem um certo desprezo da sociedade?

E1: Não, não é nem desprezo não. É uma palavra meio pesada, desprezo, mas acho que... só sente falta mesmo quando faltar. Quando a pessoa comenta assim que trabalha na indústria têxtil, a pessoa diz ah, bacana e tal. Quando fala da máquina, ah, máquina que interessante e tudo, mas não é de a pessoa procurar entender, valorizar, entendeu?

P: Entendi. Certo. E na questão do convívio social, quando tu não só no ambiente do trabalho, mas as pessoas no teu redor quando sabem que tu prática Motoclube, assim... porque tu tocou muito isso né, na relação do trabalho tu não chega a adentrar muito no assunto porque não tem vínculos de amizade, mas no mundo afora, a sociedade em geral, como é que tu acha que é encarada essa questão de práticas de Motoclube e tal?

E1: Eu acho bem positivo, bem positivo. Acho uma reflexão boa, bacana. As pessoas acham bonito, entendeu? Pela ideologia que a gente tem né? A irmandade né, o respeito que temos com os irmãos de jaqueta, entendeu? E é igual eu falei assim... eu fui sábado agora né, sábado passado eu fui almoçar fora, eu e mais meus colegas e aconteceu uma coisa para mim que é algo normal sabe? Que normalmente uma pessoa de cotidiano comum vai assim almoçar num canto normalmente não acontece, normalmente... algumas vezes acontece que é o dono vir, conversar com você. Conversou comigo, perguntou como é que tava a carne, entendeu? Eu comentei com um colega meu: “cara, isso aí... lá nesses canto eu costumo ir almoçar lá sabe? E nunca tinha acontecido isso. Dessa vez ele veio. Por que? Porque é uma questão de marketing também porque ele agradando, ele viu que nós estava fardado né, caracterizado com a farda do clube, aí ele viu, o que é que acontece, ele sentindo a gente satisfeito, a gente vai recomendar para mais irmãos continuarem vindo lá. É igual eu disse para ele “cara, é engraçado que se você percebeu, ele não foi nem em outra mesa, ele veio só na nossa mesa e retornou para o local dele, pronto”. Entendeu? Eu acho que a sociedade, ela acolhe, ela acolhe, acha bacana né. Tem muitos Motoclubes que eles fazem muito é... ação social, ajudam muito. Isso reflete para todos né. Nós, querendo ou não, somos uma bandeira só né.

P: Massa. Legal, cara. Legal mesmo. E aí, assim, até aproveitando que tu é a pessoa que eu entrevistei agora que tem mais anos de Motoclube né, e aí eu aproveito, porque assim, tu acha que em geral é isso mesmo a cultura? Porque quando a gente tá pesquisando na literatura, na parte mais científica sabe, eles mostram que a referência do Motoclube no resto do mundo, Estados Unidos e tal, chega até a ter uma coisa assim de... dos Motoclubes fora da lei. E aí aqui no Ceará tu não sente isso? Tu sente que a galera tem uma... gera um status?

E1: Isso. Assim, antigamente, assim, porque a origem é dos Estados Unidos né, veio de lá para cá... e antigamente, os Motoclubes tinham essa questão aí de se envolver com coisas ilícitas e tal, só que ultimamente, de uns anos para cá... porque assim, a origem, origem mesmo do Motoclube foi pessoas que tinham o mesmo gosto, gostam de viajar, aí para se identificar em tais locais, eles usavam jaqueta com nome, para identificar da onde a pessoa vem, o nome, o local, aí é onde começou a existir os Motoclubes para distinguir as questões de ideais, entendeu? Agora assim, é igual a sociedade né? Tem pessoas que pendem para um lado, pessoas que pendem para o outro, negativo, positivo, entendeu? Agora também é porque a mídia, a mídia gosta de sensacionalizar essas coisas né. O pessoal ah porque começa uma coisa aqui e aí

pronto, tudinho é coisa, é marginal, é não sei o que, não sei o que. Aí, e as pessoas vão muito né, seguem muito isso né, assistem muito filme, aí o filme tal, bandido, não sei o que, só que hoje em dia, de uns tempos para cá, por conta de os Motoclubes fazerem muito essas ação social, isso ficou meio que no passado.

P: Tu nunca teve então uma abordagem negativa dessa forma não?

E1: Não, nunca, nunca, nunca. É tanto que eu tive... eu participei, mas depois fiquei um pouco ausente, mas sempre conversando com meu pai, meu pai é presidente do clube e sempre interagindo, sempre que eu pude ir, eu ia, entendeu? E sempre foi algo positivo, foi algo bom. Tem clubes né que... poucos, mas pouquíssimos mesmo né que pendem para as coisas ilícitas, eles gostam, é o estilo deles, eles falam que é uma ideologia... é uma ideologia. As pessoas participam de clubes com ideologias semelhantes. Eu simpatizo com uma ideologia, vou naquela. Por isso que existem vários. No Brasil existem mais de 3 mil Motoclubes.

P: Entendi. Cara, legal. Valeu mesmo pela disponibilidade né, agradecer aí, acho que foi massa ver a percepção aí de vocês, tua né, no outro viés, mais experiente com Motoclube. Eu até aproveitei essas últimas perguntas, nem tava no roteiro, mas era para entender mesmo. Porque era muito disso, eu tava com dificuldade, pesquisando... porque só se fala... primeiro não tem muito produto científico aqui no Brasil, aí a gente vai para a literatura de fora, aí na literatura de fora só tratava com Motoclube fora da lei, fora da lei, a criminalidade e tal. E a gente querendo encarar, fazer o recorte da questão do trabalho e aí tava difícil, mas é interessante essa coisa de pensar que no Brasil ou especificamente aqui no Ceará tem essa perspectiva. E eu acho que isso tem a ver com nossa cultura, sabe assim, de cearense, cabra macho, homem, a figura masculina da moto e tudo mais, aí acho que o povo cearense é mais... é o machismo que favorece vocês do Motoclube, caracteriza “não, massa, olha ali, eles são motoqueiros e tal”.

E1: É. Hoje em dia tem muito clube feminino, só de mulher, mulher sozinha, não tem garupa, não tem nada, não tem homem nenhum e vão se embora.

P: É mesmo né.

E1: É sim.

P: Pois é isso, cara. Obrigação aí pela disponibilidade.

E1: Nada, eu quem agradeço.

## APÊNDICE B – ENTREVISTA COM O MOTOCLUBISTA 2

P: E2, queria primeiro agradecer né, a tua disponibilidade de participar da nossa pesquisa e queria saber se o pra ti ficou esclarecido né que é um trabalho científico e se tu autoriza a gente a gravar e usar entrevista para as informações para o trabalho? Não vai ser divulgado teu nome, não vai ser divulgado local de trabalho, tu não precisa nem dizer nome de empresa, de nada, tá certo? Eu falei aqui o teu nome somente para gente poder se comunicar né?

E2: Ok.

P: E aí só queria saber se tu autoriza.

E2: É sim sim, tranquilo viu?

P: Valeu, cara. E2, a gente primeiro precisa saber se... para até caracterizar o entrevistado, eu queria saber a tua idade, qual a sua profissão e há quanto tempo tu trabalha, assim, quanto tempo tu tá na profissão...

E2: Sim, é, eu... formula novamente a pergunta, por favor.

P: Qual é tua idade e a tua profissão?

E2: Pronto, minha idade é 34 anos, minha profissão, sou operador de prensa na empresa de cerâmica. Já tô quase 4 anos, em novembro né, eu faço 4 anos de trabalho lá

P: E há quanto tempo tu participa de clubes de moto, Motoclubes?

E2: Cara, tá com pouco tempo, pouco tempo, assim, posso dizer que é pouco tempo para pessoas aí que já tem bastante tempo de estrada. Estrada que a gente fala é tempo de Motoclube. Eu devo tá com 2 anos, no máximo. 2 anos já.

P: Entendi. Mas no tempo todo? Desde o primeiro... tu já foi a mais de um Motoclube já? Ou tu tá desde o início no mesmo Motoclube?

E2: Eu já tinha desde de novo, eu acho que a gente já começa gostando de moto né, a chamada paixão por motos. Aí, ela veio aumentar, esse interesse por motos veio aumentar através do meu irmão e que me ensinou várias coisas, apesar de ele ser mais novo, ele era um cara extremamente apaixonado por moto, então ele me passou muita coisa sobre motos, então, daí veio depois, depois de adulto né, veio a questão de a gente conhecer o que era Motoclube né. Porque uma coisa vai puxando outra. Um assunto puxa outro. Então, que faz sentido né, do mesmo contexto. No caso, moto, Motoclube. Aí a gente queria usar nossa moto para outra coisa, não só para dar ali manutenção, de lazer normal. A gente que tem paixão por moto, a gente quer tá direto com moto, então, acho que casou a questão do Motoclube, no caso o que eu participo, os Cavaleiros #####, ser daqui da região, de uma localidade próxima, ser aqui do bairro praticamente, então a gente quis conhecer, meu irmão apresentou o Motoclube e a gente, até essa data, desde o dia que ele me apresentou, eu tô no Motoclube.

P: Entendi.

E2: Tava no início ainda, quando ele, ele, ele saiu do Motoclube. Na verdade, ele só ... foi só porque, infelizmente, ele veio a falecer né. Aí, após isso, eu quis continuar né, dei um tempo, mas depois eu continuei.

P: Entendi. Cara, eu queria saber assim, no teu trabalho, tu se identifica com teu trabalho? Como é que é teu trabalho?

E2: Cara, me identificar com meu trabalho, eu sou sincero a você, eu vou dizer que não porque eu acho que 99%, 90% das pessoas elas são, elas trabalham porque tem que trabalhar porque se você não trabalhar você não tem o pão. Então, assim, vamo botar que 80% das pessoas trabalham com uma coisa que elas não se identificam. Por que que eu não me identifico? Porque eu queria ser outra coisa né. Eu queria ser algo além do que eu faço. Sou operador de prensa, comando duas prensas gigantescas né de grandes toneladas, responsabilidade imensa, posso dizer para você que não é um trabalho difícil, mas eu não me identifico. Acho que quando você se identifica é algo que você gosta de fazer. É aquilo que foi feito para você, você ralou, custeou, correu atrás, conseguiu e aquilo te faz bem. Acho que é isso quando você se identifica, quando você se identifica com trabalho é isso.

P: Entendi. E tu acha que o teu trabalho ele é importante para ti?

E2: É, é.

P: Por que?

E2: É importante para mim. Apesar de eu não me identificar, é um trabalho importante para mim sim. Tanto que eu tô há 4 anos né aí.

P: Mas por que que ele é importante para ti? Em que sentido?

E2: Cara, é importante para mim porque é básico né. A gente precisa aí tá pagando as contas né. Nesse momento que a gente vive tão difícil de pandemia, aí é que a gente tem que se apegar mesmo ao trabalho, tentar não falhar com... ser assíduo no trabalho, não faltar e tal, aquele negócio. Assim, o trabalho é importante para mim, cara, porque eu preciso, eu preciso, eu acho que o ser humano, pelo menos falo pela minha pessoa, eu preciso do salário, preciso pagar as contas, preciso tocar o barco né, nossa vida pra frente né.

P: É isso. E, já que tu tá falando muito dessa necessidade do trabalho para a questão financeira, eu queria saber se o que tu ganha é suficiente para sustentar a família.

E2: Não, eu acho que não. Deveria ser sempre melhor né. Apesar de eu ganhar um pouquinho a mais que o piso salarial governamental, eu acho que não é suficiente. Estatisticamente e fazendo alguns estudos né, eu lembro de um estudo antigamente que para se alimentar uma família de 4 pessoas o salário mínimo não dava né, teria que ser pelo menos um salário para cada pessoa. Isso um estudo de 2007. Um salário mínimo para cada pessoa para tá alimentando família de 4 pessoas para tá pelo menos vivendo bem. Mas, devia ser melhor, com certeza.

P: Cara, e dentro da atividade que tu exerce, tu sabe o que tu tá fazendo? O porquê que tu exerce aquela atividade?

E2: Sim, eu sei minha importância lá, eu sei minha importância né, apesar de ser um trabalho que eu não me identifica, eu já tenho experiência né, afinal de contas são um pouco mais, são quase 4 anos com o que eu faço. Eu sei da minha importância lá dentro sim. Eu trabalho praticamente no início da produção, então, se eu não conduzir as prensas a trabalharem bem, cara, nada dá certo. Então, eu acho que faço parte sim de um quadro de funcionários que eu tenho minha particularidade, minha importância sim lá, entendeu? Nessa questão eu tenho uma visão de importância, entendeu?

P: É, a gente vai já falar mais sobre isso. E tu se sente valorizado pelo teu trabalho? Tu acha que é reconhecido? Como é que acontece esse reconhecimento?

E2: Cara, eu tô sendo bem sincero para você...

P: Pode ser, tem que ser.

E2: É, a gente espera né, acho que qualquer setor de trabalho a gente espera ser reconhecido, mas não é bem do jeito que a gente pensa, não é do jeito que a gente quer. Então eu costumo dizer que a gente espera ser reconhecido, mas falta um pouco do interesse dos gestores, às vezes. Eu acho que sei lá, por conta da rotina, da correria da produção e tal, fechar o mês, aí acaba passando despercebido. Mas tem um momento que eles reconhecem, tem um momento que eles acabam reconhecendo sim, mas deveria ser mais rápido, sabe, esse reconhecimento.

P: Entendi, Tu gosta do teu trabalho?

E2: Cara, gostar, gostar eu gosto de moto [risos]. Eu gosto de moto sabe? Eu acho que se eu usar o termo gostar... eu vou falar gostar, não amar, assim, eu não posso comparar o gostar de moto com lá, então, não é gostar né, é o contrário. Eu não gosto, não gosto, mas eu tenho como uma importância para mim, voltando àquela pergunta, eu tenho como algo importante para mim, mas gostar eu não gosto não. Não é difícil, mas eu queria um que eu me identificasse né, entendeu?

P: Cara, é... tu acredita que teu trabalho te faz crescer? Assim, tanto pessoalmente quanto profissionalmente? Tu vê uma contribuição do teu trabalho nesse teu crescimento como pessoa?

E2: Cara, sim sim, vejo sim. Mas isso, sabia, isso faz... você trabalha, vem o salário e com o salário você faz o que? Acho que depende mais de nós, de mim do que da própria empresa porque o recurso que ela me dá eu tenho que fazer um esforço, tirar uma porcentagem ali para o meu desenvolvimento também né, o que depende mais de mim do que da própria empresa. A empresa te dá ali, vamos dizer que 50% de algo para você fazer algo na sua vida, para que você cresça na sua vida ou então você cresça profissionalmente. Por exemplo, eu trabalho numa área que tem acesso à mecânica e elétrica, eu sempre penso “quem sabe um dia eu faça”, ano que vem, elétrica ou mecânica. A empresa me dá o recurso financeiro, cabe à mim eu tentar conciliar família, contas e... para sobrar né um recurso para eu tá fazendo algo para eu crescer profissionalmente. É isso. Eu digo que depende mais de mim. Depende mais da pessoa, controlar gastos, controle financeiro, educação financeira para eu estar fazendo isso.

P: Entendi. Tu acha que a empresa reconhece que teu trabalho é útil? O teu trabalho atende às expectativas da empresa?

E2: Sim, acho que sim, com certeza. Porque é como eu te disse... não sei se você já trabalhou na indústria, mas se você trabalha na indústria, ela é como um time de futebol. Se do goleiro ao atacante, algum não funcionar, acontecer uma falha em um desses setores, não funciona, é um time, cara, uma empresa é um time. Então é por isso que até o cara que varre ele é importante para a indústria, para o chão fabril, para a empresa. Porque se a empresa paga ali para ele varrer é por algum motivo. Ou para não subir poeira para algum funcionário, para o funcionário não ficar doente ou para não entupir a ventilação de uma máquina que ela não venha a dar problema e parar a produção, entendeu? Tudo ali tem... na fábrica, na empresa, indústria cada um faz, tem a sua importância viu?

P: Massa. Tu acha que tem autonomia no teu trabalho? Tipo assim, para dar ideias, para fazer alguma coisa de uma forma diferente? Dar algum palpite no processo da empresa? Tu tem alguma liberdade nesse sentido?

E2: Aonde eu trabalho, sim. Nessa empresa. Por exemplo, eu trabalho à noite, turno da noite o supervisor só vai lá para assinar. Segundo ele, é porque ele confia na equipe. Mas assim, em relação à autonomia, onde eu trabalho, se tudo tiver ocorrendo bem, não aparece ninguém. E se o funcionário tiver uma ideia, tem um quadro sim, a empresa tem um quadro de incentivo que se o funcionário tiver alguma ideia, ele pode dar esse palpite, se a ideia for favorável, for uma ideia boa que venha a somar, seja que parte for da empresa, se ela vir a somar, para dar lucro a empresa, para ela dar desenvolvimento no processo fabril, essa ideia é até premiada, entendeu? Existe um quadro desse tipo na empresa que eu trabalho, nessa empresa.

P: Tu acha teu trabalho difícil? Desafiador de alguma forma?

E2: Difícil ele não é mais. Eu costumo até dizer para as pessoas que entram lá, quando um funcionário novato né, acaba de entrar na empresa, eu digo: “cara, tá difícil né?”, ele diz “tá, cara”, aí eu digo “não desiste não porque na primeira semana eu tentei desistir e já tô quase 4 anos”. Porque assim, toda vez que você começa na empresa, pode ser com qualquer tipo de função, pode até ser segurando a caneta, você não conhece aquilo ali, você tem noções, você tem um curso, mas você tem a prática ali? Não. Então, muitas vezes a teoria não condiz com a realidade, então, eu digo para a galera ter paciência porque você vai aprendendo com o passar do tempo, você vai aprendendo e desenvolvendo, com o tempo se torna fácil, entendeu? Desafiador sempre vai ser porque sempre, sempre você aprende. Eu costumo dizer que na nossa vida, você vai estar sempre aprendendo. Você pode estar onde for, não caia na rotina porque sempre vai aparecer algo desafiador para você tá aprendendo, fazendo. Por exemplo, aonde eu tô ali eu já aprendi, ou eu vou para elétrica ou para mecânica, mais fácil para mecânica porque eu mexo muito com mecânica, apesar de não ser mecânico, devido os problemas da máquina que eu já desenrolo alguma coisa. Mas é desafiador sim, apesar de não ser como no começo, é desafiador, todo dia é um desafio aí, a produção, parte mecânica, é isso.

P: É... como é a relação com os colegas de trabalho? O ambiente é agradável, assim, com teus colegas de trabalho?

E2: É, é agradável porque lá é um setor não tão grande, nem tão pequeno, e são três operadores, cada um lidera 2 máquinas e é isso. São três pessoas a 10, 15 metros de distância um do outro e é isso, é um trabalho tranquilo.

P: Essa relação extrapola o trabalho? Tem relação fora do trabalho? Como que é isso? Tu faz amigos no trabalho?

E2: Cara, na medida do possível, sim. Porque se tratando de indústria a gente tem que ser focado no trabalho, então muitas vezes não dá tempo. Mas claro, quando a gente tem uma liberdade, dá um saidinha, vai no banheiro, vai tomar água, acaba se batendo com pessoas novas. Eu particularmente não tenho nenhum problema de dialogar com ninguém, não tenho problema nenhum de fazer novas amizades. E se tratando da questão dessa liberdade, a empresa é bem tranquila sabe cara. Eu costumo dizer que a empresa onde eu trabalho ela tem um estilo meio antigo, apesar de ela ser grande aí no mercado, ela tá com tudo, ela tem um estilo meio antigo, ela não pega tanto no pé do funcionário não. Eu acho também que você tá entrevistando uma pessoa que trabalha à noite né, tem gente que diz que esse ritmo do trabalho noturno é meio anti social e às vezes eu chego até a concordar porque é muito calmo o ambiente, é muito

tranquilo, então é difícil se relacionar com pessoas, mas quando tem a gente vai para cima porque é difícil, são poucas pessoas. Não tem aquele ritmo do horário comercial. Então, quando é possível, a gente tenta se relacionar.

P: Cara, pegando nesse sentido das relações de trabalho, tu conversa com alguém, alguém do teu trabalho sabe que tu participa de Motoclube? Tem esse tipo de conversa com alguém?

E2: Sim, sim, até porque a gente que participa de Motoclube a gente tenta participar né, trazer mais membros para o Motoclube. Tanto que uma das pessoas que tá comigo no Motoclube, ela trabalhava comigo, aí por incrível que pareça ele também gostava de moto, eu vi ele chegando na moto, novato né, eu disse cara eu participo aí de um motoclube, tu gosta? ele disse gosto, aí eu disse é uma boa para a gente tá saindo conhecendo ambiente novo e tal né, ele disse que gostava muito de viajar, fazia umas viagenszinhas para o interior, então deu certo. Então, legal né, por meio do trabalho, do que eu fazia por fora, essa parte de lazer minha que é o Motoclube, eu vim convidar ele e ele tá lá né. A gente divulga sim, divulga também essa parte.

P: Cara, tu acha que a população, voltando assim para o teu trabalho, tu acha que ela consegue entender a contribuição do teu trabalho? Tipo assim, a sociedade.

E2: Sim, acho que sim, consegue. Como a área de construção civil tá sempre em expansão e como eu trabalho no ramo cerâmico, muita gente chega para mim e pergunta “cara, dá para tu comprar uma cerâmica ali para mim?” E, acho que sim, eles entendem a parte que a empresa de cerâmica contribui sim né. Porque quem é que não quer ter uma cerâmica na sua casa né?

P: Sim, sim. Essa segunda pergunta é mais para a gente explorar mais sobre esse fato da relação com a sociedade. Tu acha que a sociedade valoriza teu trabalho? Tipo assim, vamo supor, “eu valorizo os garis porque eles mantêm a cidade limpa, eu valorizo a costureira porque ela faz minha vestimenta”. Tu acha que tem essa valorização com os funcionários que trabalham em fábrica de cerâmica?

E2: Cara, quando se para para pensar, acho que sim. Quando se para para pensar desse jeito ideológico, acho que sim. Mas nem sempre é valorizado. Quando se para para pensar e hoje a gente não tem tempo para pensar, é correria. Acho que quando se para para pensar, a gente sim, dá o verdadeiro valor. Mas eu acho que nem sempre viu, nem sempre existe esse entendimento. Porque gari faz, tem sua função, e eu fabrico cerâmica tenho minha importância né. Mas quando se para para pensar e comprar cerâmica, eles me dão valor, entendeu? [risos]

P: Cara, valeu, foi bem útil as informações que tu me deu e fica aqui meus agradecimentos pela disponibilidade.

E2: É uma experiência nova. Com a pessoa diretamente assim, eu nunca tinha tido essa experiência. Eu acho que é sempre importante também, à procura de algo novo, né. Então, cara, eu que agradeço. Se precisar de mim, espero que tenha atendido a expectativa, tenha ajudado.

P: Não, foi ótimo.

E2: Beleza.

P: Vou encerrar aqui a gravação.

### APÊNDICE C – ENTREVISTA COM O MOTOCLUBISTA 3

P: Primeiro, eu queria agradecer tua disponibilidade de estar participando com a gente. Queria saber se tu autoriza a gravação e a utilização dessas informações para o nosso trabalho.

E3: Autorizo sim.

P: Show. Obrigado, E3. Primeiro, eu queria saber algumas informações que a gente chama de sociodemográficas. Queria saber tua idade e queria saber com que tu trabalha e qual ramo tu trabalha. Não precisa dizer empresa, nome, nada não, só mesmo o segmento, qual tua profissão e há quanto tempo tu tá trabalhando nesse local.

E3: Certo. Eu tenho 37 anos né e trabalho no ramo da indústria têxtil. Trabalho nesse ramo há 17 anos já, muitas idas e vindas.

P: Certo, entendi. Tu ocupa que cargo? Tu faz o que na indústria têxtil?

E3: Eu sou fiandeiro líder. Eu sou uma espécie de operador que lida com várias pessoas ao mesmo tempo. Eu tenho que organizar o setor, tenho que lidar com situações em que eu tenho que saber administrar as dificuldades do meu setor. Eu lidero um grupo de pessoas, para falar bem mais claro.

P: Entendi. E como é que tu se identifica? Tu se identifica com esse trabalho?

E3: Hoje, ao longo do tempo, depois de todos esses anos, eu acredito que sim que eu me identifico. É uma coisa que eu sei fazer, tô aprendendo cada dia. Porque, assim, como eu te disse, eu acabo ficando na linha de frente de um grupo de pessoas e como você sabe, liderar pessoas é uma das grandes dificuldades do ser humano né. E cada um tem uma cabeça, uma maneira de pensar diferente e todo dia a gente se adequa de uma forma né, nessas dificuldades. Então, me entendo porque eu sei lidar um pouco com essas dificuldades, sou uma pessoa bem... como é que se diz? comunicativa, sou um bom ouvinte também, falo às vezes um pouco, mas nada além do básico né.

P: Entendi. Quando tu tá exercendo tua atividade no ambiente de trabalho, tu sabe porque tá fazendo aquilo? Tu sabe identificar qual a razão do que tu tá fazendo?

E3: Sei, sei. Assim, a gente lida no ramo têxtil né, Então, eu tenho, não só eu como todos os colaboradores, visa um bom trabalho na qualidade desse serviço que a gente é pago para fazer, entendeu? Então, é um serviço que requer bastante atenção e conhecimento do que a gente tá fazendo né. Se eu me perder um pouco, você pode perguntar mais porque às vezes eu me perco.

P: Sim, sim. Não, então, tu sabe o motivo pelo qual tu tá fazendo aquelas operações? Qual a importância da tua função lá?

E3: Sim, é. Bom, a importância da minha função é justamente essa, como a gente lida com... vamos dizer que o ramo têxtil é um ramo de vestuário praticamente né. A minha importância de estar ali é garantir a qualidade acima de tudo, tem que garantir a qualidade daquele processo para entregar ao cliente o melhor produto possível.

P: Legal, entendi. E tu se sente valorizado? Tu acha que teu trabalho é reconhecido? E como é que rola isso dentro da empresa essa valorização?



E3: Isso é meio relativo né, falar de valorização. Infelizmente, estamos num país onde, é... mas não vamos entrar nesse âmbito. Eu tenho um bom ambiente de trabalho com meus chefes né, são pessoas que estão acima de mim, eles conseguem me ver um reconhecimento né, às vezes o reconhecimento não é só financeiro, o lado pessoal também influi bastante porque você estando com... você tendo aquele reconhecimento que você tá fazendo um bom trabalho, isso é muito gratificante, independente de remuneração, entendeu? Então eu acho sim que eu me sinto valorizado. Como eu te disse, esse lance de remuneração é bem relativo, mas acredito que tudo ao seu tempo. A gente vai galgando as coisas em cada degrau que vai subindo.

P: Entendi. Quando tu diz que teus chefes te valorizam, reconhecem não financeiramente, mas com as questões pessoais, como funciona isso? É através de elogio? É através de que?

E3: Através de elogios né. Quando eu faço um bom trabalho, eu tento sempre fazer o melhor possível, sem dúvida eu recebo elogio, tanto de formas verbais, tanto de gratificações né, eu recebo gratificações, como eu te disse, eu me sinto reconhecido não só pelo lado do ser empregado, mas a gente acaba criando, eu com meu chefe, um vínculo de amizade né, amizade e companheirismo, uma via de mão dupla, entendeu?

P: Entendi, entendi. E tu gosta do trabalho, então? E por que tu gosta do trabalho?

E3: [risos] é, gostar, a gente gosta, sem dúvidas, mas se tratando de trabalho a gente tem que levar em conta, assim, que é óbvio que ninguém gosta de trabalhar. Se eu pudesse, eu tava de boa na praia, curtindo, mas assim, é uma necessidade. Acima de tudo, o trabalho da gente é uma necessidade para você se encaixar no meio de uma sociedade que a gente vive hoje em dia né. É mais por necessidade, mas assim, eu gosto do meu trabalho, entendeu? Dentro do meu limite, eu entendo o que eu faço, entendo que é uma necessidade humana né, a questão do vestimento e é como eu te disse, todo dia você vai aprendendo coisas novas e isso vai empolgando a querer fazer sempre mais. Então, nesse sentido, eu gosto sim do meu trabalho, entendeu? Eu me sinto uma parte importante, não vou dizer uma engrenagem porque hoje em dia você não pode ser só uma engrenagem, mas você tem que ser uma parte importante para a empresa. As empresas hoje em dia não querem aquela pessoa que seja só um elo na corrente, não é só isso. Antigamente, sim, mas hoje em dia o lado humano conta bastante né. Então, por isso que eu me sinto importante.

P: E tu acredita que teu trabalho hoje te fez crescer tanto no âmbito pessoal como profissional?

E3: Sim sim.

P: Como é que isso aconteceu?

E3: Quando eu iniciei na empresa, a gente começa operacionando aquelas máquinas mais pesadas e tal. Com o tempo fui me destacando, me destacando, passei a ser operador fixo de uma máquina fixa, pouco tempo depois meu chefe me convidou para compor a equipe de liderança né, isso faz um bom tempo, tanto que já tive duas vezes trabalhando com o mesmo empregador em duas unidades que ele tem dessa fábrica. Tanto que quando a outra empresa fechou que era a que eu trabalhava, trabalhei por treze anos, aí passei um ano e meio mais ou menos afastado, depois voltei para a mesma empresa, no mesma função, exercendo a mesma função de liderança né, Com o tempo fui me destacando nas máquinas né, na questão de responsabilidade de você ter com seu trabalho né, ele foi vendo isso e eu consegui chegar na função de líder, de liderança.

P: Entendi. E3, o teu trabalho consegue garantir a condição financeira para te sustentar e sustentar tua família?

E3: Como eu te disse, isso é bem relativo hoje em dia né. Para o meu nível, nível social que eu me enquadro, para minhas condições atualmente, sim. Posso não ser hipócrita e dizer que não passo dificuldade, óbvio, todas as pessoas passam algum tipo de dificuldade financeira, mas assim, de acordo com meu estilo de vida, o meu salário consegue sim suprir minhas necessidades até o momento né.

P: Certo. Tu tem liberdade de sugerir ideias? Novos métodos para ser utilizados na empresa? Tu tem alguma liberdade criativa nesse sentido?

E3: Sim, sim. No âmbito que eu tô inserido, ali como eu te disse, tô liderando pessoas né, apesar de ser bem complicado, a gente acaba dando algumas ideias. Por exemplo, meu superior tanto as ideias que ele me passa, quanto ele consegue absorver umas ideias que eu passo, para a gente tentar melhorar o nosso processo dentro da fábrica. Então, eu tenho essa liberdade sim, eu acredito que sim.

P: Entendi. O fato de poder conhecer novas pessoas, fazer amizades, isso é um ponto positivo no teu trabalho? Isso acontece?

E3: Sem dúvida, sem dúvida. Como eu te disse, hoje em dia não é só você ser um robô dentro de uma empresa, tem que ter o lado humano, como eu te disse, hoje em dia, isso as empresas de qualquer segmento dão muito valor. Então, assim, você saber lidar com cada pessoa, de uma forma boa, tentando fazer o melhor possível para que aquela pessoa identifique em você uma qualidade né, legal, automaticamente você vai depois disso conseguir trazer não só um bom ambiente de trabalho com aquela pessoa, mas você vai conseguindo aos poucos ganhar a confiança dela, depois disso você ganha a amizade. E quando você consegue fazer isso, você consegue unir o útil ao agradável né? Como eu te disse, conseguir trazer pessoas para o teu lado é difícil, então, quando você tá num ambiente que você consegue com que as pessoas vejam que você vou dizer, que não é arrogante, que é aquele cara humilde, que consegue ouvir, que consegue falar e consegue se expressar de uma maneira que as pessoas entendam, ao mesmo tempo você vai conseguindo um bom relacionamento com ela.

P: Cara, tu consegue ver que a sociedade, a população entende a contribuição do teu trabalho para a sociedade? E por que?

E3: Assim, infelizmente, a maioria da sociedade hoje em dia... a gente vive numa sociedade muito rápida né, ninguém para para pensar que aquele produto que tu faz ou aquele produto que chegou na casa de alguém passou por todo um processo de ter pessoas envolvidas. Assim, é relativo, entende? Tem gente que eventualmente pode entender né isso, como eu entendo, mas tem muita gente, como eu te falei né, o corre corre do dia a dia, as obrigações de cada um, é difícil eu dizer que tem alguém que entende, acredito que sim né, acredito que há pessoas que conseguem compreender o que eu faço, pelo menos as pessoas que lidam comigo, as pessoas do meu meio familiar, elas entendem, pessoas assim, meus amigos conseguem compreender, mas falar assim do público geral já é mais complicado né, devido assim essa correria do dia a dia, as pessoas não estão muito preocupadas em saber, infelizmente, isso é uma realidade.

P: Eu vou fazer uma pergunta que pode parecer retórica, repetitiva em relação à anterior, mas é para a gente verificar outros pontos, certo? E essas mesmas pessoas que percebem e entendem

a contribuição, elas chegam a valorizar também teu trabalho? E como tu percebe isso? Existe uma valorização disso?

E3: Bom, as pessoas com que eu convivo, geralmente as pessoas do ambiente consegue sim compreender, mas infelizmente, se for falar do âmbito nacional, do nosso país, nossas profissões hoje em dia não são reconhecidas, não são tão valorizadas assim. É a mesma coisa que você chegar lá na Inglaterra, um mecânico, seja um mecânico de motocicletas, seja de máquinas, não importa, o cara mecânico em qualquer outro país desenvolvido vai ser bem valorizado, "nossa, você é mecânico, cara?" quando alguém te para na rua, ou eventualmente nas conversas, as pessoas automaticamente valorizam porque realmente entendem que é uma peça muito importante ali no sistema econômico, como essencial na vida das pessoas. Eu digo isso porque eu tenho um irmão que mora fora do país e ele fala que a diferença entre o Brasil e onde eu moro, ele mora no Japão né, é muito grande. Então, assim, lá, cada pessoa tem sua valorização de acordo com o que merece, entendeu? Se o cara é mecânico, se o cara é porteiro, entendeu? Cada um tem sua importância e é valorizado, entendeu? Infelizmente, no nosso país isso não é muito levado em conta, entendeu? Essa é minha opinião.

P: Sim, sim.

E3: Não sei se eu tô exagerando, mas se eu tiver, você me avisa aí.

P: Não, não, é importante a gente ver a tua percepção mesmo. A gente, assim, não tem resposta certa não aqui. Cara, e outra coisa, assim, já tamo quase finalizando, só queria entender quando tu fala para as pessoas, tu tá num círculo, numa convivência e tu fala "ah, sou operador numa fábrica de indústria têxtil", as pessoas fora do ambiente de trabalho, elas te tratam diferente por saber que tu trabalha nesse segmento?

E3: Eu não consigo sentir isso né, sendo honestamente, eu não consigo sentir que as pessoas me tratam diferente. Agora sim, quando eu digo que lidero pessoas, aí sim, algumas pessoas dizem "nossa, deve ser difícil né, lidar com pessoas, lidar com cada forma de pensar diferente". Certos amigos meus dizem que não dava para eles. Mas sentir diferente, um tipo de tratamento diferente nesse segmento meu de trabalho, nunca senti nada de diferente das pessoas não. Eu sinto isso em relação a outras coisas que não vem ao caso, mas em relação ao trabalho não.

P: E as pessoas assim do teu convívio de trabalho sabem que tu participa de Motoclube?

E3: Assim, não sei se você sabe, mas eu comecei a entrar tá com pouco tempo, entrei tem uns três meses. Possuo moto há muitos anos né, eu achei interessante, através de um amigo ele me convidou e eu tô conhecendo o motoclubismo há pouco tempo. O que me trouxe a curiosidade de saber é justamente a paixão por duas rodas que eu tenho né, então eu entrei há pouco tempo nesse ramo, tô conhecendo ainda.

P: Não chegou ainda a socializar com as pessoas de que tá entrando ainda não né?

E3: Assim, eu já tive... a gente participou de alguns passeios né, mas assim, é como eu te disse, eu tô achando bem interessante porque é mais uma forma de conhecer pessoas né, mais uma forma de trocar ideias daquilo que a gente tem em comum que é o motociclismo, entendeu? Assim como outras pessoas participam de outros eventos né, eu também participo de outros fã-clubes né, é assim, eu gosto de diversificar.

P: E3, muito obrigado, a gente conseguiu captar bastante coisa da tua entrevista e com certeza vai ser bastante útil pro nosso trabalho.

E3: Já acabou? Foi tão rápido. Desculpa se eu não tiver... se você quiser formalizar mais alguma pergunta que você achou que eu não respondi direito, se você quiser refazer. Porque primeira vez que eu sou entrevistado, aí a gente fica meio assim, um pouco meio nervoso.

P: Não, é isso mesmo. Foi tranquilo, foi ótimo, tu foi bem detalhado nas respostas. É basicamente isso mesmo nosso roteiro.

E3: Eu agradeço por ter contribuído, espero que tenha sido da melhor forma possível.

## APÊNDICE D – ENTREVISTA COM O MOTOCLUBISTA 4

P: Olá, E4. Nós estamos começando mais uma entrevista para o nosso trabalho. E, primeiramente, eu queria agradecer tua disponibilidade. Queria perguntar a ti se ficou esclarecido o sigilo das informações e se tu concorda com a gravação, autorizando a gente a coletar essa entrevista para o nosso trabalho.

E4: Autorizo vocês a gravarem para dar uma força aí no acadêmico né, no TCC e vou colaborar com as perguntas cabíveis né?

P: Obrigado. Cara, primeiro, a gente tem umas perguntas mais para caracterizar o entrevistado. Eu queria saber tua idade, com que tu trabalha, qual segmento, qual a profissão né e quanto tempo tu trabalha nessa profissão, nesse local de trabalho agora.

E4: Bem, eu trabalho numa indústria metal-mecânica né, tenho 31 anos e tô lá há 13 anos e meio. Aí eu sou técnico de manutenção elétrica e mecânica.

P: Certo, legal. Tu começou novo né, então? Menos de 20 anos?

E4: 18 anos.

P: Foi teu primeiro trabalho?

E4: Meu primeiro trabalho, até hoje.

P: Legal. Cara, aí a gente começa a fazer as perguntas sobre esse teu dia a dia no trabalho e eu queria entender como é que tu se identifica com teu trabalho? E se tu não se identifica, por que?

E4: Eu me identifico porque desde novo né eu procurei uma formação técnica, aí eu sou técnico em mecatrônica, em eletrotécnica, aí já era o meu objetivo entrar nessa área de manutenção. Aí lá essa empresa dá bastante oportunidade para cada colaborador porque lá tem sempre seleções internas e surge bastante vaga né destinado a cada cargo. Aí lá eu me identifico porque é uma empresa flexível, é uma empresa que realmente também tem um engajamento bom e os gestores são bastante flexíveis também.

P: Entendi. Quando tu exerce tua tarefa, tu sabe o porquê tá fazendo aquilo? Tipo assim, é algo que tu tem consciência assim?

E4: Sim, sim, a gente trabalha de acordo com a missão, visão e valores. Aí, no caso, cada área distinta da organização, ela é bastante clara em relação às atribuições, aos cargos e carreiras a serem seguidos. Aí lá particularmente no meu setor de manutenção, a gente tem tudo bem definido, temos metas e também trabalhamos com uma unidade de gerenciamento básico que facilita todas as informações referentes à manutenção, referente ao administrativo do setor.

P: Entendi. E tu se sente valorizado? Acha que teu trabalho é reconhecido? Como é que funciona?

E4: Nesse quesito, a empresa deixa um pouco a desejar porque ainda existe né o favoritismo na organização, aí isso limite muito os outros colaboradores da equipe né por conta da centralização em uma única pessoa.

P: entendi. Então, tu não é essa pessoa? Tu acha que não te valorizam porque tu não é essa pessoa?

E4: Verdade. Porque cada gestor em si tem um favorito na equipe, o que não é para existir né, nesse tempo moderno de administração na organização. Porque isso limita e também faz com que o colaborador se sinta desvalorizado. Por mais que você seja 100% eficaz, seja produtivo e também tenha característica boa de gestão também, mas não tem para onde seguir né.

P: E tu gosta assim do teu trabalho? E por que?

E4: Eu gosto porque a empresa, como eu havia falado, é bastante flexível, eu mesmo delego as atribuições, em questão à cobranças, eu mesmo me programo e o gestor fica só acompanhando. Caso realmente eu não consiga bater a meta ou caso surja alguma demanda da produção, aí ele me passa as informações e eu executo.

P: Entendi. Tu acredita que o teu trabalho te faz crescer no âmbito profissional e também na vida pessoal?

E4: Eu vejo porque cada área que eu já passei, antes de chegar na área que eu tô hoje foi realmente um aprendizado enorme que eu vou levando essa bagagem, pensando não só em crescer na organização que eu tô hoje, mas também com visão ampla para o mercado de trabalho.

P: Entendi. E isso te afeta na vida pessoal? Tu consegue ver um crescimento nesse sentido também?

E4: Eu consigo ver porque eu sempre corri atrás de me capacitar né, não só para mostrar resultado na empresa que eu tô hoje, mas tentar fazer na carreira profissional o meu nome né, e conseguir um emprego que realmente eu almeje né.

P: Entendi. O teu trabalho, a atividade que tu exerce ela te garante condição financeira que possa sustentar tua família?

E4: Sim, o salário é bastante compatível com o mercado né, então eu tô particularmente satisfeito com o salário.

P: Certo. E tu acha que a empresa considera teu trabalho útil? Teu trabalho atende às expectativas da empresa?

E4: Sim sim, a gente tem lá o UGB né, aí lá, geralmente, cada semestre é encerrado o UGB é também indicado o multiplicador, esse multiplicador ele facilita né, é como se fosse dando feedback e o recursos humanos ele auxilia nessa parte do gerenciamento dessa unidade GB, aí isso faz com que realmente a gente consiga ver e se a gente não consegue chegar aos propósitos da empresa, então é bastante claro.

P: No caso, o que é o GB?

E4: Unidade de Gerenciamento Básica.

P: Ah, tá. UGB.

E4: Isso.

P: Entendi. Tu tem liberdade de sugerir ideia, uma nova técnica, fazer alguma sugestão para a empresa?

E4: Relacionado à minha área, eu tenho bastante autonomia, desde a parte de ver os processos né, otimizar os processos, como propor melhorias relacionadas aos equipamentos para a execução da atividade, como também trabalhar auxiliando outras áreas do processo administrativo, dando ideias de ferramentas que possam melhorar o desempenho de cada um.

P: Certo. Cara, conhecer pessoas novas, fazer amigos é algo que acontece no teu trabalho? É algo positivo?

E4: É, é sim porque a gente como é de apoio, a gente tem bastante autonomia de circulação na dependência da indústria, então a gente é, como posso falar? Trabalha muito

andando lá em cada departamento, aí isso facilita a comunicação e também questão de estar por dentro das mudanças né das tecnologias aplicadas.

P: E essa relação com as pessoas acontece? Tu estende essa relação para fora da empresa? Tu tem amigos que são amigos do trabalho? Que convivem contigo ou isso não acontece?

E4: Particularmente, da minha pessoa, eu sou bastante profissional, então o vínculo que eu tenho com os colegas do trabalho eu deixo só no trabalho. Fora do trabalho, eu tenho só dois amigos.

P: Que são do trabalho e que estenderam para fora?

E4: Isso, isso.

P: Entendi. Tu acha que a população em geral entende a contribuição do teu trabalho para a sociedade?

E4: Eu acho que sim.

P: Como? Como é que tu acha que as pessoas vêem o operador de máquinas? Qual o segmento da indústria lá?

E4: Indústria metalúrgica.

P: E as pessoas têm essa compreensão? Como é que tu vê isso?

E4: É porque depende do ponto de vista de cada pessoa. Algumas pessoas realmente veem a organização onde eu trabalho como uma empresa excelente né, uma empresa ótima e outras pessoas veem a empresa que eu trabalho pelo ponto de vista mais crítico né, que está relacionado ao portfólio de produtos.

P: Certo, certo.

E4: Eu vou fazer uma pergunta pode parecer igual à primeira, mas é para entender melhor o que tu tá dizendo. Tu acha que a sociedade valoriza teu trabalho? Vou te dar aqui exemplos. A sociedade valoriza o gari porque ele deixa a sociedade limpa. A sociedade valoriza a costureira porque ela faz nossas roupas. Então, é nesse sentido que eu quero saber se existe... como é que a sociedade vê o teu trabalho?

E4: Eu acho que mais em garantia das normas né, das ISOs e também questão de qualidade porque todos nós colaboradores participamos da qualidade do produto final para chegar ao público-alvo né, o consumidor final e também garantir satisfação, só nesse ponto. Tirando os outros, a sociedade, eu não vejo muita influência.

P: Entendi. Em relação às pessoas no teu convívio social e também dentro da empresa, elas sabem que tu participa do Motoclube?

E4: Ainda não porque eu recebi o convite tá com um pouco mais de um mês né, mas eu tinha vontade no passado de participar, só não participei mesmo por conta de tempo.

P: Entendi, entendi. Cara, você foi bem objetivo, a gente conseguiu ser bem rápido aqui na entrevista. Mas foi muito bom, deu para a gente captar algumas informações boas e eu queria te agradecer a disponibilidade e a participação.

E4: Tranquilo. Também agradeço aí pelo convite. Estou à disposição caso precise de mais alguma informação.



## APÊNDICE E – ENTREVISTA COM O MOTOCLUBISTA 5

P: Cara, eu queria primeiro saber né se tu autoriza a gravação da reunião, se tu tá ciente que os dados serão utilizados para os fins da pesquisa né científica e se tu concorda em ceder a entrevista.

E5: Tô ciente e autorizo.

P: Legal. É, de início, a gente precisa caracterizar o entrevistado, e aí eu queria saber de ti quantos anos tu tem e qual é a tua profissão.

E5: Eu tenho 31 e sou servidor público.

P: Certo, legal. Há quanto tempo tu participa de Motoclube?

E5: Tô no ramo do Motoclube há 2 anos.

P: E há quanto tempo tu trabalha como servidor público?

E5: 8 anos como servidor público.

P: Massa. Cara, eu queria primeiro saber como é o teu trabalho, se tu se identifica com teu trabalho e por que?

E5: Quando eu comecei na área onde eu tô atualmente né, eu não sabia nada daquele serviço que eu tava fazendo, tive que aprender do zero né. E para mim, foi um processo assim, apesar de toda a dificuldade, de eu estar numa área que eu tinha conhecimento nenhum, foi um processo que para mim foi gratificante porque eu me deparei com situações que eu pude desenvolver habilidades que assim ficam ocultas, você nem sabe que tinha. Para mim, foi assim, uma experiência muito boa. Gosto muito dessa área que eu tô.

P: Tu considera que o teu trabalho é importante para ti? E como? Como que ele é importante?

E5: Eu considero muito porque é um trabalho que, pela forma que eu vejo, eu consigo contribuir com a sociedade né e eu faço o que eu posso para executar o meu trabalho da melhor forma possível e prestar o melhor serviço possível para o público. E assim, como eu tenho contato com as pessoas que, digamos assim, estão fazendo uso do meu serviço público, a gente consegue ver as consequências também na vida das pessoas, desse trabalho. Então, eu entendo que é muito importante.

P: Quanto à tarefa que tu faz, tu se sente útil realizando a atividade que tu faz?

E5: Me sinto, me sinto. Principalmente, como eu falei, foi uma área que eu entrei e não tinha conhecimento nenhum e que hoje em dia, eu posso dizer, sem falsa modéstia, que eu tenho um conceito muito bom dentro do meu ambiente de trabalho em relação às minhas habilidades, minhas competências lá dentro e eu me considero sim uma pessoa útil e importante dentro do meu ambiente de trabalho.

P: Tem alguns pontos que podem parecer redundantes, mas a gente precisa verificar né a questão da ciência aqui né. Mas eu preciso detalhar um pouco mais, certo? Tu se sente valorizado? Eu percebi que tu acabou de dizer né que tu entende a tua importância, mas como é essa valorização que tu sente dentro do trabalho? Por intermédio de quem?

E5: Essa valorização ela acontece assim, você recebe alguns elogios né pelo seu trabalho que querendo ou não é uma coisa boa né que você tá fazendo esse trabalho e pelo menos tá tendo esse feedback dos superiores e até mesmo dos seus colegas ali que fazem a mesma função né, mas às vezes a gente sente falta daquele... como é que pode dizer? daquela valorização financeira também né? É uma coisa que muitas vezes falta né. O elogio é importante né... eu acho que assim, quando a pessoa confia a você uma determinada atribuição e você vê a complexidade daquilo ali também entendo que é uma forma de reconhecimento porque a pessoa enxergou que você seria capaz, apesar da dificuldade daquela atividade ali, a pessoa superior a você né no cargo entendeu que você tem competência sim para fazer aquilo ali. Eu entendo que isso é uma forma de reconhecimento.

P: Massa, é isso mesmo. Cara, mas em geral, tu gosta do teu trabalho? E por que?

E5: Cara, eu gosto muito mesmo. É uma área que eu não sabia que me identificaria tanto com ela e, é como eu falei anteriormente, eu me sinto útil, eu sinto que o meu serviço tá de alguma forma contribuindo com a sociedade. Eu não só uma peça qualquer. Eu não me enxergo dessa forma. E eu tento fazer sempre o meu melhor, aprender mais para estar executando o melhor serviço possível. E dentro da minha área, eu tô sempre atrás de conhecimento, aprendendo coisas novas.

P: Pronto, é justamente isso que a gente vai perguntar isso agora. Tu percebe que tem desenvolvimento? O teu trabalho te fez crescer profissionalmente ou como pessoa?

E5: Meu trabalho me fez crescer como pessoa sim, com certeza. Até porque quando eu entrei, eu era muito jovem, inexperiente, imaturo...e situações tanto relacionadas tanto à própria atividade, quanto à convivência com os meus colegas, me fizeram amadurecer em vários pontos, como pessoa e como profissional, eu tive que desenvolver habilidades que eu não tinha, habilidades assim, técnicas né, mas também, digamos assim, habilidades psicológicas para poder enfrentar isso aí e seguir em frente. Estar sempre procurando aprender mais.

P: Legal. Cara, tu até tocou um pouco nesse assunto quando falou de reconhecimento, mas o salário é suficiente para o sustento da tua família? Como é esse questão com o financeiro?

E5: Para o meu padrão de vida atual, o meu salário é suficiente sim. Agora assim, a gente acaba é... é uma coisa assim, dinheiro quanto mais você tem, mais você gasta, entendeu? Eu gostaria, eu gostaria de ganhar mais. Mas, para o meu padrão de vida atual, meu salário consegue me manter de uma forma equilibrada.

P: É... e aí, me veio uma pergunta fora do roteiro. E tu percebe... tu tá satisfeito com teu padrão de vida?

E5: Não, satisfeito não, eu gostaria de ter um padrão de vida melhor. Gostaria sim.

P: Certo.

E5: E aí, a gente tá sempre atrás de alguma forma de melhorar, de ascender de algumas forma dentro dessa carreira, justamente para ganhar um pouquinho mais e melhorar o padrão.

P: Cara, a gente tá seguindo um roteiro onde ele percebe três dimensões né, a questão individual, como é que tu se sente, e agora como é que tu se sente em relação à empresa, no âmbito organizacional. Então eu perguntei né se tu se sentia útil em relação à você, agora eu quero saber, a empresa... tu considera que tu é útil para a empresa? No caso do teu setor... tu é útil para a empresa, tu considera isso?

E5: Eu reconheço sim, tanto que a minha supervisora, ela sempre tá pedindo auxílio à mim, sempre tá tirando dúvidas comigo, os meus colegas de trabalho estão sempre contando com a minha ajuda. Então, eu me vejo como uma pessoa útil.

P: Entendi. Quanto à organização do trabalho, ele é rotineiro, como é que funciona? Tu tem autonomia no teu trabalho?

E5: Tenho... o serviço que a gente faz, nós dividimos de uma forma que nós temos uma meta diárias né, as pessoas que fazem a mesma função que eu, nós temos uma meta diária a cumprir, dentro do nosso serviço. Só que assim, a gente sempre se depara com situações que ... [falha na gravação]

P: Alô? Não tô te ouvindo.

E5: Cortou em que momento?

P: Que quando vocês trabalham com metas, vocês sempre...

E5: Pronto, a gente tem uma meta diária a cumprir, certo? Só que são situações diversas que acontecem nosso dia a dia. Apesar de ter algumas coisas similares, mas todo dia é uma coisa diferente.

P: Certo. E já que tem essa diversidade de situações, tu percebe que tu tem uma liberdade para fazer um método diferente? Fazer, resolver uma coisa de uma forma diferente? Ou é mais enraizada a padronização das atividades e tudo mais?

E5: Não, é... a gente tem uma liberdade sim para fazer as coisas, conforme eu julgar que é a melhor resolução para aquele determinado problema. No dia a dia, a gente se depara com situações que eu tenho que resolver e eu vou resolver da forma que eu entender que é a melhor solução para aquele problema, entendeu? E aí, posteriormente, aquela resolução que eu dei vai ser analisada pelo meu superior e ele ratifica ou não o meu entendimento de acordo com aquela situação.

P: Certo, entendi. Cara, como é a relação entre as pessoas do teu trabalho? É um ambiente agradável? Chega a desenvolver amizade? Como é que funciona as relações sociais?

E5: Atualmente sim. Onde eu trabalho, no setor específico que eu tô agora, eu tô lá desde de 2017, mas antes disso, eu estava, eu saí de um outro setor onde eu não estava me sentindo bem, sabe? Tanto em questão da supervisão, do gestor né, tanto com os colegas de trabalho. A relação já estava muito desgastada, tava um ambiente assim que eu considero que é um ambiente muito tóxico, muito prejudicial, mas a partir de 2017, eu solicitei mudança de setor e considero que melhorou, sabe? Melhorou bastante mesmo. Todo mundo é.. com algumas pessoas a gente tem uma relação mesmo de amizade para a vida né, a gente se encontra fora do trabalho, marca programações e tudo, com outras pessoas é só aquela relação ali mesmo, mas ainda assim, é algo muito assim com respeito, consideração, entendeu? Todo mundo se trata bem, ninguém tem problema com ninguém, atualmente.

P: Entendi. Cara, em relação à dimensão assim mais social e tudo mais, tu percebe que a sociedade reconhece a tua utilidade? Reconhece o trabalho do servidor público como importante? Como é que tu percebe isso, a relação com a sociedade?

E5: Eu vou analisar, assim, a sociedade de uma forma geral e também de acordo com as pessoas que eu lido. Porque, por exemplo, quando eu me deparo com uma pessoa que tá com um problema, e aí eu vou e resolvo o problema daquela pessoa, você consegue ter um retorno dela positivo. Aquela pessoa agradece, muitas vezes faz uma ligação só para dizer que o problema foi resolvido, “queria agradecer a você e tudo”, entendeu? Você tem esse reconhecimento do público direto com quem você tá lidando. Agora, num escopo geral mesmo, eu vejo que o servidor público ele não tem uma imagem boa perante a sociedade. É... tanto que não são poucas as pessoas que defendem a privatização [inaudível] tem aquele estigma que o servidor público não trabalha, servidor público não trabalha, não produz, faz tudo errado. Infelizmente né, a imagem geral, o estereótipo que predomina, assim na minha visão né, pela sociedade é esse.

P: Entendi. É... as pessoas no teu trabalho sabem que tu pratica, participa de Motoclube?

E5: Sabe, sabe.

P: E como é que é? Elas comentam? Demonstram interesse? Como é que funciona?

E5: Não demonstram interesse porque o meu perfil assim, dentro das pessoas do trabalho, é muito diferente, entendeu? Eu vivo num mundo paralelo, considero que eu vivo num mundo paralelo das pessoas que trabalham comigo. Então, assim, não tem pessoas que tem essa afinidade de gostos em relação a isso, a motociclismo. Alguns que andam de motocicleta, mas só como meio de transporte mesmo, eles não enxergam como outra coisa, como estilo de vida.

P: Entendi. E assim, olhando até para a sociedade, como é que tu fala assim, em geral, seja ambiente de trabalho, seja família, seja amigos? Quando tu diz que participa de clubes de motos e tudo mais, como é que as pessoas te tratam? Chegam a tratar diferente? Te trata de forma positiva, negativa? Como elas reagem a esse contexto?

E5: Tem todo tipo de reação. Eu percebo que em alguns lugares as pessoas tem um pouco de receio né, mas em outros lugares as pessoas acham legal, ficam olhando, olham a moto, elogiam né, falam “nossa, que moto massa e tal”, perguntam sobre o clube, questão de curiosidade né. Já tive colegas que perguntam o que é que a gente faz no Motoclube, como é que é, tipo, como é a vida de um Motoclubista né. Então tem todo tipo de reação. Agora assim, eu vejo que as pessoas respeitam o motoclubista. Elas respeitam muito a gente porque elas veem que são pessoas diferentes, mas não diferentes negativas porque os Motoclubes... apesar de terem alguns Motoclubes que criaram a imagem... mancharam as imagens dos clubes né, do Motoclube de uma forma geral, mas como existem vários e eles estão sempre tendo ações perante a sociedade, ações positivas né, isso acaba refletindo bem para a gente. Nós somos tratados bem. Por exemplo, você para numa blitz, se o cara da blitz, ele para o motoclubista, ele não trata o motoclubista da mesma forma que ele trata um motociclista normal. Ele sempre trata a gente melhor. Eles sabem como é o nosso estilo de vida em cima de uma motocicleta.

P: Massa, cara. Então é isso né, queria te agradecer pela disponibilidade. Qualquer coisa entro em contato contigo para tirar alguma dúvida. Tu mora em Maracanaú né?

E5: Maracanaú.

P: O setor que tu trabalha também é em Maracanaú?

E5: Também.

P: Show, pois vou encerrar aqui a gravação.