UNIVERSIDADE TIRADENTES
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANTÔNIO MÁRCIO SANTANA SILVEIRA

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UM ESTUDO DE CASO NA TRANSPORTADORA BOA HORA LTDA EM CAMPO DO BRITO/SE

Campo do Brito/SE

2014

ANTÔNIO MÁRCIO SANTANA SILVEIRA

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UM ESTUDO DE CASO NA TRANSPORTADORA BOA HORA LTDA EM CAMPO DO BRITO/SE

Relatório apresentado a Universidade Tiradentes como um dos pré-requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.ª Érica Emília Almeida Fraga

Campo do Brito/SE

2014

ANTÔNIO MÁRCIO SANTANA SILVEIRA

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COMO UM ESTUDO DE CASO NA TRANSPORTADORA BOA HORA LTDA EM CAMPO DO BRITO/SE

Relatório apresentado ao Curso de Administração da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em _____/_____/_____

BANCA EXAMINADORA

_____

Érica Emília Almeida Fraga
Universidade Tiradentes – UNIT

_____

Adelmo Santos Porto
Universidade Tiradentes – UNIT

_____

Universidade Tiradentes – UNIT

Aos meus pais, com carinho e amor.

AGRADECIMENTOS

Hoje, comemoro mais uma vitória. Pensei que esse momento nunca chegaria, pensei em parar, recuar. No entanto, DEUS foi presente na minha vida fazendo da “DERROTA” uma vitória, da “FRAQUEZA” uma força. Não poderia começar sem agradecer ao maior de todos “Deus”, aquele que mim deu forças e mim fez perseverante para que esse sonho se concretizasse, Ele que soube me ouvir nas dores do silêncio. Agradeço aos meus pais, Arnaldo Silveira (In Memoriam) e Maria Edilene, por todo esforço continuo para que tudo isso fosse possível realizar. Te Amo!

Aos meus padrinhos Maria Marlene e José Orlando, por sempre estarem me apoiando em todos os momentos importantes da minha vida. Agradeço a minha família: Avó, tios (as) e primos (as). Amo todos vocês, não tenham dúvida disso.

Agradeço a minha orientadora Érica Emília Almeida Fraga, por todos puxões de orelha, serviram para um melhor aprendizado.

Por fim agradeço aos meus amigos que torceram e festejam a minha vitória: Alysson, Fábio, Felipe, Issac, Leonardo, Marcelo, Mayara e Thalys, entre outros que não citei mais que contribuíram para este sonho. Recebam o meu “Muito obrigado” por tudo, repleto de amor e carinho. “Não desista nunca dos seus sonhos temos um mundo em nossas mãos BASTA ACREDITAR”. Foi pensando assim que cheguei até aqui.

“A coisa mais indispensável ao homem é reconhecer o uso que deve fazer do seu próprio conhecimento”.

PLATÃO

RESUMO

Este estudo propôs-se a investigar a temática relacionada à qualidade de vida no trabalho de motoristas de transporte de cargas, motoristas da transportadora e motoristas externos cujas condições de trabalho os expõem situações constantes de tensão, colocando-os entre as categorias mais afetadas pela pressão no trabalho.

Este projeto foi desenvolvido na A Transportadora Boa Hora Ltda no município de Campo do Brito/SE que opera na área de transportes de cargas principalmente na região do nordeste e teve como objetivo descrever os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho – QVT dos motoristas de caminhão segundo a percepção da empresa e dos próprios funcionários, confrontando-os.

A metodologia foi definida por meio da tipologia pesquisa diagnóstico, com delineamento quantitativo e qualitativo, e tendo como método o estudo de caso, além da pesquisa descritiva. Os dados foram recolhidos em sua maioria por meio de fonte primária, com aplicação de questionários junto aos motoristas, entrevista e observação participante.

Esses instrumentos de pesquisa sondaram os oito critérios de Walton que são: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade de crescimento e segurança. Interação social na organização; constitucionalismo; trabalho e o espaço na vida; relevância social no trabalho.

A partir da análise dos resultados, pode-se apontar os fatores que interferem de maneira positiva e negativa na QVT dos motoristas da Transportadora Boa Hora Ltda no município de Campo do Brito/SE. Os quesitos que apresentaram maior satisfação são: condições de trabalho, constitucionalismo, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização e trabalho e espaço na vida. Já os critérios que afetam de maneira negativa a QVT dos motoristas da Transportadora Boa Hora Ltda são: compensação justa e adequada e relevância social do trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; Condições de trabalho; Motorista profissional.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the issue related to the quality of work life for drivers transporting cargo, the carrier drivers and external drivers whose working conditions expose situations of constant tension, placing them among the categories most affected by pressure at work.

This project was developed in The Good Time Carrier Ltd., which operates in the transport of cargo mainly in the northeastern region and aimed to describe the factors that affect the quality of work life. - QWL of truck drivers in the perception of company and the employees themselves, confronting them.

The methodology was defined by the typology research diagnosis with quantitative and qualitative research design, taking as a case study method, beyond the descriptive. The data were collected mostly through primary source, with questionnaires for drivers (Appendix A), interview (Appendix B) and participant observation (Appendix C).

These research instruments probed the eight criteria Walton are: fair and adequate compensation; working conditions; use and development capabilities; growth opportunity and security. Social interaction in the organization; constitutionalism; work and life in space; social relevance in the workplace.

From the analysis of the results, we can point out the factors that influence positively and negatively the QVT drivers Carrier Good Time Ltda. The questions that showed higher satisfaction are: working conditions, constitutionalism, use and capacity development, growth opportunities and security, social integration in organization, work and life in space. Already criteria that affect negatively the QVT drivers Carrier Good Time Ltda are fair and adequate compensation and social relevance of the work.

Keywords: Quality of work life; Working conditions; Professional driver.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – Modelo de Hackman e Oldhan (1975) 36
GRÁFICO 1 – Distribuição do transporte de cargas no Brasil 51
GRÁFICO 2 – Classificação geral das rodovias da região Centro Oeste.....55
GRÁFICO 3 – Classificação geral das rodovias de Sergipe 56
GRÁFICO 4 – Distribuição dos entrevistados quanto à faixa etária 62
GRÁFICO 5 – Estado civil dos motoristas de transporte de cargas.....62
GRÁFICO 6 – Distribuição dos resultados quanto à formação escolar.....63

LISTA DE QUADROS E TABELAS

QUADRO 1 – Fatores da qualidade de vida no trabalho.....34
QUADRO 2 – Modelo de Nadler, Hackman e Lawler (1983) 39
QUADRO 3 – Classificação da função do motorista por título e número no CBO.....42
QUADRO 4 – Direitos e benefícios do motorista profissional 48
QUADRO 5 – Classificação de transporte por tipo de modal 54

TABELA 1 – Pesquisa sobre acidentes rodoviários pesquisa da CNT de rodovias (2012) 50
TABELA 2 – Distribuição dos entrevistados quanto a gênero.....61
TABELA 3 – O maior problema apontado sobre a profissão de motorista de transporte de cargas 67
TABELA 4 – Percentual de respostas por fator 72

SUMÁRIO

1 **INTRODUÇÃO** 12
1.1 APRESENTAÇÃO 14
1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA 14
1.3 JUSTIFICATIVA 15
1.4 OBJETIVOS 18
1. 4. 1 Objetivo Geral 19
1. 4. 2 Objetivos Específicos 19

2 **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA** 20
2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) 22
2.1.1 A ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QVT 31
2.1.2 CONCEITOS E FUNDAMENTOS DO QVT 35
2.1.3 PRINCIPAIS ABORDAGENS DA QVT 40
2.2 CLASSIFICAÇÃO E FUNÇÃO DO MOTORISTA RODOVIÁRIO 48
2.2.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO E O BEM-ESTAR FÍSICO E PSICOLÓGICO DO MOTORISTA DE TRANSPORTE DE CARGAS 50
2.2.2 REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DO MOTORISTA PROFISSIONAL 55
2.2.3 ADVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO 60
2.3 A MALHA RODOVIÁRIA DO BRASIL 62
2.3.1 O SISTEMA RODOVIÁRIO DO SERGIPE 68

3 **METODOLOGIA** 70
3.1 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA PESQUISA 70
3.2 UNIDADE DE ANÁLISE / POPULAÇÃO E AMOSTRA 71
3.2.1 DIMENSIONAMENTO DA AMOSTRA 72
3.3 COLETA DE DADOS 73
3.4 ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE E TRATAMENTO DE DADOS 73

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS 74
4.1 DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAIS 74
4.2 INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO 79
4.3 BEM ESTAR FÍSICO E PSICOLÓGICO 86
4.4 ANÁLISE ESTATÍSTICA – FATORES DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO 88

5. **CONSIDERAÇÕES FINAIS** 92

REFERÊNCIAS 99

APÊNDICE A 106

APÊNDICE B 113

ANEXO I 116

ANEXO II 117

1 INTRODUÇÃO

A existência da humanidade e sua evolução estão praticamente ligadas ao trabalho, o homem é o único ser vivo capaz de transformar o meio em que vive, adequando-se as suas necessidades e a dos demais, numa evolução contínua. É também capaz de decidir como realizar essas mudanças, e a hora que se faz necessária.

O trabalho se tornou um objeto de desejo para a sociedade no qual todos devem almejar, e consequentemente se encaixar no quadro de trabalhadores, uma vez que, os que não se colocarem nessa condição estão excluídos e será vulnerável a criminalidade. Nesse sentido, a falta de emprego faz relações com a criminalidade.

O emprego, neste caso, passa a ser entendido como uma forma de angariar recursos para que possam sentir-se felizes fora dele. É nesse momento que o trabalho deixa de exercer seu papel como referencial de autoestima e valorização pessoal, passando a ser fonte de sofrimento e não oportunidade de realização sadia dos desejos interiores que cada um tem.

Por outro lado, o emprego acaba deixando as pessoas mais independentes, não só pelo salário, mas também pelo fato de que precisa tomar decisões e aceitar vários pontos de vista, assim o trabalho acaba nos mostrando que por mais perfeito que façamos nossas tarefas nem sempre quem estar nos avaliando enxerga dessa maneira, e isso acaba nos deixando mais exigentes nas realizações de trabalhos futuros.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), mais do que uma forma de garantir a permanência do ser humano no ambiente de trabalho, é a forma pelo qual se estuda

e busca aplicar melhores condições para o desenvolvimento do ser humano seja esta evolução social, mental e emocional.

Conforme Gil:

> “Durante muito tempo, ao falar-se em qualidade nas empresas, enfatizava-se principalmente a produção. Hoje se fala não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados. Isso significa que os empregados precisam ser felizes.” (GIL, 2010, p.42).

Atualmente, é possível identificar grandes organizações destinando recursos em caráter permanente para as ações ligadas à QVT. Respeitar o trabalhador como ser humano significa colaborar para a edificação de um mundo mais humano e para um desenvolvimento sustentável. Empregar capitais em qualidade de vida significa investimento no progresso da sociedade e da economia global.

É importante ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições, cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza. Então, é preciso que deixemos de lado aquela ideia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, não se frustra com a falta de crescimento, não se aborrece com o total descaso dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e também não o orientam para a real situação da empresa, e que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção. O trabalhador também almeja realizar sonhos e necessita ser valorizado para se sentir útil e saber de sua importância na sociedade.

A qualidade de vida no trabalho se constitui numa ferramenta muito importante para as organizações, pois proporciona uma maior participação por parte dos colaboradores, criando um ambiente de integração com superiores, com colegas

de trabalho e com o próprio ambiente de trabalho, visando, principalmente, dois aspectos importantes que é o bem-estar do trabalhador e a eficácia organizacional.

1.1 APRESENTAÇÃO

Este trabalho foi desenvolvido na Transportadora Boa Hora Ltda na cidade de Campo do Brito/SE e com motoristas da região tem como objetivo avaliar os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho – QVT dos motoristas, segundo a percepção da empresa e dos próprios funcionários, confrontando-os. Com a identificação desses dados, a empresa poderá buscar alternativas de melhoria nas questões mais problemáticas, podendo assim garantir comprometimento de seus colaboradores a tornar o ambiente de trabalho agradável. Nesse contexto, destaca-se que a organização deve procurar manter um clima organizacional que seja bem avaliado por seus funcionários, além de um programa de qualidade de vida que atenda às necessidades de seus colaboradores em relação ao próprio trabalho, laser, saúde, relacionamento interpessoal, entre outros.

1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA

Avaliar os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho - QVT dos motoristas de caminhão da Transportadora Boa Hora na cidade de Campo do Brito/SE e dos motoristas da região no ano de 2014.

De acordo com Limongi-França:

> “A diversidade cultural no ambiente das empresas aponta obstáculos e oportunidades para as práticas e valores de QVT. Destacando-se o poder de inclusão de grupos sócios-ocupacionais na vida organizacional por meio de ações e programas, o que potencializa a disciplina como elemento estratégico.” (LIMONGI-FRANÇA, 2012, p. 102).

Seguindo essa linha, o problema de pesquisa deste estudo é: **Quais fatores influenciam expressivamente a qualidade de vida no trabalho dos motoristas da Transportadora Boa Hora Ltda na cidade do Campo do Brito/SE?**

Para a empresa, o trabalho foi importante para se obter informações sobre a QVT de seus funcionários no ambiente interno, tendo total comprometimento quanto ao fornecimento de dados, informações relevantes e aplicações de questionários.

1.3 JUSTIFICATIVA

Dentre os diversos segmentos econômicos existentes, o setor de transporte tem se mostrado bastante estratégico para a produtividade e competitividade dos mercados, configurando-se como um suporte para o desenvolvimento e crescimento econômico do país.

Mendes (2013, p. 201) conceitua o transporte rodoviário de cargas como aquele realizado em estradas de rodagem mediante a utilização de veículos como caminhões[1] e carretas[2], podendo ser realizado dentro do país (nacional) ou fora do país (internacional), abrangendo dois ou mais países.

O transporte rodoviário de cargas exerce importante função para a melhoria dos níveis de serviços apresentados aos clientes. Tem por característica a vantagem de chegar a praticamente qualquer ponto no território nacional.

[1] **Caminhões:** são veículos fixos, monoblocos, são constituídos em uma única parte que traz a cabine junto com o motor e a unidade de carga (carroceria). Pode variar o tamanho e a capacidade de tração, chegando a transportar até 23 toneladas.

[2] **Carretas:** são veículos articulados, onde possuem unidades de tração e de carga separadas. A parte encarregada da tração denomina-se cavalo mecânico e a de carga semi-reboque. Os semi-reboques podem ser fechados (baús ou *siders*), abertos (carga seca), cegonheiros (cargas de veículos), taques (cargas liquidas) e plataformas (carregar maquinários).

Expressa o Plano Nacional de Logística e Transportes:

> “A concentração no modal rodoviário é uma das características principais do transporte de cargas no Brasil e é, em geral, atribuída à opção do governo pelo investimento prioritário em rodovias nas décadas de 1950 a 1970, período de implantação da indústria automobilística no país e da mudança da capital para a Região Centro-Oeste. Consolidada, essa matriz pouco se alterou nas décadas seguintes.” (PNLT, 2007, p. 104).

Devido à relevância de sua malha rodoviária, o Brasil, que na atualidade ocupa a sexta economia do mundo, segundo o jornal britânico The Guardian, com base na projeção de especialistas do Centro para Pesquisa Econômica e Negócios (CEBR – 2011), é evidente que o transporte de cargas deve ser uma atividade de relevante sustentação da circulação de produtos, sendo de grande importância para a economia do País.

O transporte também se caracteriza pelas suas amplas externalidades, mais do que um simples setor, e sim como um serviço horizontalizado que viabiliza os demais setores, Cita-se, por exemplo, o relatório de competitividade global do Fórum Econômico Mundial de 2011, que aponta que o Brasil vem aumentando sua competitividade, todavia a falta de uma infraestrutura adequada foi fator crucial para segurar sua posição no ranking. Logo, a infraestrutura logística ainda deixa a desejar, resultado de vários anos de baixos investimentos públicos, que restringem o desenvolvimento do país e das empresas, afetando diretamente segurança e a qualidade de vida do ser humano (CNT, 2011, p. 165).

O segmento de transporte remete a uma vertente de grande importância: o exercício de profissão do motorista, de cargas. Este profissional está submetido a uma diversidade de ambientes e condições de trabalho decorrentes de vários agravos à saúde e ameaças a sua integridade física, psicológica e social. Exposto a toda sorte de perigos e obstáculos nas estradas, tem que enfrentar no seu dia a dia

o desafio de transferir cargas e mercadorias de um ponto a outro da cidade, do estado ou do país, mantendo a integridade do produto, tanto no sentido qualitativo (aspectos físico-químicos) como no quantitativo, isto é, sem perda de produto (FOGGIATTO, 2012, p. 205).

Seu desempenho profissional é afetado por diversos fatores, como: extensa carga horária de trabalho, baixos salários, insegurança (exposição a assaltos), altos níveis de ruído, tanto dentro quando fora do veículo e altas temperaturas ambientais (BATISTON; CRUZ; HOFFMAN, 2006 *apud* RIBEIRO, 2008, p.302).

Os autores acima citados acrescentam que muitos motoristas de caminhão dependem da demanda da carga que transportam para poder trabalhar, pois ganham por produtividade, podendo acontecer algumas irregularidades, como o excesso de velocidade para conseguir cumprir a carga horária preestabelecida.

A qualidade de vida no trabalho vem ocupando maior espaço na academia, devido à importância de se investigar os limites físicos e psicológicos do ser humano, que nem sempre atendem às intenções dos gestores quanto às metas das empresas, razão pela qual são motivadores de estudo as reais possibilidades físicas e mentais do empregado, no intuito de evitar doenças ocupacionais e riscos à saúde do trabalhador. A Organização Mundial de Saúde considera o estresse uma epidemia global, desenvolvendo assim programas que favoreçam ações de proteção à saúde do trabalhador, a International Stress Management Association-BR realizou pesquisas com 1.000 profissionais no Brasil, onde os resultados indicam que 70% sofriam níveis significativos de estresse ocupacional (ROSSI, 2005, p. 156).

Outro fator relevante dessa pesquisa é a contribuição social a que esta área nos remete, as ações e programas de QVT potencializa o bem-estar social, Bastos e Gondim (2010, p. 163) citam algumas dimensões que podem indicar o grau do bom

funcionamento da vida social do individuo como integração social, aceitação social e contribuição social. O autor entende que os indivíduos percebem suas crenças não somente acerca da interação com o ambiente organizacional, mas também com a interação com a comunidade, o qual conhece o seu valor pessoal como membro dela, descreve o significado de que a sociedade é uma organização que permite o crescimento e o desenvolvimento social.

Limongi-França (2004, p. 164) cita que a diversidade sociocultural no ambiente aponta obstáculos e oportunidades para as práticas e valores de QVT. Destacando-se o poder de inclusão de grupos sócio ocupacionais.

No que se refere à especificidade deste estudo, foram colhidas informações nos órgãos[3] competentes da região, onde se constatou que não há registros de pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho dos motoristas de transporte de cargas da região de Sergipe.

Os resultados dessa pesquisa poderão apresentar propostas, alternativas e soluções de melhorias para as condições de trabalho desses profissionais, tanto para as empresas quanto para os sindicatos.

1.4 OBJETIVOS

Neste item são apresentados o objetivo geral e os objetivos específicos da presente pesquisa.

[3] MTE: Ministério do Trabalho e Emprego; PRT/MT: Procuradoria Regional do Trabalho em Sergipe; SINTTRO: Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários de Barra do Garças – MT; SINDMAT: Sindicato de Transportadoras do Estado de Sergipe; DNIT/MT: Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte de Sergipe.

1. 4. 1 Objetivo Geral

Identificar como são as condições de trabalho e a qualidade de vida de motoristas de transporte de cargas da Transportadora Boa Hora, segundo sua própria ótica.

1. 4. 2 Objetivos Específicos

- Identificar o perfil dos motoristas;
- Verificar as condições de trabalho e o bem-estar físico e psicológico dos motoristas;
- Descrever os aspectos relevantes da qualidade de vida no trabalho;

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta pesquisa, foram considerados os seguintes temas: a) qualidade de vida no trabalho: origem, evolução, conceitos e fundamentos, e as principais abordagens da qualidade de vida no trabalho, na dimensão individual e organizacional, bem como o seu significado, b) classificação e função do motorista rodoviário: condições de trabalho e o bem-estar físico e psicológico do motorista de transporte de cargas, regulamentação da profissão, adversidade no ambiente de trabalho, c) malha rodoviária do Brasil e do Sergipe.

O referencial teórico utilizado para operacionalizar esta pesquisa está baseado no modelo de Walton (1973, p. 123), composto por oito dimensões, com indicadores que afetam as pessoas em seu trabalho e o modelo proposto por Limongi-França (2012, p.199), que abrange o bem-estar físico e psicológico do trabalhador. Esses fatores trazem a possibilidade de verificar os aspectos da produtividade, legitimidade, experiências, competências e integração social do individuo.

Quanto aos modelos foram definidos por serem os que mais se aproximam das questões elementares à realização deste trabalho, que prioriza os fatores higiênicos, os quais retratam a insatisfação, a supervisão, o enriquecimento do cargo, as condições físicas e ambientais e os aspectos relacionados à segurança e remuneração, sem desconsiderar os demais elementos citados por outros pesquisadores. Essa amplitude de variáveis, além de considerar os fatores internos e externos à organização, permite investigar as condições de trabalho e o bem estar físico e psicológico do colaborador, dando possibilidade de melhor avaliar o nível de QVT.

Em se tratando de pesquisa de QVT, esses modelos vêm trazendo resultados que favorecem os trabalhos desenvolvidos nas organizações e têm gerado maior comprometimento entre gestores e colaboradores, o que vem a ser aplicável nas empresas brasileiras e, acima de tudo, adapta-se à proposta desta pesquisa, que mostra a relação entre qualidade de vida no trabalho e produtividade.

Outro fator que contribuiu para a escolha de Walton (1973, p. 156) é que dada a sua abrangência, mescla fatores do ambiente interno e externo da organização e a obra de Limongi-França (2004, p. 198) é importante para os pesquisadores interessados em QVT. Na perspectiva do homem trabalhador, serve também de apoio para os profissionais de recursos humanos, administradores e psicólogos, na medida em que propõe uma visão ampla sobre o desenvolvimento do conceito de QVT, por fornecer estratégias de atuação e concepções que viabilizam a gestão de processos de trabalho de maneira mais coerente com as necessidades dos trabalhadores e da organização de trabalho.

Para esclarecer o que é qualidade de vida no trabalho, este capítulo contém três seções: sua definição; os aspectos das dimensões do trabalho; e os fatores críticos da gestão de QVT, caracterizando-o como um processo de desafio, na busca do melhor equilíbrio entre qualidade e produtividade.

No caso dos motoristas de transporte de cargas, as condições de trabalho passam por variações constantes, que podem interferir na sua qualidade de vida. Para explicitar melhor essas vaiáveis[4], procedeu-se ao levantamento de dados com esses profissionais transeuntes da região, para identificar fatores como jornada de

[4] Longas jornadas de trabalho, horários irregulares e noturnos devido à urgência nas entregas de mercadorias. A necessidade de dirigir por muitas horas compromete o sono, causa sonolência no trabalho e aumenta o risco de acidentes. Esses trabalhadores estão expostos a estressores de ordem ambiental, como as condições das estradas e tráfego intenso, e a estressores de natureza organizacional, como o tipo de turno e o vínculo de trabalho.

trabalho, remuneração, satisfação profissional e pessoal e saúde, dentre outros relevantes ao desenvolvimento deste trabalho.

São várias as ramificações de definição de QVT. Porém, o alvo desta pesquisa refere-se a um ponto específico, que é o sentido abordado na visão do motorista profissional que considera o trabalho como meio para sua sobrevivência e também para atingir algo que deve ser realizado.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

A qualidade de vida no ambiente de trabalho vem interferindo no meio econômico e na gestão estratégica para uma melhor competitividade e um fácil relacionamento entre os funcionários e os seus serviços prestados, assim o ambiente de trabalho torna-se saudável e com melhor produtividade. De forma generalizada, qualidade de vida no trabalho, segundo CASTELLI (2006, p. 61) é a plena satisfação pessoal e profissional, tornando dessa forma um ambiente confortante para um bom desempenho profissional.

A QVT tem si multiplicando de forma contínua nas diversas áreas da organização, acompanhando o desempenho e crescimento das pessoas e garantindo uma posição no mercado no que se refere as melhores técnicas que para utilização e desempenho de forma direta onde o avaliador da empresa possa descrever o objetivo e desempenho de todos.

Na atualidade o principal foco especial da QVT esta direcionado à saúde, higiene, satisfação e segurança do trabalhador que são relações que existe entre a qualidade de vida no trabalho e a produtividade, onde essas dimensões podem causar impacto negativo ou positivo na saúde física e emocional dos funcionários, podendo certamente atingir todo o sistema financeiro da empresa. Segurança no

trabalho são atividades relacionadas no sentido de garanti condições pessoais e materiais de trabalho capazes de manter certo nível de saúde dos empregados.

A QVT é uma ferramenta de indicação de experiências no local de trabalho onde mensurar o grau de satisfação dos indivíduos os mantendo incentivados para o desempenho operacional das atividades conforme a cultura do da empresa.

Segundo França (2013, p. 186), o conceito de QVT constitui um conjunto de ações de uma empresa que envolve o diagnóstico e a implementação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, no intuito de propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Entretanto, apesar da abrangência da definição acima, Bowditch e Buono (2013, p. 164) destacam que a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) deve envolver não somente aspectos relacionados ao empregado individualmente, mas também sob as perspectivas do empregador e da sociedade.

De acordo com Maximiano (2012, p. 145), a qualidade de vida no trabalho consiste na visão mais ampla das concepções existentes sobre a motivação e a satisfação, baseando-se numa visão integral dos seres humanos, denominado de enfoque biopsicossocial, o qual propõe a visão integrada dos seres humanos.

Tal enfoque propõe que a saúde consiste no completo bem-estar biológico, psicológico e social, definição esta, adotada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 1986 (MAXIMIANO, 2012, p. 144).

Salles e Federighi (2012, p. 269) reforçam a definição da OMS ao escreverem a qualidade de vida como um conceito amplo e complexo, podendo ser afetado “pela saúde física da pessoa, estado psicológico, convicções pessoais, relações sociais e pela sua relação com as características provenientes do ambiente”.

Segundo Maximiano (2012, p. 297), as teorias convencionais preocupam-se predominantemente com a satisfação das pessoas, sem abordar a correlação entre o *stress* e o trabalho.

A preocupação com a qualidade de vida no trabalho tem acompanhado o ser humano desde os primórdios de sua existência, buscando sempre facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. Rodrigues (1994, p. 133) acrescenta que a QVT só faz sentido quando passa a ser discutida de forma ampla, incluindo a qualidade das relações no trabalho e suas consequências para a saúde das pessoas e das empresas.

Longas jornadas de trabalho, horários irregulares e noturnos devido à urgência nas entregas de mercadorias. A necessidade de dirigir por muitas horas compromete o sono, causa sonolência no trabalho e aumenta o risco de acidentes. Esses trabalhadores estão expostos a estressores de ordem ambiental, como as condições das estradas e tráfego intenso, e a estressores de natureza organizacional, como o tipo de turno e o vínculo de trabalho.

A expressão “qualidade de vida no trabalho” foi usada pela primeira vez pelo professor Davis (1981 apud VIEIRA, 1996), de modo genérico, para traduzir as condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para os empregados. Guest (1979 apud VIEIRA, 1996) é mais específico ao conceituar QVT, retratando seu conceito como o processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu funcionário, envolvendo-o em decisões que afetam sua vida no trabalho. Fernandes (1996, p. 134) explica que a qualidade de vida no trabalho trata dos aspectos que estão puramente relacionados ao bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho, os quais são desenvolvidos por mediação das pesquisas realizadas por estudiosos da ciência comportamental. As mudanças em relação ao

trabalho constituem o objetivo principal das ações referentes à qualidade de vida no trabalho.

Atualmente, pode-se dizer que o movimento da Qualidade de Vida no Trabalho está amplamente difundido nos países da Europa, Estados Unidos, Canadá e México, têm merecido significativas atenções nos países denominados Tigres Asiáticos e já começa a constituir preocupação de países em processo de desenvolvimento como é o caso do Brasil. Um indicador importante foi a realização de um Congresso Internacional em Gestão de Competências em Qualidade de Vida no Trabalho em São Paulo, no ano de 1998 (CARVALHO et al., 2008, p. 28-29 apud FOGGIATTO, 2010, p. 45).

No Brasil, este tema tem despertado o interesse do segmento empresarial, pela contribuição que pode trazer para organizações, como aumento da capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados em um ambiente cada vez mais complexo, mutável e competitivo (SANT'ANNA; MORAES, 2005, p. 215).

O interesse das organizações acerca da QVT deve ser entendido como resultado da pressão a que o trabalhador está sujeito e também como decorrência da constatação de que a forma o gerenciamento do trabalho constituem as bases para o aumento de produtividade em contexto econômico-tecnológico (MORAES et al., 2000, p. 178). Os autores acrescentam que os estudos da QVT ganharam destaques ao analisarem os padrões de comportamento e a importância das relações individuais no ambiente organizacional, proporcionando uma visão mais completa da situação do individuo em relação ao trabalho.

Um programa de QVT deve atingir todos os níveis da organização, direcionando esforços para a canalização da energia disponível para o envolvimento humano. A necessidade de tornar as empresas competitivas as colocou de frente

com a busca pela qualidade, que deixou de ser um diferencial competitivo para se tornar condição de sobrevivência. No entanto, é necessário entender que as pessoas são as peças mais importantes da organização (RIBEIRO, 2008, p. 194).

A qualidade de vida no trabalho envolve os aspectos tanto físicos e ambientais quanto os psicológicos do indivíduo no local de trabalho. Muitos empresários estão percebendo que melhorar a vida de seus funcionários torna a empresa mais saudável, competitiva e produtiva.

Essa é a principal função da QVT, a qual está baseada em dois aspectos fundamentais: o bem-estar do trabalhador e a eficiência organizacional (OLIVEIRA, 2008, p. 198).

É importante criar mecanismos positivos para os trabalhadores no que se refere ao maior enriquecimento de suas tarefas, assim como a sua participação mais ativa e produtiva. A gestão das organizações tem propiciado as condições necessárias ao desenvolvimento efetivo da aplicação dessas novas competências individuais, com contrapartidas para os trabalhadores em termos de melhores condições e satisfação no trabalho (SANT'ANNA; MORAES, 2005, p. 165).

Fiorini (2000, p. 250) destaca que, com o advento da Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX, houve modificações na realidade das organizações, tornando-se necessário sistematizar os métodos de produção. A partir desse período, desenvolveu-se o estudo científico das condições de trabalho e de seus efeitos sobre a produção e o moral dos trabalhadores. Esses estudos tiveram início com os "economistas liberais".

Em seguida foram realizados pela Administração Científica e, posteriormente, pela Escola das Relações Humanas, em especial por Maslow, Mayo, McGregor e Herzberg, entre outros.

Esses autores foram os precursores dos estudos sobre o bem-estar e as condições de trabalho dos colaboradores e que apresentaram significativa contribuição e identificação com o movimento de QVT (CARVALHO et al., 2008, p.192).

Adam Smith fundador da economia clássica acreditava na existência de uma “mão invisível” que governa o mercado. Criador dos conceitos de racionalização da produção, especialização e divisão do trabalho. Marx e Engels publicou o livro Manifesto Comunista, que faz toda uma análise sobre os regimes econômicos, sociais e políticos da época. O socialismo e o sindicalismo obrigam o capitalismo ao caminho do aperfeiçoamento de todos os meios de produção e a adequada remuneração. Surgem, então, os primeiros esforços no sentido de racionalização do trabalho como um todo (Revista de Administração Contemporânea – RAC 2008).

A abordagem humanista contestou vários postulados da abordagem clássica, de Fayol, e da administração científica, de Taylor. A ênfase na estrutura e nas tarefas foi substituída pela ênfase nas pessoas. A natureza do ser humano como ‘’homo social” substituiu a concepção de ‘’homo economicus”, ou seja, as pessoas são motivadas e incentivadas por estímulos financeiros. A teoria da motivação procura explicar os porquês do comportamento das pessoas, já que a teoria da administração cientifica considera que a motivação se dá pela busca do dinheiro e das recompensas salariais e materiais do trabalho. A experiência de Hawthorne veio demonstrar que o pagamento, ou a recompensa salarial, não é o único fator decisivo para a satisfação do trabalhador. Elton Mayo e sua equipe passaram a chamar a atenção para o fato de que o homem é motivado por recompensas sociais, simbólicas e não materiais (TRAGTENBERG, 1971, p. 262).

Os estudos sobre a motivação humana representaram uma fundamentação teórica relevante, Maslow (1943, p. 62) desenvolveu a teoria da motivação em que se estabeleceu uma hierarquia de necessidades, tais como: básicas, de segurança, sociais, de autoestima e de auto realização. Em resumo, apenas quando uma necessidade for satisfeita e que o ser humano terá necessidade da próxima.

Herzberg (1968, p. 199) apresentou uma teoria segundo a qual os motivos se agrupam em dois blocos: fatores higiênicos, que se refere a insatisfação no cargo, à função do ambiente, da supervisão, dos colegas e do contexto geral e ao enriquecimento do cargo; e os fatores motivacionais, que envolvem a satisfação no cargo, como função do conteúdo ou das atividades desafiadoras e estimulantes do cargo, tendem a aumentar o interesse das pessoas pelo trabalho.

A teoria de Mc Gregor (1960, p. 133) abarca o conjunto de dois extremos e opostos de suposições, denominados "X" e "Y". O pesquisador apresentou pela primeira vez este trabalho em 1960, Homo Social, no qual o homem é motivado, principalmente, pela necessidade de reconhecimento, de participação e de aprovação social nas atividades dos grupos sociais onde vive. Homo Economicus é o homem cujo todas as suas atitudes dentro da organização são motivadas financeiramente. Foi uma Experiência iniciada em 1927 na Western Eletric que teve como objetivo inicial o estudo das influências da iluminação na produtividade, índice de acidentes e fadiga. Seu desenvolvimento veio demonstrar a influência de fatores psicológicos e sociais no produto final do trabalho. Esta experiência e outras que se seguiram vieram ressaltar a importância de fatores psicológicos e sociais na produção. no seu livro The Human Side of Enterprise (O lado humano das empresas). Para o autor, se o individuo aceitar a teoria "X" e se comportar de acordo

com ela, ele se mostrará preguiçoso e desmotivado. Já se aceitar a teoria "Y", se mostrará motivado.

Esses pesquisadores buscaram desenvolver estudos que viessem a humanizar as organizações, sob uma nova perspectiva na administração, cujo foco principal seria os recursos humanos (as pessoas). As questões básicas envolveriam as relações pessoais e a satisfação das necessidades do indivíduo, visto que buscam explicitar as atividades e os sentimentos dos trabalhadores e estudar a formação dos grupos (FOGGIATTO, 2010, p. 333).

Na mesma linha de pensamento, Milkovick e Boudreau (2000, p. 155) vislumbram a administração de recursos humanos, ou a gestão de pessoas, como uma série de decisões integradas que formam as relações de trabalho, sendo que sua qualidade influencia diretamente a capacidade do empregado e da organização de atingir seus objetivos.

Diante dessa nova perspectiva, os empregados são vistos como recursos valiosos, que contribuem de maneira significativa, e que trabalham melhor quando se sentem satisfeitos pelas atividades que desempenham. Esse processo depende de a organização permitir às pessoas atingirem recompensas que satisfaçam as suas necessidades (MORGAN, 2010, p. 132).

Pilatti & Bejarano (2005, p. 131) entendem que a participação dos funcionários nas decisões da empresa melhora o desempenho de suas atividades e aumenta à satisfação. A organização, portanto, deve identificar sistemas de compensação que valorizem o trabalho e a adequação do ambiente às necessidades de seus colaboradores.

Identifica-se que há uma crescente valorização das pessoas no ambiente de trabalho e, consequentemente, da qualidade de vida. Limongi-França (2004),

Sant'Anna e Kilimnik (2011, p. 326) referenciam a qualidade de vida no trabalho como o conjunto de ações praticadas por uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente.Cerqueira e Crepaldi (2000, p.125) afirmam que a qualidade de vida é considerada como um indicador da experiência humana no ambiente de trabalho, estabelecendo relação direta com a satisfação do funcionário no tocante à sua capacidade produtiva, em um ambiente seguro, de respeito mútuo, com oportunidade de treinamento e aprendizagem e com equipamentos e facilidades adequadas pra o desempenho de suas funções.

Foggiatto (2010, p. 362) enfatiza que o trabalho é abordado como elemento fundamental para a existência humana, podendo trazer consequências positivas ou negativas no que diz respeito à saúde e ao bem-estar. Na concepção de Davis e Newstron (1992, p.165), embora não existiam respostas simples para essa questão, um importante ponto de partida reside na compreensão das necessidades do empregado em que se espera que as pessoas façam o melhor e que sejam consideradas capazes de alcançar altos padrões de desempenho. Grande parte da satisfação de uma pessoa vem do fato de ela saber que exerce um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela. Segundo Weiss (1991, p. 178), as pessoas trabalham por recompensas, não necessariamente apenas por dinheiro, mas também por uma possibilidade de reconhecimento, como liderar uma equipe em determinado projeto.

Quirino e Xavier (1987, p. 125) ressaltam que a QVT compreende a interação entre o indivíduo e a organização, sendo esta referência inicial para se atingir os objetivos propostos. Porém não se pode desconsiderar a compreensão da qualidade

de vida no trabalho com base nos estudos de motivação, fatores ergonômicos, ambientais e de satisfação no trabalho.

Os autores ressaltam que para lidar com a evolução das perspectivas de QVT é preciso promover algumas mudanças no perfil da organização, que vão além da gestão voltada puramente para a qualidade, a produção, a comunicação e as estratégias de negócios devendo contemplar aquelas voltadas para as necessidades do trabalhador. Os estudos referentes à QVT vêm ocupando maior espaço nas estratégias organizacionais devido a sua importância para identificar os fatores que influenciam no âmbito das relações do trabalho com a satisfação das pessoas no ambiente.

2.1.1 A ORIGEM E EVOLUÇÃO DA QVT

O ano de 1950 deu origem ao movimento sobre QVT. Nessa época, em que Eric Trist e demais colaboradores desenvolveram no Tavistok Institute um modelo macro para agrupar o trinômio indivíduo-trabalho-organização, originando uma abordagem sócio técnica da organização do trabalho que tinha por base a satisfação do empregado, dando início aos estudos mais direcionados à qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 164).

Somente na década de 1960 é que tomaram impulsos as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes na busca de melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar seus efeitos negativos a saúde e fomentar o bem estar geral dos empregados (FOGGIATTO, 2010, p. 132).

Nadler, Hackman e Lawler (1983, p. 136) reconheceram que houve progresso no que tange às pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho e que certo

entendimento de que a QVT traz melhorias no ambiente, aumento da produtividade e, consequentemente, satisfação do indivíduo.

A expressão “qualidade de vida no trabalho” só foi introduzida no meio organizacional no início da década de 1970 a partir de um movimento pela qualidade de vida no trabalho, principalmente nos EUA, decorrente da preocupação com a competitividade internacional e do grande sucesso dos estilos e das técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrado nos empregados. Existia a tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores por meio de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos, na tentativa de tentar motivar os empregados (RODRIGUES, 1994, p. 332).

A década de 1980 foi descrita como a “década das novas estratégias de gestão e das novas formas de trabalho”, focada na redução de custos, nas novas conquistas de mercados e nos possíveis recompensas materiais. Nessa época, os trabalhadores iniciam sua participação nos processos decisórios das organizações. Em consequência, ganham forças e começam a reivindicar seus direitos trabalhistas, forçando as organizações a repensar seus modelos de gestão (NADLER; HACKMAN; LAWLER, 1983, p. 198).

Somente em 1990 é que os programas de QVT focaram os valores humanísticos e ambientais, negligenciados pelo avanço tecnológico, destacando-se a preocupação para aqueles que procuram a QVT como um modismo administrativo, porém absorvida pelos gestores e trabalhadores das organizações como um processo importante e necessário ao crescimento tanto da organização quanto dos trabalhadores (FERNANDES, 1996, p. 187).

Note-se que um programa de QVT tem por objetivo gerar uma organização mais humanizada, envolvendo, simultaneamente a responsabilidade do trabalho e a

autonomia em nível do cargo, gerando respostas sobre o desempenho e desenvolvimento pessoal do indivíduo. Essas práticas representam um esforço para a melhoria das condições de trabalho. Ou seja, passa a existir um movimento pela melhoria da qualidade de vida no trabalho, apoiado na filosofia do controle da qualidade total (LIMONGI-FRANÇA, 2003, p. 154).

A qualidade total[5] teve grande influência no desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, pois as práticas anunciadas pelo sistema de controle da qualidade devem ser destacadas para melhor análise da influência, tais como: maior participação dos funcionários nos processos de trabalho, ou seja, uma tentativa de eliminar a separação entre planejamento e execução, promovida, principalmente, pelos sistemas tayloristas e fordistas; descentralização das decisões; redução de níveis hierárquicos; supervisão democrática; ambiente físico seguro e confortável, além de condições de trabalho capazes de gerar satisfação; e oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal (RODRIGUES, 1994, p. 136).

Limongi-França considera que, embora historicamente a QVT esteja mais associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito passa a

> [...] sinalizar a emergência de habilidades, atitudes e conhecimentos em outros fatores, abrangendo agora associações como: produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e integração social (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 175).

Seguindo a mesma linha da filosofia humanista, talvez devido ao progresso tecnológico e social que vivenciaram os trabalhadores, os mesmos almejam mais da

[5] Qualidade Total é um sistema administrativo desenvolvido nos Estados Unidos e aperfeiçoado no Japão, após a Segunda Guerra Mundial. Esse sistema, também considerado um modelo gerencial, foi fundamental para que o Japão se tornasse uma potência mundial. O termo qualidade total tem inserido em seu conceito seis atributos ou dimensões básicas que lhe conferem características de totalidade. Essas seis dimensões são: *qualidade intrínseca; custo, atendimento, moral, segurança e ética* (LONGO, 1996).

organização do que apenas receber pelo justo trabalho. Eles reivindicam o papel social da organização na qual trabalham (FERNANDES; GUTIERREZ, 1998, p. 133).

A existência de QVT também é representada pelos chamados “benefícios sociais”. A palavra benefícios pode, à primeira vista, causar estranheza, do ponto de vista racional, a um sistema em que é justo receber conforme o que se trabalha, isso porque benefícios associam-se a Qualidade Total é um sistema administrativo desenvolvido nos Estados Unidos e aperfeiçoado no Japão, após a Segunda Guerra Mundial. Esse sistema, também considerado um modelo gerencial, foi fundamental para que o Japão se tornasse uma potência mundial. O termo qualidade total tem inserido em seu conceito seis atributos ou dimensões básicas que lhe conferem características de totalidade. Essas seis dimensões são: qualidade intrínseca; custo, atendimento, moral, segurança e ética (LONGO, 1996, p. 167).

A qualidade de vida no trabalho afeta o desempenho das atividades do empregado e está associada a vários fatores, como: participação do empregado nas decisões da empresa; estruturas e sistemas que lhes ofereçam maior liberdade e satisfação no trabalho; sistemas de compensação que o valorizem; adequação do ambiente às necessidades individuais do trabalhador; e satisfação com o trabalho (PILATTI; BEJARANO, 2005, p. 111).

O significado de QVT, na ótica da literatura, ainda não apresenta uma definição clara, porém envolve fatores que consideram a perspectiva do trabalhador em relação à humanização do trabalho e a maior competitividade das organizações, no âmbito global. Outro fator importante depende dos enfoques encontrados, principalmente, ao considerar os diversos campos de pesquisa, cujo entendimento coincide com a corrente de pensamento do pesquisador. Embora se possam constatar diversas concepções acerca de QVT, o próximo tópico trata de seus

principais conceitos, visto que o estudo não objetiva o esgotamento deste construto (LOPES DE SÁ, 2000, p.144).

2.1.2 CONCEITOS E FUNDAMENTOS DO QVT

Antes de abordar a construção dos conceitos de QVT, reporta-se novamente aos pesquisadores Maslow; Herzberg e McGregor, realizadores das pesquisas que envolviam o problema da satisfação e insatisfação no trabalho, na medida em que procuravam estudar fatores organizacionais que funcionassem como incentivadores ou coibidores de motivação do indivíduo no ambiente de trabalho. Esses autores associam diretamente algumas condições de trabalho e características individuais à produtividade (VIEIRA, 1996, p. 165). O trabalho deles serviu de base para diversos estudos posteriores sobre QVT (MORAES *et al*., VIEIRA, 1996, p. 166).

Existem vários conceitos e modelos de qualidade de vida no trabalho, cada um baseado ou fundamentado em um determinado viés ou, às vezes, estabelecido conforme a perspectiva da especialidade ou profissão do pesquisador, do ponto de vista do empregador ou do trabalhador, e assim por diante (IPEA, 2006).

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2006, p. 111) adverte que uma boa gestão de qualidade de vida no trabalho tem que conciliar e alinhar os aspectos principais da organização, como qualidade de produtos e serviços, satisfação do cliente, criação de valor social e financeiro tanto para a empresa quanto para a sociedade e, principalmente, sua sustentabilidade futura, tudo isso alinhado com os objetivos profissionais e pessoais dos indivíduos que pertencem a esta organização (IPEA, 2006, p. 123).

Em relação aos conceitos de qualidade de vida no trabalho, observam-se diferenças nas abordagens dos diversos autores. Em síntese, Limongi-França destaca:

> “Qualidade de vida no trabalho é afetada, ainda, por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, variedade, identidade de tarefa e retroinformação.” (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

A autora procura demonstrar que o papel do gestor aponta para "novas competências gerenciais", necessárias para lidar com a perspectiva atual nas organizações de trabalho, relacionada à melhoria das condições de trabalho e à saúde física e psicológica dos trabalhadores, deixando de ser ações puramente operacionais para ações corporativas estratégicas, envolvendo toda a cultura organizacional.

Segundo Albuquerque e França (2003, p. 147), as organizações buscam produtividade e processos de mudanças que tenham por objetivo de melhorar seu posicionamento competitivo no mercado. Nesse aspecto, a qualidade de vida no trabalho vem ganhando espaço como valor intrínseco das práticas de competitividade concomitantemente ao bem-estar organizacional.

Sant’Anna e Kilimnik (2011, p. 159) entendem que os elementos do nível organizacional se relacionam mais diretamente com a eficiência e estão voltados à motivação do trabalhador para a obtenção da máxima produção referente ao fluxo e às práticas de trabalho. A partir do momento em que houver uma mudança no comportamento do indivíduo, as possibilidades irão aparecer e a convivência no ambiente de trabalho se tornará bem mais agradável, mesmo com as diferenças individuais.

Bom Sucesso (1998, p. 124) destaca as dificuldades individuais mais observadas em sua pesquisa: falta de objetivos pessoais, em que o indivíduo se sente vítima dos acontecimentos, não tomando consciência dos fatos e tendo dificuldade para estabelecer objetivos em processo de mudanças; dificuldade para definir as prioridades tanto na vida pessoal quanto na profissional, envolvendo-se com atividades secundárias e esquecendo-se das prioritárias; e dificuldade em ouvir os conflitos e as tensões surgem a partir da dificuldade do indivíduo em não ouvir o outro, e sua compreensão se baseia no seu ponto de vista.

Moreira e Araújo realizam reflexão sobre o indivíduo no tocante ao corpo, mente e espírito:

> [...] sabe-se que cada indivíduo é um todo, de corpo, mente e espírito, influenciado por vários fatores, cada um deles com um peso sobre a saúde física e mental. Na tentativa desesperada de acrescentar anos a nossa vida, acabamos nos esquecendo de acrescer vida aos nossos anos (MOREIRA; ARAÚJO, 2005, p. 15).

Os autores Moreira e Araujo (2005, p. 136) ainda enfatizam que o equilíbrio psíquico e o físico são alguns dos fatores que influenciam o corpo, a mente e o espírito, trazendo a consciência de como é possível alcançar um estado de satisfação. Não há um padrão de qualidade de vida que possa ser aplicado a todas as pessoas, pois é inegável a individualidade, assim como a cultura em que cada indivíduo se formou.

A qualidade de vida no trabalho está também relacionada a questões emocionais em relação ao trabalho, principalmente diante das constantes mudanças sociais e tecnológicas. Essas mudanças interferem na vida das pessoas, tanto emocional quanto profissionalmente. Ou seja, sobre as consequências do trabalho nas pessoas e os efeitos que impactam a organização, é importante considerar o

comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho e a forma como ele se identifica e se relaciona com a organização (BOM SUCESSO, 2002, p. 135).

Sant'Anna e Kilimnik (2011, p. 168) entendem que a qualidade de vida no trabalho é uma forma de pensar sobre o envolvimento das pessoas com o trabalho e a organização, preocupando-se com o bem-estar do indivíduo e com a eficiência organizacional. É preciso identificar a posição dos colaboradores no que diz às contradições em se tratando dos problemas, dificuldades, limites e indicadores críticos existentes no contexto do trabalho, com o objetivo de cumprir as tarefas prescritas e, ao mesmo tempo, garantir o próprio bem-estar do indivíduo e a interação com o ambiente no qual ele está inserido.

Constata-se, porém, que a maioria dos autores citados tendem a um ponto comum: a busca por conciliar os interesses dos indivíduos e das organizações. Tal integração é o principal objeto das abordagens das pesquisas de qualidade de vida no trabalho.

Walton (1973, p. 167) considera que a qualidade de vida no trabalho é um termo usado para descrever valores humanos e ambientais que ainda não foram considerados pelas sociedades industriais. Nesse período o que se levava em consideração eram os fatores produtividade, avanços tecnológicos e crescimento econômico. Sem deixar de acrescentar os níveis potenciais da produtividade em qualquer classe de trabalho e de grupos de empregados pode indicar um nível bom de oportunidades para desenvolver capacidades. Coerentemente, esse nível poderá ser criado por meio da autonomia e multiplicidade de habilidades exigidas.

Considerando os fatores propostos por Walton (1973, p. 132) sobre QVT, Lippit (2001, p. 134) remete a quatro fatores-chave, a saber: a) o trabalho em si, sua clareza e seus objetivos, tomando como base o aumento da responsabilidade e a

redução do controle, envolvendo o indivíduo no processo de tomada de decisões; b) o aprimoramento e as possibilidades de aprendizagem, calcados na coerência dos objetivos de vida e de trabalho; c) a produção do trabalho, o aumento da responsabilidade, as recompensas pela inovação e a obtenção dos resultados mensuráveis; e d) funções e estrutura da organização, envolvendo os aspectos relacionados a criatividade, comunicação e interação entre as partes envolvidas.

Lippit (1978, p. 138) acrescenta que este modelo apresenta uma orientação que busca o entendimento entre as necessidades do indivíduo e as necessidades da organização. No entanto, a organização só irá atingir seus objetivos se considerar as características do colaborador, isto é, se considerar as atividades e os objetivos da empresa de acordo com o perfil do profissional, gerando oportunidades para o crescimento pessoal e profissional.

Westley (1979, p.169) estabelece uma relação entre a qualidade de vida no trabalho e os esforços voltados para a humanização do trabalho, que estão ainda arraigados nos problemas que ainda estão relacionados à sociedade industrial, em que a gestão do poder ainda prevalece vinculando lucros à exploração dos trabalhadores. Essa relação trouxe uma alienação no trabalho, causando o desinteresse do indivíduo com o próprio trabalho, resultando em uma lacuna entre suas expectativas pessoais e suas possibilidades de realização Portanto, a forma como cada indivíduo lida com a vida no trabalho é diferente, por se tratar da diversidade de cenários, das atitudes, das emoções e dos sentimentos. O tratamento entre os indivíduos do grupo e a prática de gestão configuram cada organização. Por se tratar de qualidade de vida no trabalho, entende-se a importância de pesquisar os aspectos relacionados a essa diversidade desse profissional em lidar com tal realidade. A literatura aborda várias pesquisas em torno do assunto, tornando

possível identificar as teorias e os fundamentos da qualidade de vida no trabalho. As principais abordagens que referenciam a qualidade de vida no trabalho estão nas obras de Walton (1973, p. 137), Hackman e Oldham (1975, p. 205) e Nadler, Hackman e Lawer (1983, p. 164), dentre outros.

2.1.3 PRINCIPAIS ABORDAGENS DA QVT

Alguns estudiosos dos Estados Unidos, França e outros países desenvolveram pesquisas importantes sobre a qualidade de vida no trabalho hoje considerada clássica. Esta seção apresenta a qualidade de vida no trabalho na visão dos autores Walton (1973, p. 166), Hackman e Oldham (1975, p. 122) e Nadler, Hackman e Lawer (1983, p. 201).

A abordagem de Walton (1973, p. 203) traz uma análise dos vários estudos sobre a qualidade de vida no trabalho, por se tratar da descrição de certos valores ambientais e humanos que foram relegados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico (LOPES DE SÁ, 2000, p. 133).

O trabalho de Walton (1973, p. 200) contribuiu para os estudos de QVT por apresentar um modelo de análise de experimentos importantes, com oito categorias, cotadas como critérios que incluem: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades imediatas para desenvolver e usar a capacidade humana, oportunidades futuras para crescimento contínuo e garantia da empregabilidade, integração social na organização, constitucionalismo na organização, trabalho e espaço total na vida do individuo e relevância social no trabalho (MORAES; MARQUES, 2004, p. 201).

Porém, não são desconsideradas a diversidade das preferências nem as diferenças e necessidades individuais no que se refere à cultura, classe social, educação, formação e personalidade. Esses fatores são mediados, de modo geral, pela qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2004). O QUADRO 1 exibe o entendimento mais aprofundado sobre os critérios analisados por Walton (1973, p. 133).

Quadro 1 – Fatores da qualidade de vida no trabalho

Compensação justa e adequada	Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Fatores como oferta e procura do mercado, média salarial de uma população e participação nos lucros e resultados da empresa representam os indicadores que determinam o quão justo é o pagamento.
Condições de trabalho	Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Para que as condições de trabalho sejam adequadas, devem ser minimizados os fatores que podem prejudicar a atuação do trabalhador, como odores, ruídos ou poluição visual.
Utilização e desenvolvimento da capacidade humana	Após a Revolução Industrial, o trabalho passou a ser desmembrado em várias atividades. Dessa forma os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos.
Oportunidade de crescimento contínuo e Segurança	Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja pelo enriquecimento curricular ou via promoção de cargo. Aborda também os quesitos de segurança e estabilidade no trabalho.
Integração social na organização	Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e à autoestima no local de trabalho.
Constitucionalismo	Os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem favorecer os interesses pessoais na organização. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias.
Trabalho e espaço total de vida	As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social.
Relevância social da vida do trabalhador	A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima.

Fonte: Walton (1973).

Os critérios defendidos por Walton (1973, p. 305) incluem múltiplas variáveis que afetam a relação do trabalhador com a empresa, uma forma mais democrática e

menos hierárquica. Nesse aspecto, a hierarquia não está relacionada com a QVT, pois existem muitos trabalhadores descontentes com a posição que ocupam e as tarefas que executam e que gostariam de desempenhar funções mais desafiadoras, proporcionando maior satisfação em relação ao trabalho.

Walton (1973, p. 310) ainda afirma que em uma organização a diversidade interfere na forma de organizar o trabalho, permitindo aos trabalhadores selecionar o padrão de vida que eles preferem, com base em sua história, considerando suas experiências vivenciadas, tanto na sua vida pessoal quanto na profissional.

De acordo com Moraes e Kilimnik (1989, p. 205), o relacionamento entre indivíduos é algo inerente ao ser humano. Um clima favorável em uma organização requer a aceitação das diferenças e das características da personalidade de cada um. Dessa forma, abre-se a possibilidade de uma melhor convivência, trazendo benefícios a todos os envolvidos.

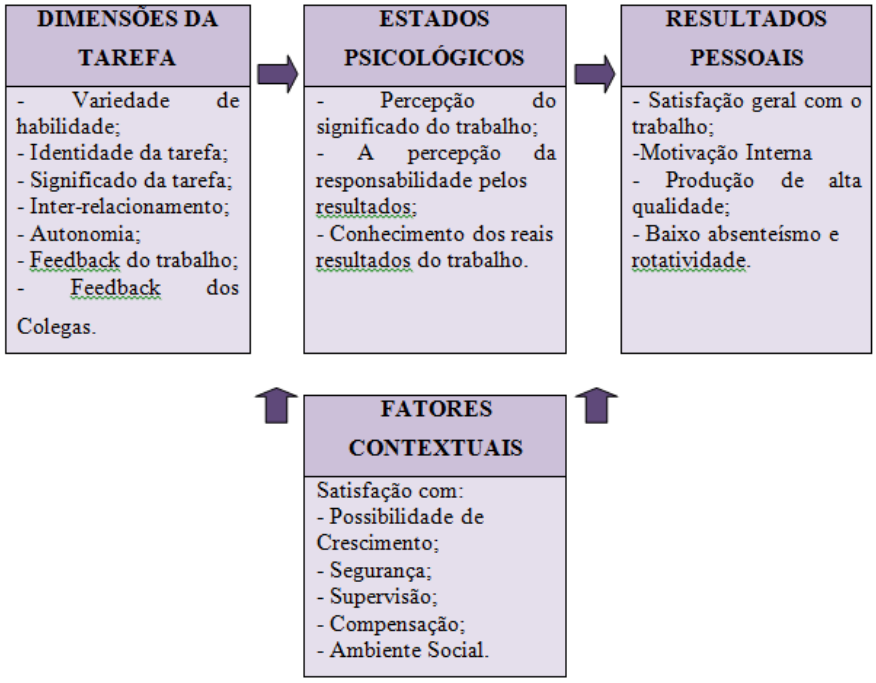
Os autores ainda acrescem que a amplitude deste modelo considera os fatores internos e externos à organização, o que possibilita um amplo diagnóstico de QVT e atende à complexidade exigida pelo assunto em questão. Outro fator preponderante é que se trata de um modelo eficaz comprovado e com validação no Brasil e no exterior. Por esse motivo, foi este o modelo escolhido como referencial teórico para a elaboração desta pesquisa.

Westley (1979, p. 106), lista diversos problemas que podem constituir-se obstáculos à QVT, agrupando-os em quatro tipos: políticos, econômicos, psicológicos e sociológicos. Huse e Cummings (1985, p. 155) pensam a QVT como um processo que envolve o trinômio indivíduo trabalho-organização, sendo necessário considerar os seguintes fatores: participação dos trabalhadores, projeto do cargo, inovação do sistema de recompensas e melhoria do ambiente

organizacional. Davis e Newstrom (1992, p. 168) consideram que a QVT satisfatória diz respeito a um cargo interessante, desafiador e compensador (MORAES; MARQUES, 2004, p. 189).

Os estudos sobre qualidade de vida no trabalho de Hackman e Oldhan (1975, p. 268) propõem um modelo que se apoia em características objetivas do trabalho. De acordo com esse instrumento, é possível associar a satisfação do indivíduo no trabalho às metas organizacionais a partir das dimensões da tarefa apresentadas na FIG 1.

Figura 1 – Modelo de Hackman e Oldhan (1975)



Fonte: Hackman e Oldham (1975), adaptado por Moraes e Kilimnik (1989).

O modelo proposto por Hackman e Oldham (1975, p. 169) apontam as dimensões da tarefa como uma variedade de habilidade, em que o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa. Já a identidade da tarefa se relaciona com a realização do trabalho do início ao fim,

para que a pessoa possa perceber que produz resultado palpável, em que o significado da tarefa deve ser claro, para ter a percepção de como seu trabalho produz consequências e impactos no trabalho de outros.

Outro fator preponderante refere-se à autonomia e à independência, em que a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, possibilitando a retroação do próprio trabalho, proporcionando informação de retorno para que ela própria possa auto avaliar em relação ao desempenho. A tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos (HACKMAN; OLDHAN, 1975, p. 135).

Este modelo de QVT é o resultado direto da combinação das dimensões básicas capazes de produzir motivação e satisfação em diversos níveis, gerando diferentes tipos de conduta e comprometimento de todos com os objetivos da organização, voltando a atenção para os resultados e atitudes nos indivíduos (FOGGIATTO, 2010, p. 132).

Em relação a essas dimensões, pode-se obter como resultado a realização pessoal e profissional. Lopes de Sá (2000, p. 198) enfatiza a existência de três estados psicológicos, os quais implicam o significado do trabalho, ou seja, a percepção que o trabalhador tem em relação a seu trabalho e a uma escala de valores; a percepção dos resultados, em se tratando da responsabilidade pelos “produtos” obtidos mediante a execução de suas atividades; e o conhecimento dos resultados do trabalho, isto é, o entendimento sobre os resultados alcançados por meio do seu desempenho na realização de seu trabalho, objetivando identificar as reações afetivas do indivíduo ao desempenhar seu trabalho e colher informações em relação à satisfação com as possibilidades de ascensão profissional, segurança e compensação.

Hackman e Oldham (1975, p. 169) acrescentam dois grupos de variáveis, que são os resultados pessoais e as satisfações contextuais. O primeiro grupo destaca a satisfação geral com o trabalho, a motivação interna para o trabalho, a produção do trabalho de alta qualidade e absenteísmo e rotatividade reduzida. Já o segundo é composto pela satisfação com as necessidades de crescimento, satisfação com a supervisão, satisfação com a segurança no trabalho, satisfação com a compensação e satisfação com os colegas de trabalho.

Vieira (1996, p. 103) *apud* Foggiatto (2010, p. 206) afirma que este modelo sistematiza as dimensões do cargo consideradas determinantes para a qualidade de vida no trabalho, por serem capazes de fornecer as recompensas intrínsecas para satisfazer as necessidades dos indivíduos no trabalho e motivá-los na execução das tarefas, resulta diretamente da combinação de dimensões básicas da tarefa que são capazes de produzir motivação e satisfação em diversos níveis, gerando diferentes tipos de atitudes e comportamentos dos indivíduos pertencentes a determinada organização.

Nadler, Hackman e Lawler (1983, p. 198) formula uma definição mais clara e homogênea sobre a qualidade de vida no trabalho, onde apresentam um resumo cronológico promovendo uma reflexão sobre a evolução do conceito, ao longo do tempo. Os autores acrescentam que, de 1959 a 1972 a qualidade de vida no trabalho era entendida como uma variável dependente da reação do indivíduo ao trabalho e pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos seus resultados pessoais no ambiente organizacional.

Hackman e Oldham (1975, p. 168), embora considerem que as variáveis de conteúdo são as principais determinantes da satisfação no trabalho, não deixam de

reconhecer sua importância, nomeando-as: possibilidade de crescimento, supervisão, segurança no trabalho, compensação financeira e ambiente social (MORAES; KILIMNIK, 1989, p. 164).

O início das discussões sobre QVT se deu a partir das formas de influenciar a qualidade das experiências vividas pelas pessoas durante o período de trabalho. No decorrer dos estudos, Hackman e Oldham (1975, p. 127) identificaram que os fatores que preveem o sucesso dos projetos de QVT são: percepção da necessidade; foco do problema detectado na organização; estrutura para identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes; compensações projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; sistemas múltiplos afetados; e envolvimento amplo da organização.

Os autores consideram que a qualidade de vida no trabalho reflete a maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações, abordando: atividades voltadas para a resolução participativa de problemas; reestruturação do trabalho; inovações no sistema de recompensas; e melhoria das condições ambientais de trabalho no (QUADRO 2).

Quadro 2 – Modelo de Nadler, Hackman e Lawler (1983)

Concepções evolutivas de QVT	Caracteristicas ou visão
1. QVT como variavel (1969 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado o modo de melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era no indivíduo antes do resultado organizacional, mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias para o empregado como para a direção.
3. QVT como um metodo (1975 a 1980)	Conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho mais produtivo e mais satisfatório. A qualidade de vida era sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento do cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1982)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organizaçao. Os termos administração participativa e democracia industrial eram frequentemente ditos como ideias do movimento de QVT.
5. QVT como um tudo (1979 a 1982)	Como panaceia de competiçao estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas modismo.

Fonte: Nadler, Hackman e Lawler (1983).

O modelo de Nadler, Hackman e Lawler (1983, p. 132) mostra que, embora os autores enfoquem diferenças ao conceituarem a qualidade de vida no trabalho, o objetivo é conciliar os interesses do indivíduo e da organização. Ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador melhora a produtividade da empresa (NADLER; HACKMAN; LAWLER, 1983, p. 137).

Nadler, Hackman e Lawler (1983, p. 164) acrescentam que para um programa de QVT obter sucesso existem três necessidades básicas: desenvolver projeto em níveis diferentes; promover mudanças nos sistemas de gerenciamento e disposição organizacional; mudar o gerenciamento superior, sendo que a alta gerência não esteja apenas comprometida com o processo, mas participe ativamente dele, de forma a disseminá-lo em toda a organização.

Para Silva e Marchi (1997, p. 351), a adoção de programas de qualidade de vida no trabalho e a promoção da saúde proporcionam ao indivíduo: maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior

eficiência no trabalho e melhor relacionamento. De outro lado, as empresas seriam beneficiadas com: força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade e melhor ambiente de trabalho.

A origem da preocupação com a qualidade de vida no trabalho se deu no ambiente das indústrias e empresas. Uma realidade diferente vive o motorista, cujas atividades diferem de outras profissões, seu ambiente de trabalho é o interior de um veículo e se estende por todo o local que percorre para transportar mercadorias. Essa característica cria duas dimensões do ambiente do trabalho: o local em que o profissional permanece sentado, às vezes sozinho; e as longas distâncias que tem de percorrer em um território de grandezas continentais, as características são tão diversificadas quanto à cultura, a geografia e a economia de cada local.

Portanto, torna-se necessário um estudo mais aprofundado sobre as condições de trabalho dos motoristas de transporte de cargas, pois há poucos registros e pesquisas na região sobre a atividade e os riscos a que esses profissionais estão expostos nas estradas, o que traz um questionamento sobre a qualidade de vida desses indivíduos e os fatores envolvidos neste ambiente de trabalho.

2.2 CLASSIFICAÇÃO E FUNÇÃO DO MOTORISTA RODOVIÁRIO

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), definem assim os motoristas de caminhão**:**

> “Transportam, coletam e entregam cargas em geral; guincham, destombam e removem veículos avariados e prestam socorro mecânico. Movimentam cargas volumosas e pesadas, podem, também, operar equipamentos, realizar inspeções e reparos em veículos, vistoriar cargas, além de verificar

> documentação de veículos e de cargas. Definem rotas e asseguram a regularidade do transporte. As atividades são desenvolvidas em conformidade com *normas e procedimentos técnicos e de segurança"* (*MTE/CBO*, 2012).

As atividades dos motoristas são desenvolvidas em conformidade com normas e procedimentos técnicos e de segurança por profissionais que recebem suas denominações de acordo com o tipo de veículo utilizado. Assim, são encontradas denominações como: caminhoneiro autônomo, motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais), motorista operacional de guincho, caçambeiro, carreteiro (dirige caminhão carreta), motorista de caminhão basculante, de caminhão leve, de caminhão-pipa, de betoneira, de caminhão-tanque e manobrista de veículos pesados sobre rodas (MTE, 2012).

Ainda de acordo com o MTE/CBO (2012), a classificação da função do motorista se dá em três níveis, a saber: grande grupo, que reúne trabalhadores de produção industrial, operadores de máquinas, condutores de veículos e trabalhadores assemelhado; o subgrupo que são os condutores de veículos de transporte e trabalhadores assemelhados; e grupo de base, compreende os condutores de automóveis, ônibus, caminhões e veículos similares.

Os trabalhadores do grupo de base conduzem veículos automotores para o transporte de passageiros, de carga, de materiais e de matérias-primas. Suas funções consistem em conduzir: bondes, automóveis, ônibus e outros veículos automotores para o transporte de passageiros; caminhões, camionetas e carretas para o transporte de carga a curta ou longa distância; motocicletas ou triciclos a motor equipados para o transporte de mercadorias; conduzir outros veículos, como ambulância e viaturas policiais. Esses profissionais são identificados pelo número da classificação no Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

Existem outras nomenclaturas mais específicas, por título e número no CBO como mostra no (QUADRO 3).

Quadro 3 – Classificação da função do motorista por título e número no CBO

Titulo	Número da CBO	Descrição resumida da função
Motorista em geral	9-85.10	Dirige veículos automotores, em geral, acionando os comandos de marcha e direção, conduzindo-o em trajeto indicado, para transportar, a curta e longa distância, passageiros, cargas, mercadorias e animais.
Motorista de caminhão	9-85.60	Dirige veículos pesados, como caminhões ou carretas, manipulando os comandos de marcha e direção e conduzindo o veículo no trajeto indicado segundo as regras de trânsito para transportar cargas.
Condutor de caminhãobasculante	9-85.80	Conduz um caminhão-basculante acionando os comandos de marcha e direção e o mecanismo basculador para transportar materiais diversos, como terra, pedras, minerais e cascalho.
Motorista de caminhão betoneira	9-85.82	Conduz um caminhão-betoneira provido de dispositivos de carga e descarga e limpeza por jato d'água acionando seus comandos de archa e de direção, a fim de transportar concreto fresco de uma central de concreto para obras diversas.

Fonte: MTE, 2012.

Conforme explicado no quadro 3 além da nomenclatura associada a esses profissionais, avalia-se também o desempenho de suas funções num ambiente público: o trânsito. Não possuem, portanto, um local restrito e bem definido para realizar suas tarefas. Ao contrário, trabalham fora dos portões da empresa, estando sujeito a intempéries como o clima e às condições de tráfego e do trajeto das vias.

2.2.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO E O BEM-ESTAR FÍSICO E PSICOLÓGICO DO MOTORISTA DE TRANSPORTE DE CARGAS

Os problemas nas estradas brasileiras vão além dos inúmeros buracos no asfalto. A realidade é bem diferente, refletem caminhoneiros cansados, estressados e que, muitas vezes, usam entorpecentes para suportar várias horas de trabalho. Dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres

(CNTTT) revelam que 33% dos motoristas usam anfetamina ou cocaína para suportar longas jornadas, de até 16 horas diárias, e mais de 75% dos acidentes ocorrem por falha humana, principalmente por conta de fadiga e estresse (CNTTT, 2012).

Essa situação alarmante evidencia duas situações graves: excessiva jornada diária e exposição a rodovias mal sinalizadas e sem segurança. Porém, ao analisar mais profundamente, percebesse que mesmo com o avanço tecnológico dos meios de transporte a situação do motorista só vem piorando, principalmente com a invasão de drogas ilícitas. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), entre os países do G-20, o Brasil ocupa o último lugar no quesito segurança nas estradas. Esse dado foi apresentado pelo advogado e assessor jurídico da CNTTT Adilson Rinaldo Boaretto no XI Seminário Brasileiro do Transporte Rodoviário de Cargas, realizado na Câmara dos Deputados, em Brasília (FETRACAN, 2012, p. 164).

Outro fator importante, refere-se a pressão que vive o trabalhador, como: exigência da produtividade, cumprimento de horário, fatores ergonômicos e psicossociais decorrentes das características da organização e da gestão do trabalho, os quais contribuem para o comportamento inadequado do motorista e o aparecimento de doenças ocupacionais, como: stress e fadiga, ansiedade, depressão, doenças cardiovasculares e gastrointestinais, dores musculares, problemas pessoais e familiares e baixa autoestima, podendo adquirir vícios decorrentes de fumo, bebida alcoólica e drogas, dentre outros (BATISTON; CRUZ; HOFFMAN, 2006 *apud* RIBEIRO, 2008, p. 161).

Em se tratando de doenças ocupacionais, o estresse psicológico pode decorrer das variadas condições como exigências do trabalho, tensões familiares, preocupações financeiras, às vezes, vai além da capacidade de o trabalhador lidar

com tais desafios. A instabilidade emocional interfere na concentração e na capacidade de trabalho dos motoristas (SATO, 1991, p. 301).

Um dos agentes estressores mais comuns e nocivos são os ruídos e as vibrações das cabines dos caminhões, podendo causar danos psicológicos, fisiológicos e físicos, o que contribui para o aumento dos acidentes de trabalho. De acordo com Zanella *et al.* (1981, p. 165), a vibração é um fator de risco semelhante ao ruído, causando aumento de perdas auditivas em ambientes industriais.

Os efeitos não auditivos do ruído causam alterações neurológicas, cardiovasculares, bioquímicas, digestivas e comportamentais. O ruído é considerado um fator causador de inúmeras alterações orgânicas, especialmente nos casos de exposições ocupacionais, além de ser mencionado como relevante no surgimento de problemas de saúde, como hipertensão, taquicardia, psicoses, neuroses, gastrites e úlceras (ALVES FILHO, 2002, p. 111).

A fadiga é também outro fator que incide sobre a saúde do motorista. Ela se caracteriza por sensações de cansaço físico e mental onde o indivíduo não consegue se recuperar do cansaço com períodos de sono e descanso. Os sintomas da fatiga são: distúrbios do sono, sensação de desânimo, irritabilidade, dificuldade para realizar qualquer atividade de trabalho e perda de apetite. Para os motoristas de transporte de cargas, o trabalho, demanda esforço físico, acarreta pressões por fazer parte de um processo que nem sempre lhes dá condições adequadas de realizá-lo e a pressão para não cometer erros é muito grande (INST, 2000).

Vale ressaltar, que a postura do motorista é algo que também deve ser levado em consideração, pois trabalha sentado por diversas horas, acionando diversos comandos com membros inferiores e superiores ao mesmo tempo. Essa postura

desconfortável e fatigante pode atribuir alguns problemas de saúde, como de coluna (CANÇADO, 1992, p. 112).

Dul (2004) relata que a ergonomia pode contribuir para solucionar um grande número de problemas sociais relacionados a saúde, segurança, conforto e eficiência. Muitos acidentes podem ser causados por erros humanos, geralmente havendo relacionamento entre os operadores e suas tarefas. A probabilidade de ocorrência de acidentes pode ser reduzida quando se consideram adequadamente as características e limitações humanas e as características do ambiente do motorista, que é o interior de um veiculo durante o projeto de trabalho.

Diante dessas inúmeras variáveis a que estão sujeitos os motoristas de transporte, no que se refere às condições de trabalho, a atividade do motorista é caracterizada como de alto risco, pois exige grande capacidade de concentração, de raciocínio de reações rápidas. Esse estado de alerta pode ser alterado por distúrbios do sono, noites mal dormidas e constantes mudanças de horário de trabalho, o que se torna extremamente perigoso, aumentando as chances de ocorrência de acidentes (SANTOS; BUENO, 2001, p. 100).

As perturbações do sono é um fator que compromete o desempenho do motorista e aumenta a possibilidade de erros e risco de acidentes, que ocorrem mais durante a noite. A apneia obstrutiva do sono é uma desordem da respiração caracterizada pela obstrução parcial prolongada das vias aéreas ou pela obstrução completa intermitente, que interrompe a ventilação pulmonar durante o sono. Essa obstrução provoca hipercapnia, hipoxemia e distúrbios de comportamento, dentre outros. A relação entre apneia do sono em motorista e o número de acidentes foi também investigada (FISCHER *et al.*, 2003, p. 155).

Valendo-se da revisão da literatura nacional e internacional sobre o tema, Weber e Mantovani (2002, p. 103) *apud* Ribeiro (2008, p. 201) apontam que existe forte tendência de as pessoas com distúrbios ventilatórios do sono se envolver mais em acidentes por adormecerem em momentos inadequados.

Administração Rodoviária Federal dos Estados Unidos da América (EUA) divulgou em 1990 que indivíduos com apneia do sono não tratados devem ser considerados desqualificados para conduzir veículo comercial. A Sociedade Norte-Americana do Tórax sugere uma avaliação mais rígida nos motoristas com apneia do sono. No Brasil, não há legislação específica para motoristas com distúrbios ventilatórios, mas os especialistas alertam as autoridades para a discussão do assunto (WEBER; MANTOVANI, 2002 *apud* RIBEIRO, 2008, p. 231).

A duração e o horário do trabalho do motorista, muitas vezes, extrapolam a capacidade humana. Os meios de transportes de cargas são parte de uma gama de serviços que funcionam 24 horas ininterruptas. Muitos motoristas estão sujeitos a trabalho noturno e muitos deles estão em precárias condições de vida no trabalho (FISCHER *et al.*, 2003, p. 265).

Além do estado de alerta contínuo, a alimentação inadequada, locais inseguros para dormir, ausência de sanitários higienizados, o trabalho isolado, o sedentarismo e outros fatores situam os motoristas de caminhões como trabalhadores com alto risco de sofrer acidentes. Outro fator de risco é o alcoolismo, que ocorre em maiores índices dentre aqueles que trabalham sob tensão constante, esses fatores citados podem diminuir ao regulamentar o exercício desta profissão.

O vice-presidente da CNTTT, Braulino Sena Leite, explica que a grande expectativa dos motoristas profissionais é a regulamentação da profissão. Tanto que esse item alcançou o primeiro lugar (52,3%), na pesquisa realizada pela

Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres (CNTTT, 2012, p. 204), no início de janeiro, que teve por objetivo aferir os anseios da categoria para este ano. Em seguida vem o controle da jornada de trabalho, com 19,2%. Para 7,8% é o estabelecimento do tempo de direção do motorista ao volante.

Braulino Sena Leite, presidente da Federação Interestadual dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Nordeste (FITTRN), assinala que entre mais de 80 profissões legalmente regulamentadas, como arquivista, bibliotecário, carregador de bagagem e até guardador e lavador de veículos, ainda não se conseguiu regulamentar a profissão de motorista, luta que se arrasta há trinta anos. Pelos cálculos da CNTTT, o déficit atual de mão de obra no setor de transporte de cargas é de 120 mil motoristas (FETRACAN, 2012, p. 155).

2.2.2 REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DO MOTORISTA PROFISSIONAL

As longas discussões acerca da profissão do motorista levaram as autoridades competentes a regulamentar a profissão, o qual passou a ter algumas de suas atividades reguladas pela Lei 12.619, publicada no Diário Oficial de 2 de maio de 2012, de modo a disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional. Também foram alterados artigos da CLT e do Código de Trânsito Brasileiro, regulando e disciplinando, principalmente, a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional:

> "Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 9.503, de 23 de setembro de 1997, 10.233, de 5 de junho de 2001, 11.079, de 30 de dezembro de 2004, e 12.023, de 27 de agosto de 2009, para regular e disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; e dá outras providências" (PLANALTO, 2012).

A legislação traz mudanças significativas na função dos motoristas, inclusive na fiscalização da jornada de trabalho, mediante meios que antes não eram considerados suficientes para se comprovar o horário trabalhado. A regulamentação, a princípio, abrange tão somente os motoristas profissionais que laboram no transporte rodoviário de cargas e passageiros.

O empregador, que era o próprio motorista, era quem decidia acerca de seu horário de trabalho e do intervalo para descanso. Ele ficava isento da obrigação de pagar horas extras ao funcionário motorista, independentemente do tempo efetivamente trabalhado por este (PLANALTO, 2012).

A lei tornou obrigatória a fiscalização do horário trabalhado pelos motoristas profissionais que laboram no transporte rodoviário de cargas e passageiros, esta poderá ser feita por meio de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do §3º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador, por exemplo, GPS, tacógrafo e sistemas de rastreamento.

Com base nesse entendimento, passa a ser considerado como trabalho efetivo o tempo que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso, espera e descanso, sendo assegurado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas.

O artigo 3º da lei em comento acrescenta à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vários artigos, dentre eles o art. 235-D, o qual dispõe que nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência

por mais de 24 (vinte e quatro) horas, são observados: intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas de tempo ininterrupto de direção; intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo coincidir ou não com o intervalo de descanso do inciso I e repouso diário do motorista obrigatoriamente com o veículo estacionado, podendo ser feito em cabine leito do veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em hotel, ressalvada a hipótese da direção em dupla de motoristas prevista no §6º do art. 235-E.

O art. 235 da CLT por meio da lei que regulamenta a profissão do motorista, disciplina que nas viagens com duração superior a 1 (uma) semana o descanso semanal deve ser de 36 (trinta e seis) horas por semana trabalhada ou fração semanal trabalhada e que seu gozo ocorrerá no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou em seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido descanso.

Outro importante ponto da nova legislação é a proibição da remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem e/ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem se essa remuneração ou comissionamento comprometer a segurança rodoviária ou da coletividade ou possibilitar violação das normas da presente legislação.

Pretende a legislação, dessa forma, evitar que os motoristas profissionais trabalhem até a completa exaustão física e mental pelo fato de receberem por entrega ou por distância percorrida, sendo considerada sua remuneração por produtividade e não fixa, sendo preestabelecido o piso salarial instituído por lei.

É de suma importância ressaltar que a nova lei também modificou o Código de Trânsito Brasileiro, impondo ao próprio motorista a vedação de conduzir veículos de transporte e de condução escolar, os de transporte de passageiros com mais de dez lugares e os de carga com peso bruto total superior a quatro mil, quinhentos e trinta e seis quilogramas por mais de 4 (quatro) horas ininterruptas, sendo do motorista profissional, na condição de condutor, a responsabilidade por controlar o tempo de condução acima mencionado, com vistas a sua estrita observância, ficando sujeito às penalidades daí decorrentes. A inobservância da jornada acima apontada ensejará infração grave, com pena de multa e retenção do veículo para cumprimento do tempo de descanso aplicável.

É necessário estar atento às modificações trazidas pela lei que regulamentou a profissão de motorista, pois pode ocorrer o não cumprimento por ambas as partes, tanto das empresas quanto dos próprios motoristas. A citada lei entrou em vigor em meados do mês de junho de 2012, ou seja, 45 dias após a sua publicação (FERRARI, 2012, p. 253).

Dentre os fatores que regulamentam a profissão de motorista a jornada de trabalho, horas extras e trabalho noturno, tempo de descanso, tempo de espera, comissão, acordos e convenções, fracionamento de intervalos, tempo de espera, **t**empo de direção, e cursos especializados, entre outros, estão entre os principais benefícios para o trabalhador (QUADRO 4).

Quadro 4 – Direitos e benefícios do motorista profissional

Jornada de trabalho	8 horas diária de trabalho; 44 horas semanais; máximo continua de 4 horas ininterruptas ao volante; depois de 4 horas (30 minutos) de descanso; excluindo os intervalos para refeição, descanso, e repouso. A compensação de jornada de trabalho somente poderá ser feito se houver previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.
Horas extras e trabalho noturno	Serão permitidas no máximo duas horas extras por dia, com um valor 50% maior que o da hora normal ou superior, caso previsto em Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo. O trabalho noturno aplica-se ao disposto no art. 73 da CLT.
Tempo de descanso	Intervalo mínimo de repouso entre uma jornada e outra de 11 horas, podendo ser dividida em um intervalo de 9 horas e as 2 restantes em outro período; nas viagens até 7 dias, o intervalo é de 35 horas, com duração de mais de 7 dias deve haver um descanso ininterrupto de 36h.
Tempo de espera	O tempo de espera nas filas de portos, postos de fiscalização, para carregar e descarregar a carga serão indenizadas aos motoristas com adicional de 30% sobre o valor da hora normal, após exceder a jornada de trabalho.
Comissão	É proibido o pagamento de remuneração por comissão para o motorista em função da distância percorrida, do tempo da viagem e da quantidade de produtos transportados. Desde que essa comissão não coloque em risco a segurança rodoviária e da coletividade usuárias de vias.

Fonte: PLANALTO, 2012.

Como explica o quadro, os direitos e benefícios do motorista profissional terão que ser atendidos conforme estabelecido por lei, onde são explícitas a jornada de trabalho, o tempo de descanso, horas extras e comissões (PLANALTO, 2012).Outras vantagens poderão ser estabelecidas aos motoristas em acordos e convenções coletivas de trabalho, tais como redução da jornada de trabalho, acréscimos de adicionais de horas extras e noturnas e condições especiais de transporte, desde que sejam mais vantajosas para o trabalhador do que o previsto nessa lei.

O motorista profissional, na condição de condutor, é responsável por controlar o tempo de condução e responderá pela não observância dos períodos de descanso, ficando sujeito às penalidades daí decorrentes, previstas no Código de Transito Brasileiro.

Para os motoristas, especialmente os entregadores de carga, o trabalho, além de demandar esforço físico, acarreta pressão, por fazer parte de um processo que nem sempre lhes dá condições adequadas de realizá-lo, e a pressão para não cometer erros é muito grande, não podendo deixar de destacar as adversidades dos ambientes aos quais se submetem para realizarem seu trabalho (INST, 2000).

2.2.3 ADVERSIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os caminhoneiros de estrada representam uma categoria profissional de grande relevância para a economia do Brasil. Portanto, buscar alternativas para minimizar os riscos a que estão submetidos constitui um importante desafio, assim como o de melhorar suas condições de trabalho (CAVAGIONI, 2006, p. 221).

As exigências de entrega de cargas em um curto prazo levam os motoristas de carga a trabalharem cada vez mais horas sem parar. Para aguentar, continuam recorrendo o meio mais fácil, ou seja, o uso de anfetaminas e álcool, para reduzir o sono e aliviar a ansiedade. Muitos caminhoneiros chegam a rodar mais de 18 horas por dia para cumprirem seus horários. A probabilidade de motoristas que dormem menos de cinco horas em 24 horas se envolverem em acidentes ao volante relacionados com o sono é maior (CAVAGIONI, 2006, p. 154).

Estatísticas do Ministério dos Transportes revelam que de um total de 104.862 acidentes em 2003 a provável causa dos 2.372 acidentes fatais, com um total de 7.100 óbitos, foi a falta de atenção. Entretanto, a provável causa de outros

acidentes fatais foi a sonolência. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que em todo o mundo o número de pessoas que morrem a cada ano vítimas de acidentes de transporte[6] terrestre é de 1,2 milhão, enquanto o número de pessoas acometidas pela totalidade de acidentes é de, aproximadamente, 50 milhões ao ano.

Essas causas acima citadas são responsáveis por 12% do total de mortes no mundo, sendo a terceira mais frequente na faixa etária de 1 a 40 anos. Entre as causas externas de mortalidade, 25% correspondem aos acidentes de transporte. As estimativas apontam tendência crescente desses números, que deverão aumentar em 40% até 2030 caso não sejam adotadas medidas preventivas efetivas (OMS, 2011).

Pesquisa do CNT de Rodovias revela que cresce o numero de acidentes nas rodovias brasileiras. Na região Centro-oeste, o aumento foi significativo, conforme verifica-se na TAB. 1:

Tabela 1 – Pesquisa sobre acidentes rodoviários pesquisa da CNT de rodovias (2012)

Acidentes rodoviários em rodovias federeais				
Tipo	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**
Nº de acidentes	128.451	141.122	158.641	183.410
Nº de mortos	7.063	6.950	7.340	8.623
Nº de feriados	81.752	84.674	93.500	103.138
Variação anual em %				
Tipo	**2007/2008**	**2008/2009**	**2009/2010**	
Nº de acidentes	9,86%	12,41%	15,61%	
Nº de mortos	-1,60%	5,61%	17,48%	
Nº de feriados	3,57%	10,42%	10,31%	

Fonte: CNT de Rodovias (2012).

Fonte: CNT de Rodovias (2012).

[6] Segundo a OMS, acidente de transporte "é todo acidente que envolve um veiculo destinado, ou usado no momento do acidente, principalmente para o transporte de pessoas ou de mercadorias de um lugar para outro". Esses acidentes estão classificados no capitulo XX da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – décima revisão (CID-10), grupo V01 a V99. Para o Departamento Nacional de Transito, acidente de transito é todo evento não intencional, envolvendo pelo menos um veiculo motorizado ou que circula por uma via de transito de veículos.

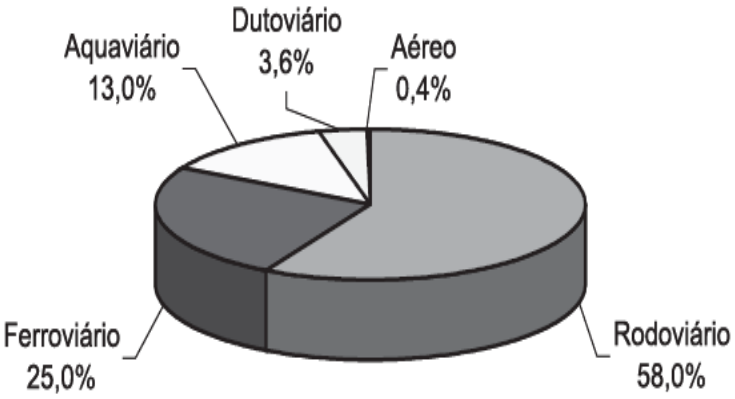
Os números de acidentes apresentados na tabela traz uma preocupação com a infraestrutura rodoviária brasileira, que faz parte de um conjunto de fatores que precisa melhorar para garantir o escoamento da produção e movimentação de passageiros; aumentar a competitividade dos produtos nacionais, tanto no mercado interno quanto no externo; reduzir as perdas de produtos durante o transporte e o número de mortes; aumentar a eficiência logística; e contribuir para o desenvolvimento do país (CNT, 2012, p. 136).

Assim, é necessário que o desempenho, a segurança e o conforto dos usuários sejam aperfeiçoados, principalmente nos aspectos técnicos que compõem as rodovias: pavimento, sinalização e geometria da via, pois o transporte que predomina no Brasil é a malha rodoviária, responsável pelo maior número de transporte de mercadorias. Os estudos de monitoramento e avaliação dessas intervenções são importantes para avaliar a relação custo-efetividade, com possível aprendizado e modificação de práticas. Tais pesquisas geram a persuasão de gestores e responsáveis pela implementação de políticas públicas (FOGGIATTO, 2010, p. 214).

2.3 A MALHA RODOVIÁRIA DO BRASIL

No Brasil, a matriz de transporte é predominantemente rodoviária. A modalidade de transporte de cargas corresponde a cerca de 58% A malha rodoviária recebeu grandes investimentos, que possibilitaram sua rápida expansão, a partir da década de 1930, quando o foco começou a ser no desenvolvimento das regiões do interior do País (IPEA, 2012).

Gráfico 1 – Distribuição do transporte de cargas no Brasil



Fonte: PNLT (2013).

De acordo com o gráfico publicado na Revista do BNDES, (2008), mostra a distribuição dos modais de cargas no Brasil, tendo como referência o rodoviário com um percentual de 58% dos demais tipos de modais existentes no país.

Segundo o Plano Nacional de Logística e Transporte (PNLT), o Ministério dos Transportes e o Ministério da Defesa classificam assim o transporte rodoviário:

> "Aquele feito através de ruas, estradas e rodovias, sejam elas pavimentadas ou não, com a intenção de transpor de um ponto ao outro, produtos, animais ou pessoas. No Brasil este modal é o principal meio de transporte. O modal rodoviário caracteriza-se pela simplicidade de funcionamento, este se destaca por oferecer o transporte de diversos tipos de cargas." (PNLT, 2012).

O transporte rodoviário responde atualmente pelo maior numero de distribuição de transporte de cargas, levando em consideração outros modais, como o ferroviário, realizado por trens, compostos por vagões, que, por sua vez, são puxados por locomotivas, em que são utilizados os trilhos; a aéreo, é realizado por aeronaves, o qual pode ser dividido em nacional e internacional, sendo que todas as aeronaves possuem estruturas para transporte de bagagens e/ou cargas esses

compartimentos podem ser mistos (carga / passageiro) ou individuais (somente carga ou somente passageiro).

Outro tipo de modal é o dutoviário, que é o meio de transporte que conduz produtos através de canos/tubos cilíndricos ocos, desenvolvidos de acordo com normas internacionais de segurança, o qual pode ser utilizado para o transporte de produtos derivados do petróleo, conhecidos como “oleodutos”, para derivados de minério, chamado de “mineroduto”, e também para gases e grãos (muitas dutovias são subterrâneas e/ou submarinas, fator considerado uma vantagem, pois minimizam os riscos causados por outros veículos) e o aquaviário, responsável pelo movimento de mercadorias ou pessoas por de rios ou mares, por meio de navios, barcos ou barcaças (PNLP, 2012).

Com a chegada da indústria automobilística a partir da década de 1950, a política de desenvolvimento adotada estava praticamente estabelecida para o modal rodoviário, passando a predominar no Brasil, por oferecer rapidez e agilidade, possibilitando coletas e entregas de mercadorias nas regiões mais distantes. A rede rodoviária é elemento fundamental nas cadeias produtivas, pois une mercados, promovendo a integração de regiões e estados. Com esse aumento, o profissional deste setor é cada vez mais procurado, mas as empresas não querem apenas experiência na estrada; exigem qualificação (CNT, 2012).

Estatística divulgada pelo DENATRAN (2008) mostra que o país possuía quase cinco milhões de habilitados para dirigir caminhões e carretas, representando 11% do total de 46 milhões de habilitados. Porém, a pesquisa indica que ainda existe déficit de mão de obra qualificada para operar os veículos, que cada vez mais possuem tecnologia embarcada (rastreamento, controle de operação e segurança, entre outros).

A intenção do Serviço Nacional de Transporte é formar 67 mil motoristas ao ano. São 138 unidades em vários estados. O principal motivo prende-se à necessidade de qualificação da mão de obra. Hoje, o motorista precisa entender de tecnologia, devido ao fato de os caminhões serem, em sua maioria, monitorados via satélite, e para isso são equipados com computadores (CNT, 2012).

O setor de transporte cresce a cada ano. Cita-se como exemplo o Programa de Qualificação e Formação de Motoristas. Eles irão atuar no transporte de cargas, em que o único pré-requisito para o candidato é possuir carteira de habilitação nas categorias C, D ou E. O objetivo é atender à demanda crescente por mão de obra no setor. A estimativa é que existam atualmente 100 mil vagas disponíveis para essas funções na área de transportes, conforme o Serviço Social do Transporte e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (2012).

Os meios de transportes estão cada vez mais inter-relacionados, buscando compartilhar informações e gerar economia em escala, capacidade no movimento de cargas e diferencial na oferta de serviços.

> “Mesmo com o avanço de tecnologias que permitem a troca de informações em tempo real, o transporte continua sendo fundamental para que seja atingido o objetivo logístico, que é o produto certo, na quantidade certa, na hora certa, no lugar certo, ao menor custo possível.” (NAZÁRIO, 2000).

A importância do transporte pode ser medida por meio de pelo menos três indicadores financeiros: custo, faturamento e lucro. O transporte representa em média, 60% dos custos logísticos, 3,5% do faturamento, e, em alguns casos, mais que o dobro do lucro. Além disso, tem um papel preponderante na qualidade dos serviços logísticos, pois impacta diretamente o tempo de entrega, a confiabilidade e

a segurança dos produtos. Deve-se ressaltar também, que o transporte é o elo básico de conexão entre produção e consumo (FLEURY, 2012, p. 250).

Contudo, não se pode dizer qual é o melhor e mais viável meio de transporte, pois essa resposta dependerá de uma série de fatores, como urgência da entrega, custo, peso/volume, tipo de carga e local de entrega, entre outros. Portanto, o melhor modal será aquele que melhor se enquadrar às necessidades do momento e da empresa. O QUADRO 5 apresenta a terminologia e classificação de transporte por tipo de modal conforme as diretrizes nacionais (ALVARENGA; NOVAES, 2000, p. 201).

Quadro 5 – Classificação de transporte por tipo de modal

Modal	É o deslocamento de carga através de um único meio de transporte, onde cada transportador emite seu próprio documento de transporte.
Intermodal	É o deslocamento de carga através de vários meios de transporte, em que um único transportador organiza todo o transporte desde o ponto de origem, via um ou mais pontos de interligação, até o ponto ou porto final. Dependendo de como a responsabilidade pelo transporte total foi dividido a diferentes tipos de documentos são utilizados.
Multimodal	É quando o transportador que organiza o transporte assume inteira responsabilidade pelo transporte "porta a porta e emite um documento único de transporte", o CTMC (Conhecimento de Transporte Multimodal de Carga). É, portanto, um conceito que coloca a responsabilidade das atividades de transporte sob um único operador, o qual gerencia e coordena o processo todo desde o embarcador até o importador.
Transporte combinado	É o transporte de carga em um único carregamento ou veículo, através de uma combinação entre modais rodoviário/ferroviário/aquaviário.
Segmentados	Quando a prestação de serviços for realizada por mais de um meio de transporte, emitindo cada transportador o conhecimento de transporte e assumindo a responsabilidade de transportar a mercadoria no trajeto que lhe competir.
Sucessivos	Quando a mercadoria, para alcançar o destino final, necessitar ser transportada para prosseguimento em veículo da mesma modalidade de transporte, regido por um único contrato.

Fonte: FIESP - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (2012).

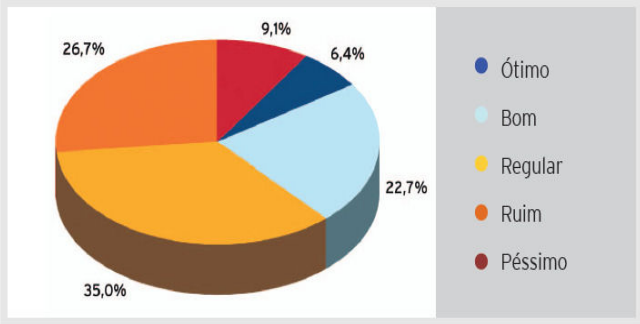
Conforme o quadro, a classificação dos tipos de transportes poderá variar de acordo com a mercadoria e o translado, utilizando de forma intercalada de acordo com os tipos de cargas. Há também uma série de fatores que devem ser levados em conta por exemplo, os próprios motoristas responsáveis pela mercadoria, os quais

estão sujeitos a uma grande diversidade de ambiente nas rodovias por onde transportam suas mercadorias.

As rodovias têm papel importante tanto para o transporte de bens e pessoas quanto para a integração. Apesar dessa importância, constata-se uma infraestrutura viária deficiente. Segundo dados do último Sistema Nacional de Viação, publicado pelo Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes, em agosto de 2013 existiam no País 1.581.104 quilômetros de rodovias, dos quais apenas 213.909 são pavimentadas, o que representa 13,5% da malha rodoviária (DNIT, 2013).

A extensão pesquisada nessa região totalizou 14.151km de rodovias federais e estaduais pavimentadas em 2013. A avaliação de seu estado geral revela que mais da metade dos trechos avaliados está em condições não ideais, haja vista que 10.020km (70,8%) estão entre as condições “Regular”, “Ruim” ou “Péssimo”, conforme o GRAF. 2.

Gráfico 2 – Classificação geral das rodovias da região Nordeste



Fonte: DNIT, 2013.

A classificação geral da região por quilômetro e percentual das características de pavimento, sinalização e geometria da via da região Nordeste, percebe o estado de precariedade dessas rodovias, as quais somente 6,4% estão em ótimas condições e 26% em péssimo estado de conservação.

O Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* em Sergipe apresentou um crescimento de 43,5% entre os anos de 2008 a 20013. A atividade econômica que

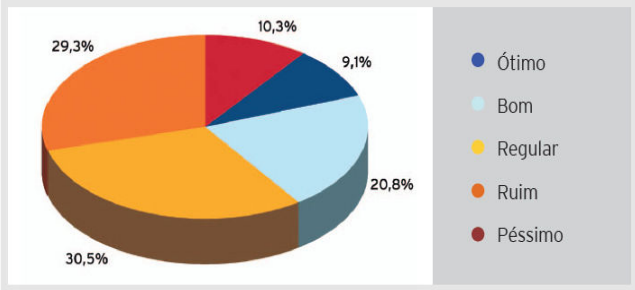
obteve a maior participação, foi o setor de serviços, representou 55,2% do Produto Interno Bruto (PIB) do estado.

2.3.1 O SISTEMA RODOVIÁRIO DO SERGIPE

O sistema rodoviário de Sergipe têm importância significativa, uma vez que formam eixos de escoamento dos produtos para os estados das regiões Nordeste e Norte, como também no sentido contrário (DNIT, 2013).

A extensão pesquisada no Sergipe em 2011 totalizou 4.460km. Na avaliação do estado geral dessas rodovias, foi possível constatar que bem mais da metade dos trechos pesquisados apresenta condições não adequadas, com 3.128km (70,1%) da extensão em condição “Regular”, “Ruim” ou “Péssimo” (GRAF. 3).

Gráfico 3 – Classificação geral das rodovias de Sergipe



Fonte: DNIT, 2013.

Os dados apresentados referem-se aos resultados das principais variáveis observadas em campo e às rodovias pesquisadas nesta Unidade da Federação – por extensão e classificação das características de pavimento, sinalização e geometria da via. De acordo com as pesquisas, a fiscalização e punição ineficientes, condições precárias de sinalização e pavimentação das rodovias, prazos curtos de entregas de cargas e manutenção inadequada da frota são fatores estruturais contribuintes para a ocorrência de acidentes nas rodovias.

Embora representem apenas 3,22% da frota nacional, os caminhões foram responsáveis por cerca de um terço dos acidentes em rodovias federais em 2011. O Brasil tem 2,3 milhões de caminhões registrados. Segundo a Polícia Rodoviária Federal, 66.576 ocorrências (de um total de 192.188 casos) envolveram veículos de carga, com 9.621 feridos e 1.222 mortos (PRF, 2013).

Do total de acidentes em que há a participação de veículos de carga 7% têm como causas: má conservação das rodovias, falta de sinalização, problemas mecânicos e responsabilidade de outros condutores, no entanto 93% são provocados pelos próprios motoristas como afirma Dirceu Rodrigues Alves Júnior, chefe do Departamento de Medicina de Tráfego Ocupacional da Associação Brasileira de Medicina de Tráfego (ABRAMET, 2013).

Essas pesquisas confirmam as questões reais ligadas às condições e à organização do trabalho dos motoristas de transporte de cargas e os impactos psicofísicos na saúde e na qualidade de vida no trabalho destes indivíduos, conforme aponta a teoria em relação ao campo abordado. Sendo assim, este estudo trata-se de uma análise descritiva das reais situações dos motoristas profissionais que fazem transportes de cargas do estado de Sergipe para os demais estados do país.

3 METODOLOGIA

Este capítulo aborda o detalhamento dos métodos e técnicas utilizados na pesquisa, a fim de alcançar os objetivos propostos. Inclui o tipo de pesquisa, a unidade de análise, os instrumentos de coleta de dados e as estratégias utilizadas para a análise dos dados e por fim, os procedimentos estatísticos.

3.1 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA PESQUISA

Este trabalho teve por objetivo estudar os fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho de motoristas de transporte de cargas em trânsito pela região de Sergipe, bem como suas reais condições de trabalho, segundo sua própria visão. Apoia-se na pesquisa descritiva e analítica, conforme classificação de Vergara (2012).

Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva; Collis e Hussey (2012) afirmam que a pesquisa descritiva é aquela que descreve comportamento dos fenômenos, de tal forma que sua utilização busca identificar e obter informações sobre as características de determinado problema.

Quanto aos meios, trata-se de um estudo de caso envolvendo abordagens quantitativa e qualitativa. A pesquisa teve por objetivo promover exame amplo de determinado fenômeno focado na compreensão da dinâmica existente, devendo ser concebido para ser capaz de receber facilmente as sensações do contexto que é considerado (VERGARA, 2005, p. 154).

A abordagem quantitativa buscou medir o grau em que determinados aspectos estavam presentes, (ROESCH, 2005, p. 168). A pesquisa de abordagem qualitativa objetivou descrever a complexidade de tais problemas, analisando a interação de certas variáveis, compreendendo e classificando processos dinâmicos

vividos por grupos sociais (RICHARDSON, 2007, p. 198). Utilizou as formas de questões abertas semiestruturadas, que permitiram ampla gama de respostas.

Segundo Thiollent (2003, p. 165) *apud* Gomes (2008, p. 147), para uma pesquisa qualitativa sugere-se a realização de entrevistas com um pequeno número de indivíduos que representem a identidade organizacional à qual pertencem. Neste tipo de pesquisa, o objeto do pesquisador consiste em aprender sobre o fenômeno, extraindo dos indivíduos entrevistados, que se constituem em agentes reveladores da cultura organizacional, suas experiências vividas no dia a dia.

O convite para a participação desta pesquisa foi feito de forma individual, sendo esclarecido o motivo desse estudo e a forma pela qual seriam utilizados seus resultados, garantindo-lhes total sigilo relativo às informações prestadas. Os motoristas tiveram inteira liberdade de aceitar ou não participar da entrevista e responder o questionário.

3.2 UNIDADE DE ANÁLISE / POPULAÇÃO E AMOSTRA

A unidade de análise constituiu-se de 110 respondentes. Nesse caso, devido à dificuldade de abranger todos os motoristas, definiu-se por estabelecer uma amostra significativa para a obtenção dos resultados.

De acordo com os dados coletados da Secretaria de Estado de Fazenda, em média, 350 a 600 caminhões e carretas entram no estado de Sergipe todos os dias, transportando mercadorias como produtos agrícolas, maquinários, fertilizantes, calcário, produtos alimentícios e confecção. A saída de mercadorias do estado dá um salto em quantidade. Em média, 650 a 1.015 caminhões e carretas transportam todos os tipos de mercadoria por dia. Deste universo extraiu-se a amostra com 110 motoristas entre os motoristas da empresa e motoristas externos, que se mostrou

relevante em relação ao universo, segundo testes de significância estatística. As questões que compõem os fatores para análise dos percentuais estão no APÊNDICE B.

O critério de inclusão foi direcionado aos motoristas de transporte de cargas que transportavam mercadorias do estado de Sergipe para os demais estados do país. O critério de exclusão direcionou-se aos motoristas que transportavam mercadorias de outros estados para o estado de Sergipe. Os entrevistados demonstraram disposição para colaborar, respondendo a todas as questões.

3.2.1 DIMENSIONAMENTO DA AMOSTRA

Para referência do cálculo do dimensionamento da amostra, utilizou, com base em Malhotra (2004, p. 354), a fórmula:

$$n = (Z_2Np(1-p)) /(Z_2p(1-p) + (N-1)$$

em que:
Z = normal reduzida, correspondente ao nível de confiança (para 95% de confiança, Z=1,96);
N = população (1015 carretas/caminhões => motorista a ser entrevistado;
p = proporção inicial de satisfeitos no trabalho (50%); e
= 10% (erro máximo admitido).

Com base nestas informações, o tamanho mínimo da amostra fixou-se 110 motoristas. Após a tabulação dos dados, observa-se que a proporção de 50% utilizada para o dimensionamento da amostra não se verifica nas questões de avaliação da qualidade, assumindo valores médios acima de 70%, o que permite reavaliar o erro máximo da pesquisa, que passa a ficar em torno de 8%.

3.3 COLETA DE DADOS

Para a realização deste estudo, optou-se por utilizar dados primários, que de acordo com Collis e Hussey (2005, p. 154), devem ser originais e coletados na fonte.

Outra fonte de pesquisa foi obtida pela adaptação do questionário de Walton (1973, p. 262) e Limongi-França (2004, p. 154), contendo perguntas fechadas e abertas que permitiram realizar a análise qualitativa. A validação em forma foi realizada por meio de pré-teste com 10 respondentes, tendo-se constatado a necessidade de sua reestruturação do questionário por demonstrar certa dificuldade de entendimento das perguntas. Segundo Gil (1999, p. 168), o pré teste verifica diversos itens que podem não estar em conformidade em relação à clareza, à precisão dos termos é a forma e ordem das questões.

Segundo Gil (1999, p. 168), tais instrumentos correspondem:

> "à técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado com perguntas já formuladas no texto do questionário, com o objetivo de obtenção de dados que interessam à investigação".

3.4 ESTRATÉGIAS DE ANÁLISE E TRATAMENTO DE DADOS

O embasamento para a obtenção dos resultados obedeceu à ordem dos objetivos específicos, para facilitar a exposição e entendimento. Por isso foi dividido em quatro seções: a) o perfil dos motoristas; b) as condições de trabalho e o bem-estar físico e psicológico do motorista; c) os aspectos relevantes da qualidade de vida no trabalho e; d) análise dos fatores que interferem na QVT, através dos resultados do questionário aplicado.

Em suma, este estudo é uma pesquisa diagnóstico por ter como objetivo identificar como são as condições de trabalho e a qualidade de vida por meio da percepção do próprio motorista. Para tal, apropriou-se de métodos quantitativos e qualitativos com cunho descritivo. Pois descrevem os resultados de acordo com as respostas dos entrevistados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentam-se as análises das informações obtidas por meio de observação e do questionário respondido pelos 110 motoristas de transporte de cargas na empresa. Serão apresentados os resultados da análise sócio demográfica (perfil dos motoristas) e da análise da qualidade de vida no trabalho dos respondentes.

O questionário foi dividido em três partes, inicialmente, formularam-se perguntas contendo dados sócio demográficos dos participantes (gênero, idade, estado civil, formação escolar) e dados profissionais (tempo na função de motorista, tempo de trabalho na empresa, motivo da escolha da profissão).

4.1 DADOS SÓCIO DEMOGRÁFICOS E PROFISSIONAIS

Identifica-se a predominância do gênero masculino na profissão, correspondendo 99% do total, tendo apenas 1% do gênero feminino. Isso indica que há poucas mulheres neste ramo de atividade na região abordada. O que pode perceber da pequena participação da mulher nessa profissão, é que segundo os motoristas entrevistados, a profissão de condutor de caminhão é exclusivamente masculina, as respostas são unânimes entre eles, dados estes, obtidos em meio a

conversas entre uma pergunta e outra do questionário. A TAB. 3 apresenta um resumo das características dos respondentes quanto ao gênero.

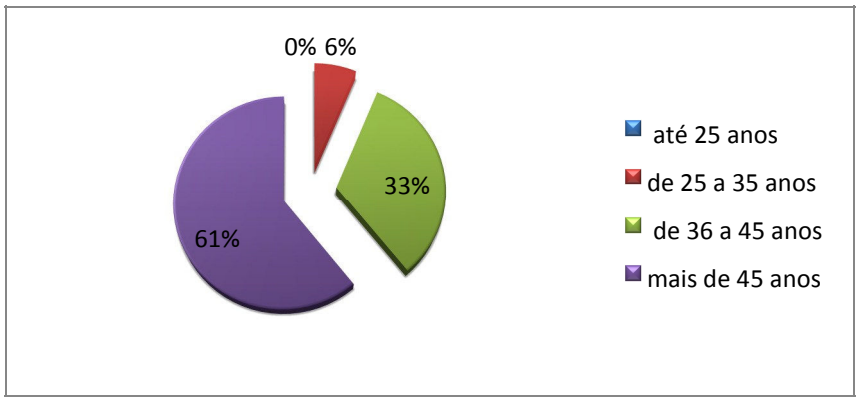
Tabela 2 – Distribuição dos entrevistados quanto a gênero

Gênero	Nº de respondentes	Porcentagem
Masculino	109	99%
Feminino	1	1%
Total	38	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2012).

Já o GRAF. 4 apresenta os resultados quanto à faixa estaria dos motoristas que participaram da pesquisa. Quanto a variável *idade*, 61% dos motoristas analisados encontram-se numa faixa de mais de 45 anos. O segundo maior percentual situa-se na faixa de 36 a 45 anos, com 33%. A faixa de 25 a 35 anos corresponde a 6%. Assim, pode-se concluir que os motoristas pesquisados encontram-se numa categoria de uma população mais madura no que se refere à idade.

Gráfico 4 – Distribuição dos entrevistados quanto a faixa etária

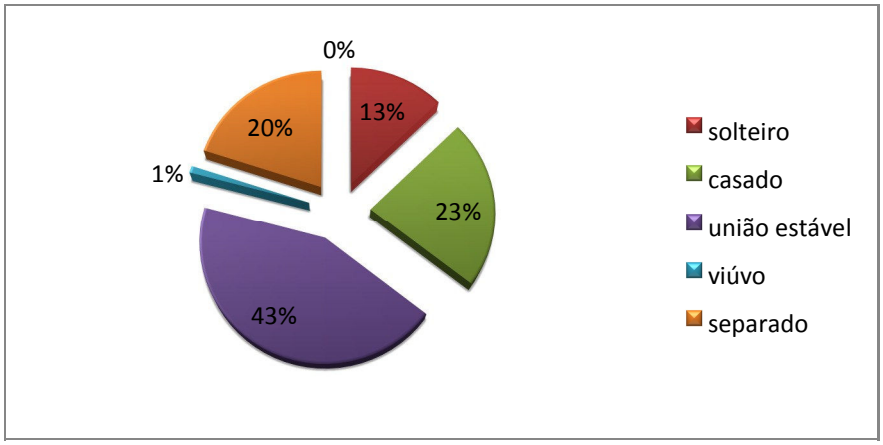


Fonte: Dados da pesquisa (2012).

Em relação ao estado civil dos motoristas de transporte de cargas, o GRAF. 5 mostra as indicações desses. Esse quesito revela que 23% dos respondentes são casados e 43% vivem em união estável, o que totalizam 66% dos motoristas que

vivem com companheira. Os 34% restantes estão divididos em separados (20%), solteiros (13%) e viúvo (1%). Haja vista o que é comprovado que por ser um grupo com faixa etária predominantemente acima dos 35 anos já buscou formar sua própria família.

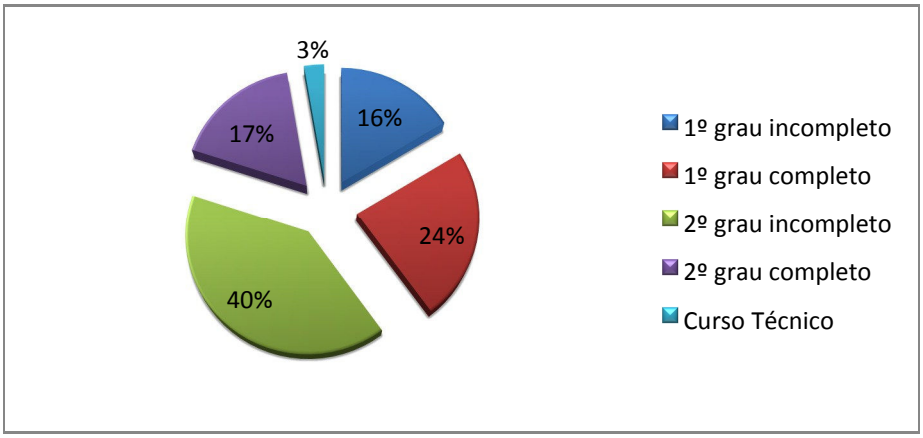
Gráfico 5 – Estado civil dos motoristas de transporte de cargas



Fonte: Dados da pesquisa (2012).

Outras informações também importantes para traçar o perfil o perfil dos motoristas são gerados pelo GRAF. 6 pelos dados que apresentam o nível de instrução destes. Os dados encontrados refletem que parte significativa dos motoristas (39%) não concluiu o ensino médio. Completaram o ensino fundamental 24% deles. Há um empate técnico entre os que completaram o ensino médio e os que não concluíram o ensino fundamental, refletindo um percentual de 17%. Esses resultados reforçam que o quesito para ingressar na profissão é ter experiência anterior fato este relatado por eles, no entanto essa experiência não faz parte do quesito principal de contratação, e sim possuir habilitação específica para dirigir caminhões, que é a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) categoria “E”, não sendo exigido nível específico de escolaridade da educação formal.

GRÁFICO 6 – Distribuição dos resultados quanto à formação escolar



7 **Fonte: Dados da pesquisa (2014)**.

Buscou-se identificar também, (GRAF. 7) o tempo de serviço na profissão de motorista de transporte de cargas. De acordo com os dados, 53% dos motoristas estão na profissão há mais de dez anos, um índice relevante em se tratando de permanência na função. Por mais difícil que pareça a vida desses motoristas, a satisfação que eles mostram ao falar de seu trabalho é muito grande, resultado este observado pela pesquisador. A maioria dos entrevistados não trocaria a vida que leva para ficar de terno e gravata dentro de um escritório. Ver o mundo através da boleia é sinônimo de liberdade para eles, mesmo sabendo que estão presos ao caminhão e as intensas horas de trabalho.

Destaca o GRAF. 8 o real motivo da escolha da profissão de motorista de caminhão. Nesse quesito, 45% dos motoristas tiveram influência familiar para a escolha da profissão; 32%, desejo pessoal; 17% falta de oportunidade de trabalho; 6% outros motivos, que não quiseram relatar. Percebe-se então pelas respostas apresentadas pelos motoristas, a família ainda é um grande indutor de influência na

[7] No gráfico é retratado a informação de acordo com o solicitado ao entrevistado, ou seja, utilizou-se das expressões “1º grau”, “2º grau” e “3º grau” para facilitar a comunicação e o entendimentos dos respondentes. Já no texto da dissertação reporta-se as expressões equivalentes a estes graus de conhecimento conforme as novas Diretrizes Educacionais que tratam como “ensino fundamental”, “ensino médio” e “ensino superior”.

vida do ser humano, tanto pessoal quanto profissional, por se tratar de seguir a mesma carreira do pai ou avô. No que diz ao tempo de serviço, o GRAF. 9 mostra detalhadamente o tempo máximo em que eles se encontram na empresa atual. Dos motoristas abordados, 43% trabalham na empresa entre 1 e 5 anos; 32%, entre 6 e 10 anos; 17% a menos de um ano; e 8% a mais de 10 anos. Esses percentuais remete a função de motoristas empregados, assalariados ou mesmo comissionados, que tem exercido o trabalho em caminhões de algum tipo de patrão ou empresário.

Tão importante quanto entender o contexto que envolve a profissão do motorista é conhecer a amplitude que tangencia a pessoa nas questões relacionadas à saúde, retrata o processo de admissão em relação aos exames admissional. Considerando a resposta como “sim” ou “não”, obteve-se um percentual de 55% para aqueles que não fizeram nenhum exame para serem contratado pela empresa, e 45% se submeteram ao exame admissional como exigência para a contratação.

É importante destacar que os trabalhadores que se encontram em atividade em até cinco anos compõem boa parte do percentual daquele que fizeram o exame admissional, demonstrando que a preocupação com o trabalhador aparenta estar se sedimentando nos últimos anos, embora a legislação obrigue a esses cuidados há muitas décadas.

Quanto ao perfil sócio demográficos desses participantes, observou-se que 99% são homens, na faixa etária acima de 45 anos, o seu estado civil encontra-se em união estável, quanto à formação escolar 39% não concluíram o ensino médio e os demais ainda num nível mais baixo, portanto percebe a baixa escolaridade desse profissional. Em se tratando dos dados profissionais, 53% deles estão na profissão há mais de dez anos e 43% estão na mesma empresa entre um e cinco anos e a

maioria não passaram por exames admissionais. A escolha da profissão se deu por influencia familiar. Após a identificação do perfil sócio demográfico e profissional dos respondentes, apresentam-se a seguir os resultados sobre as variáveis analisadas em relação aos indicadores da qualidade de vida no trabalho.

4.2 INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A segunda parte do questionário buscou-se verificar as condições de trabalho dos motoristas, segundo a sua percepção, baseado nos oito fatores traçados por Walton (1973), a saber: compensação justa e adequada; condições de trabalho; utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; relevância social da vida do trabalhador.

A compensação recebida pelo trabalho realizado é um conceito relativo, não um simples consenso sobre os padrões objetivos e subjetivos para julgar a adequação da compensação. Na visão de Walton (1973, p. 235) *apud* Rodrigues (1994, p. 129), o trabalho é em primeiro plano, um meio do individuo ganhar a vida. Neste sentido, o GRAF. 11 apresenta a percepção sintética dos motoristas em relação ao quesito compensação justa e adequada no que se refere a salários e benefícios, cujo detalhamento pode ser mais bem visualizado.

Quanto à variável *remuneração,* ela apresenta tendência em relação à incompatibilidade com outras regiões. Declaram-se que não está em conformidade, 58,2%; 41,8% declararam que sim. Este fato pode provocar variação na mensuração desta dimensão, porém, não foi feito nenhum aprofundamento na investigação deste critério.

Em se tratando da remuneração mais justa pelo trabalho desempenhado, esforços despendidos para a execução das funções e responsabilidades assumidas, deixam a desejar, ou seja, os trabalhadores não recebem uma remuneração adequada a suas tarefas. Na prática, 75,5% reconhecem que deveriam ser mais bem recompensados. Quanto à relação do salário com a qualidade de vida, 75,5% entendem que um depende do outro, não havendo condição de ter qualidade de vida sem dinheiro. No que se refere aos benefícios oferecidos pela empresa, 68,2% disseram que não recebem nenhum tipo de beneficio; 28,2% que tem plano de saúde; e 3,6%, que recebem cesta básica na época de Natal.

Encontrou-se que 69% dos motoristas não receberam nenhum tipo de treinamento ao ingressar na empresa, contando somente com a experiência anterior. Em relação à periodicidade de treinamento, 73% dos respondentes declaram que não recebem nenhum tipo de treinamento oferecido pela empresa empregadora.

Outro fator relevante é que, mesmo com o excesso de horas ao volante, 59% disseram que estão dentro da sua capacidade física de trabalho. Somente 23% reconhecem que estão trabalhando mais do que sua capacidade permite e 18% responderam que às vezes ultrapassam sua capacidade física. Quanto ao tipo de carga, 58% transportam grãos. Conforme pesquisa do Instituto Nacional de Pesquisa Espacial (2011), o estado do Sergipe tem se destacado por contar com importantes empresas que gerenciam a produção e o escoamento de grãos no Brasil e exterior e também com importantes unidades industriais que agregam valor à sua produção agrícola, ficando em segundo lugar o algodão, com 13%, o carvão vegetal com 11%, carga viva com 10% e carne bovina com 8%.

Outro fator relevante foi identificar sobre o seu conhecimento da Lei 12.619, que tem como objetivo regulamentar a profissão de motorista, a qual eles são

resguardados pelo exercício da função. 89% disseram ter conhecimento e que são totalmente contra a aplicação dessa lei. Todavia, declararam que ela não traz nenhum benéfico a sua atividade, e sim constitui uma forma de controlar suas viagens, e consequentemente, diminuir o seu salário. 35% estão de acordo com essa regulamentação e que serão mais respeitados na sua profissão e apenas 11% afirmaram que não tomaram conhecimento dessa informação. Portanto, não souberam opinar sobre as vantagens dessa nova Lei.

Em relação às condições de trabalho, perguntou-se aos motoristas sobre o maior problema encontrado na profissão e a maioria com 32% apontou a desvalorização da profissão, como pode-se verificar na TAB. 4. Destaca-se ainda a jornada de trabalho apontado como o segundo maior problema encontrado na profissão com 25% de respostas. O modelo de Walton (1973, p. 205) aborda as condições de trabalho, destacando que os trabalhadores não devem ser expostos a más condições ambientais, excesso de jornada de trabalho e nem a riscos que possam ameaçar sua saúde.

Tabela 3 – O maior problema apontado sobre a profissão de motorista de transporte de cargas

Apontamento	Respondentes	Porcentagem individual	Porcentagem acumulada
Desvalorização da profissão.	35	31,82%	31,82%
Jornada de trabalho.	28	25,45%	57,27%
Discriminação e maus tratos.	17	15,45%	72,73%
Falta de respeito com o motorista.	12	10,91%	83,64%
Uso de drogas.	7	6,36%	90,00%
Ausência da família.	5	4,55%	94,55%
Falta de companheirismo entre os colegas.	3	2,73%	97,27%
Demora nos Postos Fiscais.	1	0,91%	98,18%
Transito nas estradas.	1	0,91%	99,09%
Estresse.	1	0,91%	100,00%
	110	**100,00%**	

Pelletier (1984) *apud* Rossi (2005, p. 198) considera que o estresse no trabalho põe em risco a saúde dos trabalhadores, sendo que 50 a 80% de todas as doenças têm fundo psicossomático ou estão relacionadas ao estresse.

Os respondentes declaram que o trabalho de motorista de transporte provoca grande desgaste físico ao desempenhar a sua função, com 49% e que não, 31%; e que às vezes sentem o corpo cansado, 20%. Outro fator analisado foi o grau de tensão, estresse ou pressão no trabalho, tendo 46% respondido que não estão vivenciando nenhum desses aspectos. No entanto, 30% disseram que estão sempre estressados, em razão da pressão constante que vivem no trabalho; e 24% responderam que às vezes ficam tensos. Questionados sobre o que fazem para aliviar essa tensão, 20% disseram que preferem dormir para relaxar; 13%, estar com a família; e 11% conversar com os amigos.

O sujeito possui consciência de seu cansaço e mesmo assim continua com a mesma rotina, tem déficit de sua concentração e atenção por conta da tensão e pressão em que vivem, o que pode ocasionar graves problemas para a atividade profissional, como por exemplo, correndo risco de acidentes. Conforme Walton (1973, p. 211), um dos componentes da QVT é manter o ambiente psicológico e físico do trabalho sempre adequado. A partir da pesquisa realizada verificou-se, que tanto as informações passadas, quanto a preocupação com a saúde do profissional é relativa, visto que, em alguns momentos oferecem equipamentos adequados para realização de suas atividades como também programas de segurança no trabalho, conscientização sobre a importância de ter cuidados físicos e mentais. Porém, esses não são procedimentos rotineiros.

Em relação às informações recebidas sobre saúde e segurança no trabalho, 34% declararam-se mais ou menos satisfeitos; e 26%, insatisfeitos. Em relação à segurança pessoal no trabalho, 36% estão mais ou menos satisfeitos e 37% insatisfeitos. Isso mostra a insatisfação com as informações e com a própria segurança. Em se tratando de segurança em relação à manutenção do veiculo.

A manutenção constante dos veículos, que são as suas ferramentas de trabalho, leva a um aumento de conforto e a melhores condições de ergonomia, aspectos esses que se fazem necessários a uma condição de trabalho mais adequada.

Buscou-se conhecer a percepção dos motoristas sobre uso e o de desenvolvimento da capacidade humana. Segundo Rodrigues (1994, p. 198), o uso e o desenvolvimento da capacidade humana devem atender a certas condições, como autonomia, valorização do trabalho, variedade de habilidades e igualdade no tratamento. Conforme Walton (1973, p. 212) o trabalho tende a ser fracionado, inábil

e fortemente controlado. A variável desenvolvimento de habilidades dos colaboradores apresentou 72% de insatisfação quanto às questões que compuseram o questionário aplicado. Observa-se que 14% das empresas oferecem algum tipo de treinamento, como cursos e participação em palestras; e que 15% proporcionaram algum tipo de evento. No tocante à motivação ao realizar o seu trabalho, 41% ainda se sentem motivados porque gostam do que fazem; 33% estão totalmente desmotivados e com vontade de mudar de profissão; 26% disseram que somente às vezes sentem-se desmotivados.

Nesse critério, percebe-se que as empresas não se preocupam em preparar seus funcionários nem antes da contratação e nem no decorrer do seu trabalho, pois não oferecem treinamento com frequência.

Com relação à cooperação de outras pessoas ao desempenhar suas tarefas, 75% afirmaram que dependem dos seus colegas para o melhor rendimento das suas atividades, e 9%, que o seu trabalho é puramente individual. No que se refere ao tratamento de igualdade em relação aos outros funcionários da empresa pelos superiores, 61% estão insatisfeitos por perceberem que há diferença de tratamento; 23% não percebem essa diferenciação; e 16% relataram que em alguns momentos acontecem. Uma grande maioria entende que a profissão de motorista os deixam em uma categoria inferior aos demais cargos da empresa, onde percebem que são tratados com desigualdade.

Salienta-se que o favorecimento de uns em relação a outros, apontado pelos próprios empregados, pode gerar conflito interno, produzindo resultados desconfortáveis tanto à Empresa quanto aos trabalhadores.

Rodrigues (1994, p. 203) afirma que um ambiente favorável nas relações pessoais só se atinge com a ausência de preconceitos e a presença de democracia

social, ascensão na carreira, companheirismo, união e comunicação aberta. Walton (1973, p. 204) estabelece alguns critérios fundamentais para uma boa integração social no trabalho. Inicialmente, prega a ausência de preconceitos de cor, raça, sexo, religião, nacionalidade, estilo de vida e aparência física. A análise dos dados revela que 62% dos motoristas entrevistados não recebem nenhum feedback sobre o desempenho do seu trabalho e que 25% têm total conhecimento sobre a sua atuação. Os 14% restante disseram que às vezes conseguem um retorno. Declaram que não têm tempo para o lazer e muito menos para praticar algum tipo de esporte, onde 86% não conseguem conciliar momentos de lazer, 5%; ainda conseguem mesmo que em alguns momentos espaço para algumas atividades prazerosas, 9%.

Os dados encontrados se tornam alarmantes dadas às proporções da quantidade de motoristas sedentários, o que segundo o Ministério da Saúde pode levar ao aumento da obesidade, da má qualidade do sono, dentre outros aspectos importantes para o bom funcionamento do organismo.

No que tange à realização da sua tarefa, 80% dos motoristas entrevistados disseram que têm o tempo cronometrado de entrega e retorno à base e que são monitorados diariamente para o cumprimento das metas estipuladas. Somente 13% disseram que não são controlados a base de tempo e 17% disseram que dependem da carga e da exigência do cliente, portanto, em alguns momentos são cobrados, em outros não. Esses dados nos traz a certeza da constante preocupação com os horários a serem cumpridos, onde leva o sujeito a um estado de irritabilidade e agressividade, que são fatores que geram consequências nocivas à saúde.

Em se tratando dos objetivos, normas e regulamentos da empresa, 77% declararam que não tem acesso a essas informações causando certo

constrangimento por não conhecerem a organização em que trabalham. Apenas 23% trabalham em consonância com os objetivos da empresa.

4.3 BEM ESTAR FÍSICO E PSICOLÓGICO

A terceira parte do questionário caracteriza-se pelo bem-estar físico e psicológico do motorista, baseado no modelo de Limong-França (2012, p. 197) para a obtenção de dados.

Sendo a saúde conceitualizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como o total bem estar físico, psicológico e social, o trabalho, como ponto característico dessa saúde, deve garantir boas condições na forma que é empregado e a quem o executa. Quanto ao bem-estar físico e psicológico, nota-se a predominância de uma negação em relação às questões que apontam para alguma causa prejudicial a esse bem-estar. Tal percepção não é ratificada com uma avaliação rotineira acompanhada por exames de saúde, uma vez que 65% dos entrevistados não realizam exames de saúde rotineiramente. Neri (2005) coloca que o trabalho, visto como mediador social, não pode ser percebido como separado da saúde, já que a saúde é também entendida como um reflexo das condições de trabalho e da vida em geral. Percebe-se, porém, que a maioria dos motoristas não frequenta o médico regularmente, onde doenças como diabete, colesterol, pressão alta, obesidade, Estresse, quase sempre são ignoradas por esses profissionais já que os sintomas podem ser confundidos com o cansaço da profissão e o diagnóstico exato só pode ser dado através de exames médicos. Para dirigir um caminhão exige-se disposição e atenção, portanto no meio dessa rotina desgastante é necessário reservar um tempo para cuidar da saúde, fazer os exames de rotina, realizar alguma atividade física e, principalmente, se alimentar de maneira saudável.

Passar horas sentado e dirigindo, se alimentar e dormir mal, falta de tempo e de exercício e sedentarismo fazem parte da rotina dos motoristas, que muitas vezes desconhecem o risco que essas situações podem representar a sua saúde.

Para analisar as questões relativas à saúde do motorista, buscou-se identificar se ele tinha alguma doença diagnosticada, 79% disseram que não; 21%, que sim, apontando hipertensão, problema cardiovascular, diabete e obesidade, 75% declararam que não fazem uso de nenhum tipo de medicamento, porém, 25% dos entrevistados afirmam usar medicação regularmente, como, relaxante muscular, analgésicos e remédios controlados e os motivos em geral, foram às dores de cabeça, dores nas pernas ou nos braços, no pescoço ou na musculatura corporal como um todo.

De acordo com o Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador (2002), o uso de medicamentos também constitui um fator que pode interferir na atividade do motorista. Muitos dos medicamentos para dores, por exemplo, podem causar sonolência e deixar lentos os reflexos.

Em relação a doenças ocupacionais, apontaram estresse, fadiga, ansiedade e depressão. 75% nunca tiveram nenhuma enfermidade, resultando num índice considerado positivo. Quando questionados sobre o uso de alguma substância para mantê-los acordados ao volante, 35% responderam que sim, citando entre as mais consumidas rebite (anfetamina), cocaína e craque, que segundo eles, ajudam a mantê-los acordado para percorrerem longas distâncias.

Perguntados se já haviam visto algum colega de profissão usar esses tipos de substâncias, 59% relatam afirmativamente. O rebite é utilizado pelo carreteiro com objetivo de dirigir várias horas seguidas sem descanso para cumprir prazos pré-

determinados ou até faturar um extra no final de cada viagem. Porém, esta droga pode ser considerada como um dos principais inimigos das estradas (INST, 2002).

A substância, chamada de anfetamina, é um estimulante do sistema nervoso central e faz com que o cérebro trabalhe mais depressa e cause nas pessoas a impressão de diminuição da fadiga – já que consegue executar uma atividade qualquer por mais tempo – menos sono, perda de apetite e aumento da capacidade física e mental (OMS, 2011). Há empresas preocupadas com os problemas enfrentados pelos seus condutores e que estão agindo efetivamente para melhorá-los. Mas não são todas. É preciso que as empresas tomem cuidado para não focar seu crescimento no aumento da produtividade a qualquer custo. Aumentá-las sim, mas tendo em vista o bem-estar dos principais responsáveis por ela, os motoristas de caminhão (PATROCINIO, 2000, p. 200).

4.4 ANÁLISE ESTATÍSTICA – FATORES DE QUALIDADE VIDA NO TRABALHO

Em função das várias escalas de medida dos fatores representantes da qualidade de vida no trabalho, optou-se por sintetizar a análise reunindo em cada fator as questões que apresentaram propostas de medidas “Sim”, “Não”, “Às vezes” ou, mesmo, “Muito Satisfeito” e “Muito Insatisfeito”. Assim tornou-se possível comparar os resultados obtidos entre os fatores conforme quadros, tabelas e gráficos mencionados.

Os fatores que apresentaram percentuais mais elevados de concordância quanto à existência de qualidade de vida no trabalho foram: o bem estar físico e psicológico (63,3%) e ambiente de trabalho (55,2%). Em relação aos outros fatores, nota-se uma percepção não favorável à qualidade de vida. Os percentuais mais

baixos de concordância foram condições de trabalho, segurança e saúde (16,8%) e treinamento (24,1%).

Os dados retratam os percentuais quanto à satisfação no trabalho, a citação exemplifica bem os resultados encontrados, já que foram bastante recorrentes os depoimentos de cunho afetivo. Segundo Zanelli (2004, p. 156) os estudos das emoções e dos afetos ajudam a compreender o impacto do trabalho sobre os trabalhadores.

Tabela 4 – Percentual de respostas por fator

Fator	Sim Favorável	Não favorável	Às vezes Indiferente
Bem-estar físico e psicológico	63.3%	32.2%	4.4%
Ambiente de trabalho	55.2%	39.8%	5.0%
Desenvolvimento da capacidade humana	39,2%	47,1%	13,7%
Jornada de trabalho (Lei)	34,5%	54,5%	10,9%
Jornada de trabalho - realiza	32,7%	53,6%	13,6%
Condições de trabalho a que está sujeito	31,8%	31,8%	36,4%
Treinamento	24,1%	70,0%	5,9%
Condições de trabalho – Segurança Saúde	16,8%	48,2%	35,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Os resultados apresentados revelam diferenças entre proporções bastante acentuadas entre os fatores ou em função das respostas a cada fator. Com o intuito de ratificar a existência de diferenças significativas entre as proporções aplicou-se o teste estatístico de comparação de duas proporções que apresentaram relativas proximidades numéricas, em especial, nas respostas “Favorável”, comparada com “Não favorável”. Segundo Costa Neto (1977, p. 118), o teste da comparação entre proporções, consiste em apresentar a variável de teste, como a diferença entre as frequências relativas das amostras disponíveis. Assim, a formulação das hipóteses foi:

H_0: As proporções são iguais.

H_1: Existe diferença entre as proporções.

A estatística de teste será:

$$Z_{calculado} = \frac{(p_1 - p_2) - \pi}{\sqrt{p_1(1-p_1)/n_1 + p_2(1-p_2)/n_2}}$$

p1 = proporção a ser comparada (amostra 1);
p2 = proporção a ser comparada (amostra 2);
n1= número de observações da amostra 1;
n2= Número de observações da amostra 2; e
π = valor da diferença, que neste caso é igual a zero.

O critério de decisão consiste em comparar o valor *zcalculado* com o valor critico de *z2,5% = 1,96 – valor da distribuição normal padrão reduzida (95% de confiança).se o valor do módulo de zcalculado* for menor que 1,96, não há evidências significativas para rejeitar a hipótese de igualdade de proporções. Especificamente para estes testes, utilizou o software disponibilizado no livro *Introdução à Estatística*, 9ª edição, de Mario F. Triola. Fixando-se os fatores, encontram-se diferenças significativas das proporções em cada fator, com exceção do fator “condição de trabalho a que está sujeito”, que com base nos testes de comparação entre proporções, não revela evidência significativa entre as respostas “Favorável”, “Não favorável” e “Às vezes” Os fatores que apresentaram os percentuais mais elevados de concordância foram “bem estar físico e psicológico” (63,3%) e ambiente de trabalho (55,2%), significativamente diferentes, considerando um nível de significância de 5%. Outros fatores que não evidenciaram diferenças de concordância entre si foram “jornada de trabalho – propõe a Lei, com 34,5%, (Lei 12.619, que regulamenta a profissão de motorista), “jornada de trabalho a que é

realizada”, com 32,7%, e “condições de trabalho a que está sujeito”, com 31,8%. Os demais, quando aplicado os testes de proporções, apresentam diferenças significativas entre si. Em suma, identificou-se questões que interferem de maneira positiva e negativa na qualidade de vida dos motoristas de transporte de cargas transeuntes da região de Sergipe.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema Qualidade de Vida no Trabalho é, sem dúvida, uma preocupação crescente e motivadora para todas as empresas que buscam manter um alto desempenho e competitividade nos mercados cada vez mais globalizados. Tal preocupação se deve ao fato de que a tecnologia é um fator determinante do sucesso empresarial, reconhecendo no ser humano como um elemento vital para o desenvolvimento e o crescimento de uma organização.

Nesse contexto, produtividade vai além da idéia de uma boa produção ou de ser eficiente. É imprescindível uma conexão com a melhoria de qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho e suas consequências fora dessa esfera. A melhoria do trabalho significa motivação, dignidade e grande participação no desempenho do processo de trabalho na organização. Portanto, produtividade significa desenvolver indivíduos, cujas vidas podem ser produtivas no sentido amplo.

A empresa que não atenta para a QVT pode se considerar decadente, uma vez que seus clientes internos não estão satisfeitos refletirão esse descontentamento na sua produtividade, em outras palavras, o produto final da empresa é o reflexo da satisfação e da qualidade de vida dos funcionários, se este tem uma alta qualidade de vida, o produto da empresa será de alta qualidade e seus clientes externos estarão satisfeitos.

Logo, o investimento no capital humano traz enorme retorno em termos de qualidade e produtividade da empresa, pois a tranquilidade física e emocional das pessoas é sinônima do crescimento organizacional. A qualidade de vida do indivíduo é a somatória da satisfação das necessidades físicas, psicológicas e sociais deste.

Todavia, a verdade encontrada nessa pesquisa é o trabalhador se submete a uma realidade dolorosa, onde a perspectiva de mudanças são poucas, devido aos baixos salários, falta de valorização profissional e ascensão, a ausência de benefícios, entre outras.

É importante ressaltar que sendo a motivação o meio principal para que o funcionário desempenhe seu trabalho com exatidão, excelência e alta produtividade, a empresa em estudo é detentora de uma barreira que precisa ser rompida, a insatisfação dos seus colaboradores com a empresa e com o seu trabalho.

Esta pesquisa envolveu 110 motoristas de transporte de cargas em trânsito dentre eles funcionários internos e motoristas externos pela na região de Nordeste. A abordagem foi de natureza descritiva e de caráter quantitativo e qualitativo, amparada por entrevista semi-estruturada e questionário. A proposta deste estudo atingiu seu objetivo geral, que foi identificar as condições de trabalho e a qualidade de vida desta categoria profissional, mediante o uso dos modelos de Walton (1973, p. 257) e Limongi-França (2004, p. 157). A partir desta análise, procurou-se identificar os fatores que interferem na qualidade de vida na percepção dos motoristas pesquisados, associando as variáveis sócio demográficas e os indicadores da qualidade de vida no trabalho.

Pode-se afirmar que há uma carência de estudos sistemáticos na região sobre a qualidade de vida desses atores sociais que desempenham um papel essencial para a economia do país e o equilíbrio das relações em sociedade. Este foi o desafio imposto neste trabalho e foi realizado com base na fundamentação teórica disponível, aplicada neste estudo.

Os motoristas, de modo geral, estão submetidos a uma grande sobrecarga de trabalho e as condições ambientais precárias, colocando em risco sua saúde com

isso seu desempenho poderá trazer prejuízos tanto para si quanto para terceiros. Apesar de ser uma atividade fundamental para o desenvolvimento do país, a profissão de motorista na prática ainda não está de acordo com a regulamentação da Lei 12.619, publicada no *Diário Oficial* em 2 de maio de 2012, cujo objetivo é disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional. Também foram alterados os artigos da CLT e do Código de Trânsito Brasileiro (PLANALTO, 2012).

Esta profissão exige grande empenho do trabalhador, mas as condições em que ela é exercida interferem em sua atuação, de acordo com as respostas apresentadas, (59%) desses profissionais compreendem que mesmo com uma jornada de trabalho que ultrapassa dez horas por dia, ainda assim, entendem que está dentro da sua condição física e que sentem satisfeitos e felizes na profissão. Ainda não há uma política de trabalho que dignifique ou que proporcione um melhor desenvolvimento da capacidade humana, que, nesta pesquisa, representou um percentual de 47% de insatisfação dos trabalhadores com a empregadora.

Deve-se ressaltar que a remuneração recebida pelos motoristas não é identificada pelos órgãos oficiais, principalmente, por conta da diferença entre eles. Alguns recebem por produtividade, e não um valor exato e fixo. A grande responsabilidade atribuída à profissão decorre das condições em que sua atividade é realizada, que refletem em fontes de tensão e cansaço, fato observado na maioria dos indivíduos participantes desta pesquisa.

Em se tratando do maior causador de tensão foram citadas a segurança nas estradas e as precárias condições das rodovias, como determinantes da tensão no dia a dia de trabalho, provocando grande desgaste físico. Porém, destacaram que não se sentem estressados. Apontaram que o maior problema encontrado na

profissão prende-se à desvalorização da categoria. Um percentual estranhamente significativo, pois há contradição ao que disseram sobre a Lei que regulamenta a profissão do motorista, sendo que houve quem afirmasse que ela não trouxe benefícios a eles.

Em relação às variáveis segurança pessoal no trabalho, uso do desenvolvimento da capacidade humana, autonomia para tomar decisões, desenvolvimento de habilidades, não receber nenhum feedback sobre o seu desempenho, serem tratados com desigualdade pelos superiores revelaram alto índice de insatisfação. Mesmo assim, ainda se sentem motivados, porque gostam do que fazem. Em contrapartida, a sua rotina de trabalho não deixa espaço para o lazer nem para atividades esportivas. No que tange à realização da sua tarefa, 80% têm o tempo cronometrado de entrega e retorno a base, são monitorados diariamente para o cumprimento das metas estipuladas.

Em se tratando dos objetivos, normas e regulamentos da empresa, 77% dos caminhoneiros não têm acesso a essas informações, causando certo constrangimento, por não conhecerem a empresa em que trabalham. Sobre o estado emocional, 55% estão tranquilos, mesmo com as variáveis que interferem em sua profissão; e 33% estão extremamente nervosos e não estão conseguindo lidar com algumas situações. Em relação à vida pessoal, 65% estão felizes e satisfeitos.

Quanto ao bem-estar físico e psicológico, predomina a negação das questões que apontam para alguma causa prejudicial a esse bem-estar. Essa percepção não é ratificada com uma avaliação rotineira acompanhada por exames de saúde, uma vez que 65% dos entrevistados não realizam exames de saúde rotineiramente.

A análise das questões relativas à saúde do motorista permitiu identificar se ele tem alguma doença diagnosticada. Disseram que não 79% e 21% relataram

alguma doença, como: hipertensão, coluna, problema cardiovascular, diabete e obesidade. Em relação a doenças ocupacionais como estresse, fadiga, ansiedade, depressão, entre outras, 75% nunca tiveram nenhuma dessas enfermidades, resultando num índice considerado positivo. Dentre os fatores praticados por eles que influenciam negativamente na sua saúde está à má alimentação. O motivo que eles apontam prende-se ao fato de as paradas nem sempre coincidirem com os horários das refeições.

Quando questionados sobre o uso de alguma substância para mantê-los acordados ao volante, 35% responderam afirmativamente, apontando entre as mais consumidas: rebite (anfetamina), cocaína e craque. Segundo eles, elas ajudam a mantê-los acordado para percorrerem longas distâncias. Acrescentaram que seus colegas de profissão também usam essas substâncias. Para eles o álcool e o fumo também fazem parte de sua rotina, tanto que 33% afirmaram que ingerem com frequência bebidas alcoólicas e 35% ainda acrescentam o fumo.

Esses relatos reforçam os riscos iminentes de vida a que esses trabalhadores estão expostos em sua profissão, os quais deveriam ser tratados pelas autoridades responsáveis como problema de saúde pública. Nesse sentido, deverá haver uma fiscalização mais acentuada nas rodovias para coibir o uso de substâncias nocivas, mesmo que na concepção deles sejam necessárias para mantê-los acordados, pois do contrário não conseguiriam entregar a mercadoria em tempo hábil.

Discutir mais esses problemas ajudaria a melhorar a qualidade de vida destes trabalhadores, promovendo campanhas em parceria com os Ministérios da Saúde e do Trabalho, para dar mais assistência ao condutor e sua família. Além disso, aumentar o número de exposições e feiras seria uma ótima saída para integrar os diversos sindicatos do transporte de carga existentes no país. E o mais importante,

divulgar todos os eventos e campanhas em toda a mídia e não restringi-los às revistas do segmento. O Brasil depende muito destes motoristas.

Outro fator relevante prende-se ao reconhecimento e à valorização do aporte do trabalho. Faz-se necessário criar condições para que todos, independentemente do nível hierárquico, contribuam para o desenvolvimento e a manutenção do trabalho. Para tanto, a empresa deverá investir no colaborador, a fim de garantir o seu comprometimento para com os objetivos e as metas individuais e organizacionais.

O estudo acerca da qualidade de vida no trabalho é de suma importância por estar vinculada à competitividade e à produtividade, elementos estes, que são cruciais à sobrevivência de qualquer organização. A mensuração dos níveis de satisfação dos colaboradores sobre suas condições de trabalho é uma questão-chave neste processo.

Dessa forma é importante entender o contexto e com isso contribuir para mudar a percepção e se ter uma compreensão maior da complexidade dos problemas referentes ao trabalho dos motoristas de caminhão e como decorrência, os graves problemas que podem acarretar a saúde física e mental desses trabalhadores.

As conclusões às quais se chegou, permitem afirmar implicações que se os fatores influenciadores ora descritos, em sua maioria, estão trazendo certa satisfação ao motorista em desempenhar sua função, percebe-se então uma contradição, o que põe a prova à veracidade das respostas. Essa afirmativa vem da demonstração da falta de conhecimento sobre o que vem a ser qualidade de vida no trabalho, fato este observado pelo pesquisador, faz-se necessário então: Informar

esses profissionais sobre esses elementos que influenciam tanto sua vida profissional, quanto pessoal.

Há necessidade de implantar ações que promovam bem-estar e qualidade de vida no trabalho a partir de ações diárias, desde segurança no trabalho a ações preventivas que contribuam com uma melhoria da saúde física, psicológica e social dos motoristas de transporte de cargas, devem ser praticas vivenciadas e mantidas.

Assim constatou-se que a temática das condições de trabalho do motorista de caminhão deve continuar a ser abordada em outras pesquisas, complementando as dúvidas encontradas sobre as reais condições de trabalho, o uso de substâncias nocivas à saúde, os acidentes nas rodovias causados por imprudência e doenças ocupacionais podendo até fazer uma comparação de nível de estresse com outros trabalhadores do setor de transporte.

A Qualidade de Vida no Trabalho na praticamente não existe, e o sucesso de crescimento da empresa esta comprometido, já que, apreendemos que quanto maior o investimento em qualidade de vida para os trabalhadores maior será o retorno em termos de produtividade e qualidade para a empresa. No entanto, nada está perdido, propõe-se que os empresários deem mais autonomia aos gestores, qualifiquem melhor seus colaboradores, valorizem os seus trabalhos, ofereçam benefícios que interfira na qualidade de vida do trabalhador.

Estimamos que fosse necessário também que os administradores tenham ouvidos interessados e olhos atentos para o comportamento das pessoas no trabalho. Isso só será possível quando estiverem convencidos e sensibilizados, da importância dos recursos humanos e do clima de suas organizações, e de que só é excelente a empresa que estende excelência á qualidade de vida de seus funcionários.

Nesse sentido, é indispensável conhecer o que os funcionários pensam sobre a empresa e qual a sua atitude em relação aos diferentes aspectos da organização. Só assim é possível melhorar a qualidade de vida das pessoas no trabalho, e consequentemente, a qualidade dos serviços prestados pela empresa.

Dessa forma, esperamos que os resultados obtidos nessa pesquisa possam contribuir para que a insegurança, a desconfiança, a insatisfação deixem de ser o cenário do cotidiano do trabalhador, e que o ambiente de trabalho seja motivo de satisfação, motivação, e principalmente de auto - realização pessoal.

Assim sendo o trabalho representa para o homem uma questão de sobrevivência, porque no intuito de manter sua família e honra, já que a falta de emprego exclui, gera sofrimento, frustração, provoca sentimentos de inutilidade e de fracasso, fazendo que o mesmo não alcance a credibilidade esperada pelos empregadores, e assim sendo, sua mão de obra é custeada com baixos.

Por fim é importante mencionar que esta pesquisa apresenta limitações, e uma delas se deu pela pressa em que os motoristas se encontram, as paradas obrigatórias nos postos fiscais é muito rápida e que muitos deles não dispunham de tempo para responder a pesquisa. Outro fator relevante foi o conhecimento teórico e prático adquirido pelo pesquisador, podendo visualizar como é analisado um estudo sobre qualidade de vida no trabalho e que futuramente essa pesquisa poderá servir de base para outros trabalhos acadêmicos.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L.. Estratégia de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. São Paulo: Curso avançado de Gestão empresarial em qualidade de vida: FEA/USP: 2003.

ALVARENGA, A. C.; NOVAES, A. G. N.. Logística aplicada – suprimento e distribuição física. 3. ed. São Paulo: Edgar Blücher, 2000.

ANDRADE, Rui Otávio B.; AMBONI, Nério. Teoria geral da administração: das origens às perspectivas contemporâneas. São Paulo: M. Books, 2007.

AQUINO, C. P.. Administração de recursos humanos: uma introdução. São Paulo: Atlas, 1979.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GONDIM Sonia Maria Guedes (Org.). O trabalho do psicólogo no Brasil. Artmed, 2010.

BRASIL, Ministério do Trabalho. 1994. Normas técnicas para avaliação de incapacidade para fins de benefícios – lesão por esforços repetitivos – LER. Brasília: Ministério da Previdência e Assistência Social.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Código Brasileiro de Ocupações (CBO). Brasília-DF 2008. Disponível em: <http://mtecbo.gov.br/busca>. Acesso em: 04 set 2014.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/empregador/cbo/>. Acesso em: 17 out. 2014.

CEBR - Centre for Economics and Business Research. Disponível em: <http://www.cebr.com/>. Acesso em: 10 out. 2014.

CARVALHO, Alysson Massote *et al*. *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. 2. ed. São Paulo: casa do Psicólogo, 2008.

CAVAGIONI, Luciane Cesira. *Perfil dos riscos cardiovasculares em motoristas profissionais de transporte de cargas da Rodovia Br-116 no trecho paulista Régis Bittencourt*. São Paulo: [s.n.], 2012.

CERQUEIRA, R. A. T. A.; CREPALDI, A. L.. *Qualidade de vida em doenças pulmonarescrônicas: aspectos conceituais e metodológicos*. São Paulo: J. Pneumol, 2000.

CNT, Confederação Nacional do Transporte. 2011. Disponível em: <http://www.cnt.org.br/Paginas/index.aspx>. Acesso em: 01 nov. 2014.

CNT, Confederação Nacional do Transporte. *Boletim Informativo* 18.10.2013. Disponível

em:<http://www.sestsenat.org.br/Paginas/InscricaoProfissionalTransporte.aspx>. Acesso em: 09 Set. 2014.

CNT, Confederação Nacional do Transporte. *Transporte de cargas no Brasil*: ameaças e oportunidades para o desenvolvimento do país. Centro de estudos em logísticas. 2013. Disponível em: <http://www.cnt.org.br/Imagens%20CNT/PDFs%20CNT/Pesquisa%20CNT%20Coppead/coppead_cargas.pdf>. Acesso em: 06 set. 2014.

COSTA NETO, Pedro Luiz de Oliveira. *Estatística*. São Paulo. Ed. Edgard Blucher. 1977.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W.. *Comportamento humano no trabalho* – uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992.

DENATRAN, Departamento Nacional de Trânsito 2013. Disponível em: <http://www.denatran.gov.br/ctb.htm>. Acesso em: 06 ago. 2014.

DNIT, Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes. Disponível em:<www.dnit.gov.br/rodovias/BR>. Acesso em: 20 set. 2014.

DRUCKER, F. Peter. *Fator humano e desempenho*. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

DUL, Jan. Bernard Weerdmeester. *Ergonomia pratica*. Tradução de Itiro Ltda. 2. ed. rev. ampl. São Paulo: Edgard Blucher, 2004.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas*: modelos, processos, tendências, e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2000.

FETRACAN, Federação das Empresas de Transportes de Cargas do Nordeste. 2014. Disponível em: <http://www.fetracan.org.br>. Acesso em: 7 set. 2014.

FERNANDES, Eda C.. *Qualidade de vida no trabalho*. Como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, Eda C.; GUTIERREZ, Luiz H.. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. *Revista de Administração da USP*, v. 23, n. 4, p. 29-31-32, out./dez. 1998.

FERRARI, J. M. Pascal. *Regulamentada a profissão de motorista*. 2012. Disponível em: <http://www.folhadoestado.com.br/artigos/ver/31/regulamentada-a-profissao-de-motorista>. Acesso em: 19 set. 2014.

FERREIRA, Anselmo Vasconcelos. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. *Caderno de pesquisas em Administração*, São Paulo, v. 08, n. 1, 2001.

FISCHER, F. M. *et al*. *Trabalho em turnos na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu, 2003.

FLEURY, P. F. *Gestão estratégica do transporte.* 2002. Disponível em: <http://www.centrodelogistica.com.br>. Acesso em: 05 out. 2014.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.
HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G.. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Aplied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HUSE, E.; CUMMINGS, T.. *Organization development and change*. Minnessota: West Publishing, 1985.

INDEP, Instituto de Ensino. *Capacitação e pós-graduação em ciências da saúde e ciências humanas e sociais*. Marília, 2012. Disponível em: <www.indeppos.com.br>. Acesso em: 26 set 2014.

INPE, Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais. Disponível em: <http://www.inpe.br/2010>. Acesso em: 20 set. 2014.

INST – Instituto Nacional de Saúde do Trabalhador. *Acidentes relacionados ao Trabalho*. São Paulo, 2002.

KANAANE, Roberto. *Comportamento humano nas organizações* – o homem rumo ao Século 21. São Paulo: Editora Atlas, 1994.

KETCHUM, L. D.; TRIST, E.. *All teams are not created equal*: how employee empowerment really works. Newbury Park: Sage, 1992.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho*: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Qualidade de vida no trabalho – QVT*: conceitos e praticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIPP, M. E. N.. Stress: conceitos básicos. *In*: LIPP, M. (Org.). *Pesquisas sobre stress no Brasil*: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papirus, 2001.

LONGO, Rose Mary Juliano. *Gestão da qualidade: evolução histórica, conceitos básicos e aplicação na educação*. Brasília: 1996. Trabalho apresentado no seminário “Gestão da Qualidade na Educação: Em Busca da Excelência”, 1995, no Centro de Tecnologia de Gestão Educacional, SENAC: SP.

LOPES DE SÁ, Geralda Eliana Veloso. *Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho em uma empresa de economia mista*. São Paulo[s.n.], 2000.

MALHOTRA, Naresh K.. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Técnicas de pesquisa*: planejamento e execução de pesquisa, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MENDES, L. R. O trabalho do motorista de ônibus: reflexões sobre as condições de trabalho no transporte coletivo. *In*: SAMPAIO, J. R. S. *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, p. 265-299.

MILKOVICK, George T.; BOUDREAU, Jonh W.. *Administração de recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 2000.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M.. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. *RAEEletrônica* ISSN 1676-5648. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 1989.

MORGAN, Gareth. *Imagens da organização.* Tradução de Cecília Whitaker Bergamini e Roberto Coda. 1. ed., 14. Reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

MOTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. *Teoria geral da administração*. São Paulo: Pioneira, 2004.

NADLER, D.; HACKMAN. J. R.; LAWLER, E.. *Comportamento organizacional*. Rio de Janeiro: Campus, 1983.

NASCIMENTO, E. C.; NASCIMENTO, E.; SILVA, J. P.. Uso do álcool e anfetaminas entre caminhoneiros de estrada. *Rev. Saúde Pública*. 41(2): 290-293, 2007.

NAZÁRIO, P. *et.al*. *O papel do transporte na logística.* 2000. Disponível em: <http://www.centrodelogistica.com.br>. Acesso em: 11 set. 2014.

NERI, M.; SOARES, W. L.; SOARES, C. Condições de saúde no setor de transporte rodoviário de cargas e de passageiros: um estudo baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. *Cad. Saúde Pública Rio de Janeiro,* v. 21, n. 4, jul./ago. 2005.

OMS, Organização Mundial da Saúde. 2011. Disponível em: <www.direitoshumanos.usp.br/.../OMS-Organização-Mundial-da-Saúde>. Acesso em: 26 ago 2014.

PAIVA, Luiz Claudio Souza de. *Qualidade de vida no trabalho* – saúde emocional. Instituto de Desenvolvimento da Pessoa (INDEP). 2006. Disponível em: <http://www.indepe.com.br>. Acesso em: 06 nov. 2014.

PILATTI, L. A.; BEJARANO, V. C. (2005). Qualidade de vida no trabalho: leituras e possibilidades no entorno. *In*: GONÇALVES, Aguinaldo; GUTIEREZ, Gustavo Luís. *Revista do BNDS*, Rio de Janeiro, v. 14. n. 29, p. 35-60, jun. 2008.

PLANALTO DO GOVERNO. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 25 de out 2014.

QUIRINO, T. R.; XAVIER, O. S.. Qualidade de vida no trabalho de uma organização de pesquisa. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 71-82, 1987.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa social*: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. *Qualidade de vida no trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROESCH, Sylvia M. Azevedo. *Projetos de estagio e de pesquisa em administração*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, L. Pamela; MEURS, A. James. *Stress e qualidade de vida no trabalho*: stress social – enfrentamento e prevenção. São Paulo: Atlas, 2011.

SANT'ANNA, A. S. de; MORAES, L. F. R. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. *RAEeletrônica*, v. 4, n. 1, art. 1, jan./jul. 2005.

SANTOS, R. F.; BUENO, O. F. A.. Exigências cognitivas e físicas da tarefa. *In*: *Ergonomia e qualidade de vida no setor transporte*. Brasília: SEST/SENAT, 2001.

SATO, L.. *Abordagem psicossocial do trabalho penoso*: estudo de caso de motoristas de ônibus urbano. 1991. 119 f. Dissertação (Mestrado Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1991.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho cientifico*. 22. ed. rev. e ampl. De acordo com a ABNT. São Paulo: Cortez, 2002.

SIEGEL, Sidney. *Estatística não paramétrica para as ciências do comportamento*. Tradução de Alfredo Alves de Farias. São Paulo: Ed. McGraw-Hill do Brasil, 1975.

SILVA, M. A. Dias da; MARCHI, Ricardo de. *Saúde e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Editora Best Seller, 1997.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Carolina Valmíria. *Revista Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 5, n. 1, jan./abr. 2001.

TRAGTENBERG, Maurício. *A teoria geral da administração é uma ideologia?* 1971. Disponível em: <http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-75901971000400002.pdf>. Acesso em: 25 set. 2014.

THIOLLENT, Michel. *Metodologia da pesquisa-ação*. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2003. 108p.

TRIOLA, Mario F. Introdução à estatística. Rio de Janeiro: LTC – Livros Técnicos e

Científicos, c 2005. 656p. MAROCO, João. *Análise estatística:* com utilização do SPSS. Lisboa: Sílabo, 2003. 488 p.

VERGARA, S. C.. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2005.

WALTON, R. E. Quality of Working life. What is it? *Sloan Management ent Review*, v. 15 n. 1, p. 11-21, 1973.

WEBER, S. T.; MONTOVANI, J. C.. Doenças do sono associadas a acidentes com veículos automotores: uma revisão das leis e regulamentações para motoristas. *Rev. Bras Otorrinolaringol*, 68 (3): 412-14, 2002.

WEISS, D.. *Motivação e resultado* – como obter o melhor de sua equipe. São Paulo: Nobel, 1991.

WESTLEY, W. A.. Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, v. 32, n. 2, p. 111-123, fev. 1979.

ZANELLA, A. *et al*. *Segurança do trabalho na construção civil na área de edificações*. São Paulo: Universidade Mackenzie, 1981.

ZANELLI, J. C. *et al*. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. São Paulo: Artmed, 2004.

APÊNDICE A

Questionário aplicado aos motoristas

Este trabalho é parte do levantamento para relatório de pesquisa apresentado a Universidade Tiradentes como um dos pré-requisitos para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, sob orientação do Professor Jurandi Menezes dos Santos, com o objetivo de identificar informações relativas à Qualidade de Vida no Trabalho dos motoristas de transportes de cargas em trânsito na Transportadora Boa Hora Ltda.

Questionário:

De acordo com sua realidade, marque a alternativa mais adequada. A sua resposta a todas as questões é de fundamental importância para a confiabilidade dos resultados da pesquisa.

Parte I:

Da Identificação:

1. Gênero:

( ) masculino ( ) feminino

2. Faixa etária:

( ) até 25 anos ( ) de 25 a 35 anos ( ) de 36 a 45 anos ( ) mais de 45 anos

3. Estado civil:

( ) solteiro ( ) casado ( ) união estável ( ) viúvo ( ) separado ( ) outros

4. Formação escolar:

( ) 1º grau incompleto ( )1º grau completo ( ) 2º grau incompleto

( ) 2º grau completo ( )superior incompleto ( ) curso Técnico

( ) superior completo

Dados profissionais:

1. Há quanto tempo está na profissão de motorista?

( ) menos de 1 ano ( ) de 1 a 5 anos ( ) de 6 a 10 anos ( ) mais de 10 anos

2. Qual o motivo da escolha da profissão?

( ) influência familiar ( ) falta de oportunidade ( ) desejo pessoal ( ) outros

Qual?_____

3. Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

( ) menos de 1 ano ( ) de 1 a 5 anos ( ) de 6 a 10 anos ( ) mais de 10 anos

4. Você fez exame admissional?

( ) Sim ( ) Não

Parte II:

Do ambiente de trabalho:

1. Com relação a salário:

Você acha que o seu salário é compatível em relação ao salário pago em outras regiões?

( ) Sim ( ) Não

Em sua opinião você deveria ter uma remuneração mais justa pelo trabalho que desempenha?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Seu salário tem influência em sua qualidade de vida?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

A sua empresa oferece planos de benefícios (plano de saúde, seguro de vida e cesta básica, entre outros)?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Se a resposta for sim, qual?

2. Com relação a treinamentos:

Você recebeu algum treinamento quando foi admitido na empresa?

( ) Sim ( ) Não

A empresa oferece treinamentos periodicamente.

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

3. Com relação à jornada de trabalho:

A jornada de trabalho obedece às 44 horas semanais?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Quantas horas em média você dirige por dia?

( ) 8 horas ( ) 10 horas ( ) acima de 10 horas

A jornada de trabalho está de acordo com a sua capacidade física?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Qual o tipo de carga você transporta?

_____

Você tem conhecimento sobre a Lei 12.619 que regulamenta profissão de motorista?

( ) Sim ( ) Não

Você acha que essa nova lei trará benefícios à execução da sua atividade?

( ) Sim ( ) Não ( ) Não sei

4. Com relação às condições de trabalho

Qual o maior problema da profissão?

_____

Em sua opinião, qual é o maior causador de acidentes nas estradas?

_____

Em sua opinião o que causa maior tensão no seu trabalho?

( ) Trânsito lento

( ) Outros veículos

( ) Rodovias precárias para o tráfego

( ) Sinalização

( ) Segurança

( ) Outros

O seu trabalho provoca um grande desgaste físico?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Você tem estado sob tensão, estresse ou pressão no trabalho?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Quanto às informações sobre saúde e segurança no trabalho que você recebe, você está?

( ) Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Mais ou menos insatisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Muito insatisfeito

Quanto à segurança pessoal ao realizar seu trabalho, você está?

( ) Muito satisfeito ( ) Satisfeito ( ) Mais ou menos insatisfeito ( ) Insatisfeito ( ) Muito insatisfeito

No seu trabalho os equipamentos que utiliza recebe manutenção constante?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

5. Em relação à utilização e ao desenvolvimento da capacidade humana

Você tem autonomia para tomar decisões?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Em sua opinião, a empresa valoriza os profissionais que se destacam?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

A empresa da oportunidade, para desenvolver novas habilidades (cursos, palestras, mini

cursos)?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Você se sente motivado para realizar o seu trabalho?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

O seu trabalho demanda cooperação de outras pessoas?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

No seu trabalho todos os funcionários são tratados com igualdade pelos superiores?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Frequentemente os seus superiores o comunicam sobre o seu desempenho no trabalho.

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Sua rotina de trabalho te obriga a ter menos espaço para o lazer e para atividades esportivas?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

No seu trabalho todas as atividades são cronometradas?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Você conhece os objetivos, normas e regulamentos da empresa?

( ) Sim ( ) Não

Parte III

1. Do bem estar físico e psicológico

Você tem estado nervoso?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Você está feliz e satisfeito com sua vida pessoal?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Faz rotineiramente exames de saúde?

( ) Sim ( ) Não ( ) Às vezes

Quanto tempo faz que você realizou seu ultimo exame de saúde?

( ) Menos de 6 meses ( ) 6 meses ( ) 1 ano ( ) 2 anos ( ) mais de 2 anos

Você tem alguma doença diagnosticada?

( ) não ( ) sim

Qual?_____

Você utiliza algum medicamento?

( ) não ( ) sim

Qual?_____

Você já teve alguma doença ocupacional, como: estresse, fadiga, ansiedade,

depressão,

doenças cardiovasculares, gastrointestinais, dores musculares?

( ) não ( ) sim, qual?

_____

Você usa alguma substância para mantê-lo acordado ao volante?

( ) não ( ) sim, qual tipo de substância?

_____

Você faz uso de:

( ) bebida alcoólica ( ) fumo ( ) fumo + álcool

Você já viu algum colega de profissão usando alguma substância?

( ) não ( ) sim, qual tipo de

substancia?_____

Quais fatores que praticados por você influenciam na sua saúde?

( ) ambiente de trabalho ( ) falta de lazer ( ) má alimentação ( ) sedentarismo ( )

sobrecarga

de trabalho ( ) solidão ( ) stress ( ) uso de substâncias nocivas

O que faz quando está parado em viagem?

( ) conversa com amigos ( ) bebe ( ) vê TV ( ) dorme ( ) manutenção do veiculo ( )

atividade física ( ) passeia pelo local que está ( ) cozinha ( )outros, qual?_____

APÊNDICE B

Questões componentes dos fatores para análise dos percentuais

Fatores /Questões

Ambiente de trabalho

Q10-Você acha que o seu salário é compatível em relação ao salário pago em outras regiões?

Q11-Em sua opinião, você deveria receber uma remuneração mais justa pelo trabalho que desempenha?

Q12-Seu salário tem influência em sua qualidade de vida?

Q13-A sua empresa oferece planos de benefícios (plano de saúde, seguro de vida e cesta básica, entre outros)?

Treinamento

Q15-Você recebeu algum treinamento quando foi admitido na empresa?

Q16-A empresa oferece treinamentos periodicamente.

Jornada de trabalho - Realizada

Q17-A jornada de trabalho obedece a jornada de 44 horas semanais?

Q19-A jornada de trabalho está de acordo com a sua capacidade física?

Jornada de trabalho - Propõe a Lei

Q22-Você acha que essa nova lei trará benefícios à execução da sua atividade?

Condições de trabalho a que está sujeito

Q26-Você tem estado sob tensão ou pressão no trabalho?

Q29-No seu trabalho os equipamentos que utiliza recebem manutenção constante?

Condições de trabalho - Segurança e saúde

Q27-Quanto às informações sobre saúde e segurança no trabalho que você recebe você está?

Q28-Com a segurança pessoal ao realizar seu trabalho, você está?

Desenvolvimento da capacidade humana

Q30-Você tem autonomia para tomar decisões?

Q31-Em sua opinião, a empresa valoriza os profissionais que se destacam?

Q32-A empresa dá oportunidade para desenvolver novas habilidades (cursos, palestras, minicursos)?

Q33-Você se sente motivado para realizar o seu trabalho?

Q34-O seu trabalho demanda a cooperação de outras pessoas?

Q35-No seu trabalho todos os funcionários são tratados com igualdade pelos superiores?

Q36-Frequentemente os seus superiores o comunicam sobre o seu desempenho no trabalho?

Q37-Sua rotina de trabalho te obriga a ter menos espaço para o lazer e para atividades esportivas?

Q38-No seu trabalho todas as atividades são cronometradas?

Q39-Você conhece os objetivos, normas e regulamentos da empresa?

Do bem-estar físico e psicológico

Q40-Você tem estado nervoso?

Q41-Você está feliz e satisfeito com sua vida pessoal?

Q42-Faz rotineiramente exames de saúde?

Q44-Você tem alguma doença diagnosticada?

Q46-Você utiliza algum medicamento?

Q48-Você já teve alguma doença ocupacional como estresse, fadiga, ansiedade, depressão, doenças cardiovasculares, gastrointestinais, dores musculares?

Q49-Você usa alguma substância para mantê-lo acordado ao volante?

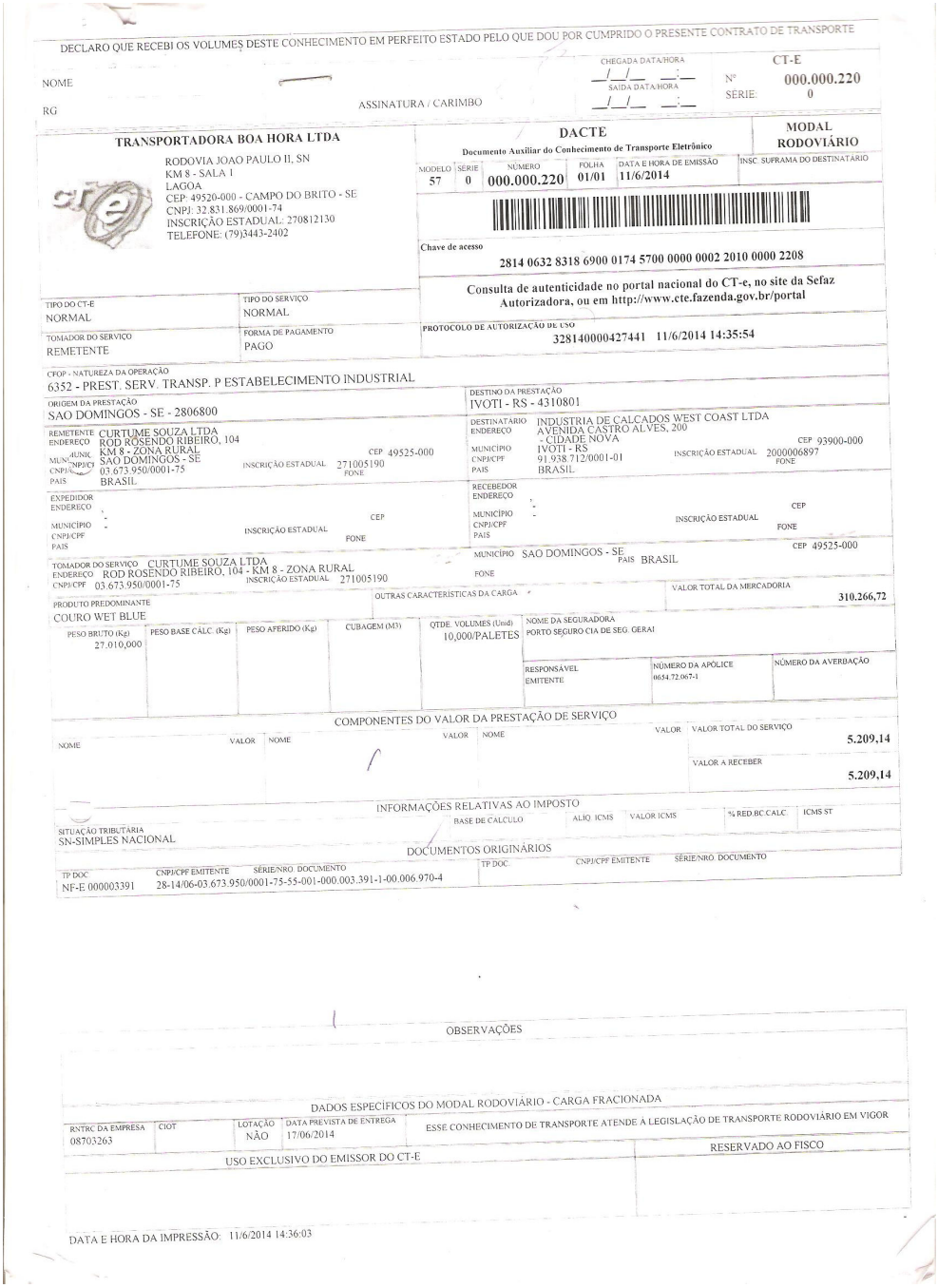
Q51-Você faz uso de bebida alcoólica?

Q52-Você faz uso de fumo?

Q53-Você faz uso de bebida alcoólica + fumo?

ANEXO I

Nota Fiscal de prestação de serviços



DECLARO QUE RECEBI OS VOLUMES DESTE CONHECIMENTO EM PERFEITO ESTADO PELO QUE DOU POR CUMPRIDO O PRESENTE CONTRATO DE TRANSPORTE

NOME

RG

ASSINATURA / CARIMBO

CHEGADA DATA/HORA

SAÍDA DATA/HORA

CT-E
Nº 000.000.220
SÉRIE 0

TRANSPORTADORA BOA HORA LTDA
RODOVIA JOAO PAULO II, SN
KM 8 - SALA 1
LAGOA
CEP: 49520-000 - CAMPO DO BRITO - SE
CNPJ: 32.831.869/0001-74
INSCRIÇÃO ESTADUAL: 270812130
TELEFONE: (79)3443-2402

DACTE
Documento Auxiliar do Conhecimento de Transporte Eletrônico

MODELO	SÉRIE	NÚMERO	FOLHA	DATA E HORA DE EMISSÃO
57	0	000.000.220	01/01	11/6/2014

MODAL RODOVIÁRIO

INSC. SUFRAMA DO DESTINATÁRIO

Chave de acesso
2814 0632 8318 6900 0174 5700 0000 0002 2010 0000 2208

Consulta de autenticidade no portal nacional do CT-e, no site da Sefaz Autorizadora, ou em http://www.cte.fazenda.gov.br/portal

PROTOCOLO DE AUTORIZAÇÃO DE USO
328140000427441 11/6/2014 14:35:54

TIPO DO CT-E: NORMAL
TIPO DO SERVIÇO: NORMAL
TOMADOR DO SERVIÇO: REMETENTE
FORMA DE PAGAMENTO: PAGO

CFOP - NATUREZA DA OPERAÇÃO
6352 - PREST. SERV. TRANSP. P ESTABELECIMENTO INDUSTRIAL

ORIGEM DA PRESTAÇÃO
SAO DOMINGOS - SE - 2806800

DESTINO DA PRESTAÇÃO
IVOTI - RS - 4310801

REMETENTE
ENDEREÇO: CURTUME SOUZA LTDA ROD ROSENDO RIBEIRO, 104 KM 8 - ZONA RURAL
MUNICÍPIO: SAO DOMINGOS - SE
CNPJ/CPF: 03.673.950/0001-75
PAÍS: BRASIL
INSCRIÇÃO ESTADUAL: 271005190
CEP: 49525-000
FONE:

DESTINATÁRIO
ENDEREÇO: INDUSTRIA DE CALCADOS WEST COAST LTDA AVENIDA CASTRO ALVES, 200 - CIDADE NOVA
MUNICÍPIO: IVOTI - RS
CNPJ/CPF: 91.938.712/0001-01
PAÍS: BRASIL
INSCRIÇÃO ESTADUAL: 2000006897
CEP: 93900-000
FONE:

EXPEDIDOR
ENDEREÇO: -
MUNICÍPIO: -
CNPJ/CPF:
PAÍS:
INSCRIÇÃO ESTADUAL:
CEP:
FONE:

RECEBEDOR
ENDEREÇO: -
MUNICÍPIO: -
CNPJ/CPF:
PAÍS:
INSCRIÇÃO ESTADUAL:
CEP:
FONE:

TOMADOR DO SERVIÇO
ENDEREÇO: CURTUME SOUZA LTDA ROD ROSENDO RIBEIRO, 104 - KM 8 - ZONA RURAL
CNPJ/CPF: 03.673.950/0001-75
INSCRIÇÃO ESTADUAL: 271005190
MUNICÍPIO: SAO DOMINGOS - SE
PAÍS: BRASIL
CEP: 49525-000
FONE:

PRODUTO PREDOMINANTE
COURO WET BLUE

OUTRAS CARACTERÍSTICAS DA CARGA

VALOR TOTAL DA MERCADORIA
310.266,72

PESO BRUTO (Kg)	PESO BASE CÁLC. (Kg)	PESO AFERIDO (Kg)	CUBAGEM (M3)	QTDE. VOLUMES (Unid)	NOME DA SEGURADORA	RESPONSÁVEL EMITENTE	NÚMERO DA APÓLICE	NÚMERO DA AVERBAÇÃO
27.010,000				10,000/PALETES	PORTO SEGURO CIA DE SEG. GERAI		0654.72.067-1	

COMPONENTES DO VALOR DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

NOME	VALOR	NOME	VALOR	NOME	VALOR	VALOR TOTAL DO SERVIÇO
						5.209,14

VALOR A RECEBER
5.209,14

INFORMAÇÕES RELATIVAS AO IMPOSTO

SITUAÇÃO TRIBUTÁRIA	BASE DE CÁLCULO	ALÍQ. ICMS	VALOR ICMS	% RED.BC CALC.	ICMS ST
SN-SIMPLES NACIONAL					

DOCUMENTOS ORIGINÁRIOS

TP DOC	CNPJ/CPF EMITENTE	SÉRIE/NRO. DOCUMENTO
NF-E 000003391	28-14/06-03.673.950/0001-75-55-001-000.003.391-1-00.006.970-4	

TP DOC	CNPJ/CPF EMITENTE	SÉRIE/NRO. DOCUMENTO

OBSERVAÇÕES

DADOS ESPECÍFICOS DO MODAL RODOVIÁRIO - CARGA FRACIONADA

RNTRC DA EMPRESA	CIOT	LOTAÇÃO	DATA PREVISTA DE ENTREGA
08703263		NÃO	17/06/2014

ESSE CONHECIMENTO DE TRANSPORTE ATENDE À LEGISLAÇÃO DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO EM VIGOR

USO EXCLUSIVO DO EMISSOR DO CT-E

RESERVADO AO FISCO

DATA E HORA DA IMPRESSÃO: 11/6/2014 14:36:03

ANEXO II

Fotos da recepção da empresa

DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e conteúdo, conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade Tiradentes - UNIT/SE, a Coordenação do Curso de Administração, o Coordenador Adjunto de Estágio em Administração e o Orientador do Relatório de Estágio em Administração, de toda e qualquer responsabilidade acerca de possíveis cópias de trabalhos técnicos, apresentados no meu Relatório de Estágio. Sendo este de minha autoria, estou ciente, tanto das sanções que poderão ser aplicadas, pela Universidade, de acordo com a Lei 9610/98 de 19/02/98 e Lei 10.695/03(direitos autorais), como também, as administrativas pela Coordenação do Curso.

Itabaiana-SE, 21 de Novembro de 2014

_____

Antônio Márcio Santana Silveira

Curso de Administração - mat. 2111112776

DECLARAÇÃO

Eu, Rose Mary dos Santos Andrade Mota, declaro para os devidos fins, junto à Universidade Tiradentes que fiz a revisão segundo as normas ortográficas vigentes, do Relatório de Estágio intitulado: A Qualidade de Vida no Trabalho Como Um Estudo de Caso na Transportadora Boa Hora LTDA em Campo do Brito/SE elaborado pelo(a) graduando(a) Antônio Márcio Santana Silveira à luz da linguística funcional.

Aracaju (SE), 20 de Novembro de 2014.

Rose Mary dos Santos Andrade Mota

Graduada em Língua Português- Francês- Universidade Federal de Sergipe-UFS.