



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DA BAHIA
CENTRO MULTIDISCIPLINAR DE LUÍS EDUARDO MAGALHÃES
GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

EDUARDO NOVAIS ALMEIDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A
PERCEPÇÃO DE MOTORISTAS DE TRANSPORTE DE CARGA**

LUÍS EDUARDO MAGALHÃES - BA

2022

EDUARDO NOVAIS ALMEIDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A
PERCEPÇÃO DE MOTORISTAS DE TRANSPORTE DE CARGA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Colegiado do Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal do Oeste da Bahia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Orientadora: Prof. Msc. Lana Viviane L. da Costa Silva

LUÍS EDUARDO MAGALHÃES - BA

2022

FICHA CATALOGRÁFICA

A447 Almeida, Eduardo Novais.

Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção de motoristas de transporte de carga. / Eduardo Novais Almeida. – 2022.

42 f.; il. color.

Orientadora: Profa. Lana Viviane Linhares da Costa Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso: (Graduação em Engenharia de Produção) –
Universidade Federal do Oeste da Bahia. Centro Multidisciplinar de Luís Eduardo Magalhães,
Luís Eduardo Magalhães, BA, 2022.

1. Administração de pessoal. 2. Recursos Humanos. 3. Qualidade de vida no trabalho. 4. Motoristas – Transporte de carga - Oeste da Bahia, Região.

I. Silva, Lana Viviane Linhares da Costa. II. Universidade Federal do Oeste da Bahia – Centro Multidisciplinar de Luís Eduardo Magalhães. III. Título.

CDD: 658.31422

BIBLIOTECAS UFOB - Biblioteca Universitária de Luís Eduardo Magalhães



EDUARDO NOVAIS ALMEIDA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE A PERCEPÇÃO
DE MOTORISTAS DE TRANSPORTE DE CARGA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Multidisciplinar de Luís Eduardo Magalhães da Universidade Federal do Oeste da Bahia como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Engenharia de Produção.

Luís Eduardo Magalhães – BA, 22 de julho de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Me. Lana Viviane Linhares da Costa Silva
Universidade Federal do Oeste da Bahia

Prof.^a Me. Larissa Barbosa Taquetti
Universidade Federal do Oeste da Bahia

Prof. Me. Mario dos Santos Bulhões
Universidade Federal do Oeste da Bahia

(A versão assinada deste documento encontra-se na Coordenação do Curso)

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo verificar a percepção dos motoristas de transporte de carga em trânsito da região oeste da Bahia em relação às condições e qualidade de vida no trabalho. A partir do modelo teórico de Walton, buscou-se conhecer o nível de concordâncias dos profissionais dessa categoria em relação aos oito critérios e identificar os fatores determinantes que influenciam na qualidade de vida. Para tanto, optou-se, primeiramente pelo aporte teórico da pesquisa, a fim de reforçar o conhecimento e atualização de conceitos associados à qualidade de vida no trabalho. Em segundo momento, foi realizada o estudo direto com os motoristas, na qual a coleta de dados foi realizada por meio de questionários aplicados para análise e interpretação do objeto de estudo. Os resultados do estudo com os motoristas de transporte de cargas trouxeram as seguintes conclusões: os fatores determinantes da QVT é um importante indicador para avaliar e garantir condições mínimas de trabalho. No que se refere ao objeto em estudo, os resultados demonstraram que conhecer os fatores que determinam a QVT pode trazer impactos positivos direto a sociedade, como na área de segurança, qualidade de fornecimento de serviço logístico e redução nos custos logísticos.

Palavras-chave: Walton. Motoristas de transporte de cargas. Serviço logístico.

ABSTRACT

This work aims to verify the perception of cargo transport drivers in transit in the western region of Bahia in relation to the conditions and quality of life at work. Based on Walton's theoretical model, we sought to find out the level of agreement of professionals in this category in relation to the eight criteria and to identify the determining factors that influence quality of life. Therefore, we opted, firstly, for the theoretical contribution of the research, in order to reinforce the knowledge and update of concepts associated with the quality of life at work. Secondly, a direct study was carried out with the drivers, in which data collection was carried out through questionnaires applied for analysis and interpretation of the object of study. The results of the study with cargo transport drivers brought the following conclusions: the determinant factors of QWL is an important indicator to evaluate and guarantee minimum working conditions. With regard to the object under study, knowing the factors that determine QWL can bring direct positive impacts to society, such as in the area of security, quality of logistics service provision and reduction in logistics costs.

Keywords: Walton. Cargo transport drivers. Logistical service.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1. Objetivos.....	9
1.1.1. Objetivo geral.....	9
1.1.2. Objetivos específicos.....	9
1.2. Justificativa.....	9
2. APORTE TEÓRICO.....	10
2.1. Qualidade de vida no trabalho.....	10
2.1.1. Evolução histórica do conceito.....	11
2.1.2. Modelos de Avaliação de QVT.....	13
2.2. Gestão de Pessoas.....	15
2.2.1. Evolução histórica.....	16
2.2.2. Conceito e contexto.....	17
2.3. Logística de Transporte.....	18
2.3.1. Modal rodoviário.....	18
2.3.2. Profissão do Motorista de transporte de carga e sua regulamentação.....	19
3. METODOLOGIA.....	19
3.1. Classificação da pesquisa.....	20
3.2. Coleta de dados.....	20
3.3. População e amostra.....	21
3.4. Análise de dados.....	21
4. RESULTADOS.....	22
4.1. Perfil biográfico e profissional.....	22
4.2. Dimensões da qualidade de vida.....	25
4.2.1 Compensação justa e adequada.....	26
4.2.2 Condições de trabalho.....	27
4.2.3 Utilização e desenvolvimento das capacidades.....	28
4.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança.....	29
4.2.5 Integração social no trabalho.....	30
4.2.6 Constitucionalismo.....	32
4.2.7 Trabalho e espaço total de vida.....	33
4.2.8 Relevância social.....	34
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
REFERÊNCIAS.....	38

1. INTRODUÇÃO

O transporte rodoviário de cargas é um importante setor da economia brasileira, pois é um elo de interação entre a unidade produtiva e unidade de consumo. Neste contexto, as empresas têm necessidades cada vez maiores de controlar melhor esse fluxo logístico, que envolve desde o planejamento até a garantia da entrega no prazo determinado pelo cliente.

Esse contexto de exigências cada vez maiores no setor de transportes, trazem impactos significativos sobre o capital humano, que sentem toda a pressão do mercado e ficam cada vez mais sobrecarregados de atividades. No setor de transporte rodoviário, a principal categoria que está sujeita a diversas condições ambientais e de trabalhos que podem influenciar na saúde, segurança e qualidade de vida são os motoristas de caminhão.

Segundo Batiston (2006), diferente dos profissionais que realizam suas atividades em ambientes fechados e climatizados, os motoristas de transporte de carga trabalham em um ambiente aberto e sujeito a variadas condições, que podem afetar o estado psicofisiológico do motorista. O autor ainda ressalta que o desempenho desses profissionais é afetado por fatores de pressão tanto internas quanto externas. Por pressões externas, ele cita as normas de trânsito; nível de tráfego, semáforos, congestionamentos e estado de conservação das pistas. No que se refere a pressões internas, ele fala sobre as condições ergonômicas do veículo, precariedade mecânica do implemento, ruídos e vibrações.

De acordo com Batista (2010), os programas de qualidade de vida no trabalho têm um papel fundamental na análise da influência do ambiente de trabalho na produtividade individual. Deste modo, a implementação de ações que propiciem a QVT ajuda a alinhar as aspirações tanto organizacionais quanto as do indivíduo.

Nesse sentido, verifica-se a importância de estudar os fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho dos motoristas de transporte de cargas, visto que grande parte da economia do País é transportada sobre caminhões.

Diante da problemática apresentada acerca dos fatores determinantes na qualidade de vida no trabalho de motoristas de caminhão, esse trabalho tem como problema de pesquisa: **qual a**

percepção dos motoristas de transporte de cargas em trânsito da região oeste da Bahia em relação às condições e qualidade de vida no trabalho?

1.1. Objetivos

Este trabalho tem como **objetivo geral**: avaliar a percepção de motoristas de transporte de cargas em trânsito da região oeste da Bahia, em relação às condições de trabalho e qualidade de vida.

Com relação aos **objetivos específicos**, listam-se:

- a) Traçar o perfil sociodemográfico e profissional de motoristas de transportes de carga da região oeste da Bahia;
- b) Analisar os fatores determinantes que influenciam na qualidade de vida destes profissionais sob o modelo de Walton
- c) Avaliar com base no modelo teórico de Walton, os oito critérios de satisfação de QVT dos motoristas rodoviários de carga

1.2. Justificativa

Este tema é importante na medida que considera o motorista de transporte de carga rodoviário como um elemento chave no desenvolvimento econômico do país. Dessa forma, deve-se direcionar muita atenção a gestão de recursos humanos dessa categoria, focando em qualidade de vida, bem-estar, motivação e satisfação.

O desenvolvimento desta pesquisa é justificado pela necessidade de se conhecer os fatores determinantes que influenciam na qualidade de vida dos profissionais rodoviários de carga da região oeste da Bahia e qual a sua percepção em relação às condições de trabalho.

Tendo em vista que a região oeste da Bahia é um importante polo econômico para o país, com grande presença na produtividade agrícola e com uma infraestrutura rodoviária que possibilita grande movimentação de carga, é grande a relevância do estudo e seu aprofundamento a fim de identificar os níveis de satisfação e qualidade de vida desses profissionais.

2. APORTE TEÓRICO

2.1. Qualidade de vida no trabalho

2.1.1. Evolução histórica do conceito

Após o surgimento das primeiras teorias com foco em gestão de recursos humanos, o discurso da produtividade nos remete ao tema da qualidade focada nas pessoas de uma organização, assim como, outros temas envolvendo as condições de trabalho passaram a ser discutidos no âmbito organizacional.

De acordo com Caravantes, G. et al. (2005, p. 245), “a qualidade deixou de estar associada apenas à produção, aos produtos ou à aplicação de técnicas e passou a designar um modelo de gestão. Nesse sentido, a qualidade de vida pode ser caracterizada como a tentativa de estabelecer o equilíbrio emocional, físico e social das pessoas, respeitando suas expectativas e limites. A qualidade afeta a conduta e os hábitos pessoais e profissionais dos indivíduos.

Segundo Alves (2011), na década de 1950 surgiram os primeiros estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), através do trabalho de Eric Trist e alguns de seus colaboradores. O objetivo dessas pesquisas era encontrar uma forma que tornasse as atividades desempenhadas pelos trabalhadores menos penosas. Os estudos tinham como base a relação entre o indivíduo, o seu trabalho e a organização. Contudo, foi na década de 1960 que as pesquisas sobre a QVT atingiram o ponto máximo, uma vez que, o bem-estar do trabalhador passou a ser avaliado levando em consideração aspectos da saúde física e psicológica.

Chiavenato (2004, p. 3) “relata que o termo qualidade de vida no trabalho foi utilizado por Louis Davis na década de 1970 e para este estudioso o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas”. Nesta época, ocorreu uma crise mundial que deixou de lado os anseios dos empregados, uma vez que, a grande preocupação era salvar as empresas. Contudo, no decorrer deste período, a QVT ressurgiu mais forte, principalmente, nos Estados Unidos onde as organizações buscavam aumentar a produtividade por meio da valorização dos trabalhadores.

Já, no Brasil, os programas de QVT surgem na década de 1990, com a abertura do mercado brasileiro e a consolidação da entrada de empresas internacionais no país. A gestão da QVT tem como objetivos auxiliar no crescimento do índice de satisfação e motivação no trabalho, além de incrementar a produtividade organizacional, aproveitando ao máximo os recursos disponíveis. As propostas dos programas de QVT estimulam as pessoas a serem mais produtivas na organização.

Assim, diante de tantas mudanças que o mundo empresarial vem enfrentando, é fundamental que as organizações busquem se adaptar aos novos conceitos de trabalho que vem surgindo. Por isso, é necessário falar em qualidade de vida no trabalho destacando os fatores que beneficiem o desenvolvimento das pessoas e o relacionamento que estabelecem com as organizações das quais fazem parte. Nesse sentido, convém apresentar no quadro a seguir, alguns modelos desenvolvidos por estudiosos que buscavam identificar aspectos relacionados a QVT, e que estão presentes nas organizações.

Quadro 1: Principais Autores e Programas de QVT

PRINCIPAIS AUTORES	PROGRAMAS DE QVT
Walton (1973)	O autor acredita que, compensação justa; uso das capacidades; possibilidade de crescimento e segurança; integração social constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e importância do trabalho na vida social são fatores que se inter-relacionam permitindo perceber quais os pontos positivos e negativos no trabalho para o trabalhador.
Hackman e Oldham (1975)	O modelo proposto ajuda a identificar estados psicológicos críticos que interferem na relação com o trabalho afetando a qualidade de vida.
Nadler e Lawler (1983)	A QVT depende de quatro aspectos para aumentar: participação dos trabalhadores na tomada de decisões, reestruturação do trabalho, inovação no modelo de recompensas e melhorias no ambiente de trabalho.
Fernandes (1996)	Condições de limpeza, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe-subordinado e organização do trabalho. São fatores que afetam a QVT.
Limongi-França (1996, 2004 e 2005)	Aspectos biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais, são fatores independentes que influenciam a QVT.

Fonte: Adaptado de Pazini e Stefano (2009)

Diante do exposto é possível afirmar que a QVT é um dos maiores desafios que a administração moderna tem enfrentado, pois, a qualidade no ambiente de trabalho interfere também no

comportamento social e familiar das pessoas. O conceito da qualidade vida no trabalho é bastante amplo e evoluiu em suas concepções no decorrer dos anos, assumindo novas formas, dependendo da percepção de cada autor.

Segundo Limongi-França e Rodrigues (2002 apud KARPINSKI; STEFANO, 2008, p.2).

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

No entanto, Moretti (2012, p. 2), dispõe que,

A qualidade de vida no trabalho hoje pode ser definida com o um a forma de pensamento envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional; e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho.

De modo geral, um programa de QVT eficiente visa uma organização mais humanizada, proporcionando desenvolvimento pessoal aos colaboradores, maior participação criando um clima de integração entre superiores e subordinados no ambiente de trabalho. Segundo Matos (1980, apud MORETTI, p. 10), “a humanização do ambiente de trabalho significa tornar o clima interno não opressivo, participativo, receptivo ao inter-relacionamento cordial e cooperativo em todos os níveis”.

Moretti (2012, p. 7) ratifica essa concepção ao afirmar que,

Um programa de Qualidade de Vida no Trabalho tem como meta, gerar uma organização mais humanizada, na qual os trabalhadores envolvem, simultaneamente, relativo grau de responsabilidade e de autonomia em nível do cargo, recebimentos de recursos de *feedback* sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variedade, enriquecimento pessoal do indivíduo. É evidente que nem todos os problemas de produtividade das em presas, e nem todo tipo de insatisfação do empregado, em qualquer nível, pode ser resolvido pela Qualidade de Vida no Trabalho.

Como visto anteriormente, a humanização da organização constitui um dos principais objetivos dos programas de QVT. Para tanto, há necessidade de aumentar a responsabilidade e a autonomia no trabalho, além de enfatizar o desenvolvimento pessoal do trabalhador, e proporcionar um *feedback* mais constante sobre suas ações. Os programas qualidade de vida no trabalho envolvem uma gestão participativa, onde as soluções para os problemas são tomadas em conjunto, o trabalho passa por uma reestruturação em detrimento do funcionário e da organização.

Tal reestruturação envolve a motivação e a satisfação das necessidades pessoais no ambiente de trabalho, pois, influenciam diretamente o comportamento e as atitudes dos trabalhadores. Tendo em vista que, as pessoas possuem expectativas para sobreviver dentro da organização, para desempenhar bem suas funções e obter sucesso profissional, ou seja, que estão constantemente buscando alcançar a qualidade de vida no trabalho, a QVT somente ocorre quando as organizações percebem que seus funcionários são partes fundamentais de sua constituição e do seu sucesso.

Os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho evoluíram bastante ao longo dos anos. Pesquisas afirmam que o trabalho é extremamente importante na vida de qualquer pessoa e, se houver a possibilidade de executá-lo de forma adequada, o indivíduo poderá satisfazer suas necessidades e expectativas. E, uma gestão de qualidade de vida no trabalho facilitará o alcance e satisfação de muitos objetivos profissionais, pessoais e sociais do trabalhador. Nesse sentido, a QVT não pode simplesmente ser considerada como uma ferramenta gerencial, mas, sim, como um novo modelo de humanização das organizações, que deve ser desenvolvido por gestores que tenham a preocupação em liderar e motivar seus subordinados com objetivo de alcançar satisfações mútuas.

2.1.2. Modelos de Avaliação de QVT

Muitos modelos teóricos de avaliação de qualidade de vida nas organizações já foram desenvolvidos. Esses modelos auxiliam na identificação dos fatores determinantes da QVT nas empresas e a sua escolha depende muito do objetivo proposto no trabalho. Segundo Timossi (2010), os modelos teóricos desenvolvidos, em sua grande maioria, têm o objetivo de avaliar sob a própria ótica do trabalho, variáveis como: satisfação, motivação, aspectos físicos, aspectos sociais e ambiente de trabalho.

A literatura demonstra diversos modelos e pesquisas realizadas para avaliação da QVT. Maire e Santos Junior (2017) elencaram os principais modelos teóricos utilizados para análise:

- Modelo de Richard Walton;
- Modelo de William Westley;
- Modelo de K. Davis & W. Werther;
- Modelo de E. Huse & T. Cummings;
- Modelo de D. Nadler & E. Lawler;

Dentre os modelos apresentados acima, o modelo teórico mais difundido no meio acadêmico é o modelo teórico de Walton. Segundo Garcia (2017), esse modelo teórico leva em consideração desde as necessidades básicas do trabalhador quanto às condições da organização. Deste modo, é um modelo teórico que aborda aspectos tanto intra quanto extra organizacional.

2.1.2.1. *Modelo de Walton*

Segundo Santos (2012), o modelo teórico de Walton é representado pela responsabilidade social corporativa e pela gestão humanizada do trabalho. Nesse sentido, é um modelo que envolve o atendimento das necessidades e expectativas do trabalhador pela organização, aliado com a formação de uma força de trabalho autônoma e motivada.

Na visão de Moraes (2010), o modelo de Walton contribui no sentido de apresentar um modelo de análise de experimentos com oito categorias. Essas categorias ajudam a identificar os fatores que influenciam na QVT, a fim de identificar o nível de satisfação dos trabalhadores. Abaixo, segue uma tabela descrevendo os oito critérios.

Tabela 1 – As oito dimensões de qualidade de vida abordada no modelo de Walton

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1. COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha de ganhos da produtividade
2. CONDIÇÕES DE TRABALHO	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	Autonomia Autocontrole relativo Qualidades múltiplas Informações sobre o processo local do trabalho

4. OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança de emprego
5. INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6. CONSITUCIONALISMO	Direitos de proteção ao trabalhador Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos trabalhistas
7. O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	Papel balanceado no trabalho Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer da família
8. RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO NA VIDA	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Rodrigues (2006)

2.2. Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas em suas diferentes acepções relaciona-se com o talento e o desempenho eficiente em prol do sucesso pessoal e organizacional. A gestão deste capital está além do simples conceito onde as pessoas deixam de ser recursos para se tornarem ativadores de recursos. Toda organização que estiver consciente sobre a importância de gerir bem as pessoas, buscará adotar um modelo capaz de integrar os colaboradores, visando obter os melhores resultados. (VASCONCELOS et al., 2012)

Nos últimos anos a atenção acerca dos componentes organizacionais tem se tornado crescente. Nesse sentido, a gestão de pessoas busca criar modelos que visem à humanização da

organização, ou seja, o bem-estar dos colaboradores permitindo-lhes alcançar a satisfação pessoal e profissional, além de agregar valores ao ambiente onde as atividades são desenvolvidas. E, assim, a partir das práticas corretas da gestão humanizada, a organização consegue promover em seus membros a boa vontade em atingir a excelência organizacional. (TOLEDO, 2007)

De acordo com Arellano e Limongi-França (2013), o modelo de gestão adotado nas organizações, atualmente, deve-se basear em valores que enfatizem continuamente o processo de aperfeiçoamento, adaptando-se às modernas práticas de administração. Nesse novo contexto, a gestão de pessoas deve integrar gestores e colaboradores formando uma relação produtiva em prol da organização e das pessoas.

2.2.1. Evolução Histórica

A partir da Revolução Industrial, os processos artesanais foram aos poucos sendo substituídos por sistemas fabris de produção e, como consequência dessas transformações, os empregados começaram a ser controlados por aqueles que dominavam as técnicas de produção. A gestão de pessoas vem evoluindo para adaptar-se às mudanças que estão ocorrendo no mundo organizacional, com intuito de mediar as relações estabelecidas entre trabalhadores e organizações e criar programas que possam suprir as necessidades das pessoas tanto no âmbito empresarial, quanto nos aspectos pessoais. (FIORINI, 2000)

Segundo Marras (2011), a Gestão de pessoas apresenta cinco fases evolutivas no decorrer da sua história. A primeira é a fase Contábil, que vai até 1930, quando o trabalhador era visto sob a perspectiva contábil, onde a mão de obra era comprada e as entradas e saídas registradas. A segunda fase, conhecida como fase Legal, vai de 1930-1950, e sua principal preocupação era acompanhar e manter as leis trabalhistas recém-criadas na Era Vargas. A fase Tecnicista ocorre no período de 1950-1965 e, em função da indústria automobilística, esta fase torna-se marcante com a introdução de serviços como recrutamento, seleção e treinamento. A quarta fase, chamada de fase Administrativa, de 1965-1985, procurou enfatizar procedimentos de ordem humanística, preocupando-se com as pessoas e suas relações. Por fim, a fase Estratégica, que tem início em 1985 e permanece até a atualidade, introduziu os primeiros programas de planejamento estratégico alinhados ao planejamento central da organização e, dessa maneira, as empresas começam a ter preocupações de longo prazo com seus funcionários.

De acordo com Chiavenato (2004), a gestão de pessoas é uma das áreas que tem passado por diversas transformações nos últimos anos. A percepção que se tem atualmente sobre a gestão de pessoas é completamente diferente de quando essa área era chamada de departamento de recursos humanos. Essa nova abordagem, tem sido responsável pela importância do ser humano enquanto pessoa, e pela excelência nas organizações bem-sucedidas. Nesse sentido, convém discutir sobre os conceitos e os contextos em que a gestão de pessoas está inserida na organização diante de tantas transformações.

2.2.2. Conceito e contexto

Com as transformações ocorridas nas estruturas das organizações, se faz necessário adotar novos modelos para administrar os trabalhos desenvolvidos, os conhecimentos aspirados e as pessoas que nela trabalham. E, mesmo que as organizações bem-sucedidas estejam em constante processo de melhoria, não estão nem perto de identificar qual o modelo ideal para gerenciá-las.

Durante muito tempo, as organizações foram direcionadas por um modelo rígido de gestão. No entanto, diante das transformações globais, as organizações começaram a sentir a necessidade de administrar sob a orientação de uma gestão mais inteligente e ágil, visando a capacitação de seus colaboradores.

A partir deste contexto surge o conceito de gestão de pessoas, onde o ser humano deixa de ser considerado um recurso humano para se tornar um gerador de recursos. As pessoas começam a ser o diferencial competitivo para promover e manter o sucesso organizacional, assim, “a forma de gerir pessoas pelas organizações vem passando por profundas transformações. Atualmente, há um grande esforço em repensar o papel das pessoas e das organizações nas relações de trabalho”, como descreve Dutra (2012, p. 13).

Nesse sentido, a Gestão de Pessoas é fundamental para as organizações, pois é nelas que as pessoas passam boa parte de seu tempo. As empresas dependem das pessoas para funcionar e se manter, e também para pôr em prática suas atividades, considerando que o funcionário é o principal fator que determinará o sucesso ou fracasso da organização. Vergara (2009, p. 9), confirma essa concepção ao escrever que:

Gestão de pessoas é um tema de suma importância. Primeiro, porque é no interior das empresas que passamos a maior parte de nossas vidas.

Segundo, porque as empresas podem ser tudo, mas nada serão se não houver pessoas a definir-lhes a visão e o propósito, a escolher estruturas e estratégias, a realizar esforços de marketing, a administrar recursos financeiros, a estabelecer metas de produção, a definir preços e tantas outras decisões e ações [...].

Na concepção de Chiavenato (2004), a prática da gestão de pessoas é condicionada pela existência de indivíduos e organizações que trabalhem juntos. Para ele, as organizações precisam das pessoas para alcançar seus objetivos, em contrapartida, as organizações se constituem no meio pelo qual as mesmas podem alcançar vários objetivos pessoais, demandando menos esforço e tempo.

Chiavenato (2004, p. 4) também afirma que “o contexto da gestão de pessoas é formado por pessoas e organizações”, uma vez que, as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações. Sendo assim, a expressão Gestão de Pessoas surge para estabelecer a relação existente entre o ser humano e a instituição em que desenvolve suas atividades laborais. Este relacionamento tomou proporções em que a pessoa deixa de ter o simples papel de funcionário e passa a ser um colaborador.

Dutra (2012, p. 17) complementa o pensamento de Chiavenato (2004), afirmando que Gestão de Pessoas é “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo prazo”.

De modo geral para abranger o bem-estar dos funcionários, as organizações estão modificando seu comportamento com uma preocupação que perpassa a preservação da integridade física das pessoas, visando estabelecer uma relação de respeito e cooperação. As empresas devem conduzir a participação das pessoas paralelamente ao planejamento estratégico organizacional, assim conseguirá motivar o funcionário para o trabalho.

2.3. Logística de Transporte de grãos no Brasil

2.3.1. Modal rodoviário

A logística de transporte de grãos no Brasil é de extrema importante para movimentação da economia, visto que o País é um dos maiores produtores de grãos no mundo, tendo papel de grande destaque na exportação de grãos e no abastecimento interno. Nesse sentido, administrar

o processo logístico e eliminar os gargalos são de extrema importância para redução de custo e aumento da eficiência.

De acordo com Ávila (2016), a logística de transporte de grãos se dá em duas formas, sendo que a primeira corresponde a movimentação da lavoura até os armazéns da fazenda. Após armazenados, o transporte se dá da fazenda até o centro de abastecimentos internos ou terminais portuários. Esse segundo momento, que é a movimentação dos grãos da fazenda até os centros ou terminais, o escoamento dos grãos ocorre predominantemente via modal rodoviário.

Segundo a PNLT (2010), a participação do modal rodoviário na movimentação de grãos e produtos em geral no Brasil corresponde a 58% da malha. Segundo Ávila (2016), esse modal apesar de ser fortemente utilizado no Brasil, ele apresenta desvantagens como baixa capacidade de carga, alta complexidade com manutenção de rodovias, forte impacto dos combustíveis no custo logístico e dependência de uma quantidade grande de mão de obra.

2.3.2. Profissão do motorista de transporte de carga e sua regulamentação

A regulamentação do trabalho do motorista de transporte de carga ocorreu em abril de 2015, denominada como Lei do caminhoneiro. O objetivo dessa lei foi de propor exigências trabalhistas que visam proteger e garantir condições mínimas de trabalho e, conseqüentemente, reduzir os números de acidentes nas rodovias.

Com a aprovação da lei dos caminhoneiros, foi estabelecido que a jornada de trabalho não poderia exceder as 44 horas semanais com possibilidade de prorrogar em até 2 horas. Além disso, foi atribuído seguro por morte e auxílio funeral.

O empregado também fica estabelecido repouso obrigatório após condução ininterrupta de cinco horas e meia no trânsito. Com a regulamentação dessa lei, outro ponto também que fica estabelecido é que no caso de viagens de longa distância com duração superior a 7 dias, o repouso semanal deverá ser de 24 horas sem ter prejuízo ao repouso diário de 11 horas.

3. METODOLOGIA

Neste capítulo, descreve-se a natureza da pesquisa, o contexto em que a pesquisa ocorrerá, os sujeitos da pesquisa, os instrumentos utilizados para coleta de dados e os procedimentos para a análise.

3.1. Classificação da pesquisa

Esta pesquisa se classifica quanto a sua natureza, como aplicada, pois sua realização se deu na consecução de conhecimentos com vistas à aplicação em uma situação específica. De acordo com Gil (2010) e Zanella (2013), este tipo de pesquisa tem como finalidade resolver problemas concretos identificados no âmbito das sociedades em que os pesquisadores vivem. Para Freitas e Prodanov (2013), o objetivo de uma pesquisa aplicada é gerar conhecimento prático para solução de um problema, envolvendo interesses da sociedade.

Quanto à abordagem do estudo, a presente pesquisa se classifica como combinada, isto é, quantitativa e qualitativa. Miguel *et al* (2018) justificam a combinação das abordagens pela complementação que uma pode oferecer a outra, possibilitando um melhor entendimento e visão mais ampla frente ao problema de pesquisa. Nesse sentido, a abordagem qualitativa se justifica pela necessidade de interpretar e detalhar os aspectos do fenômeno em estudo por meio de uma análise indutiva dos dados. Já a abordagem quantitativa é explicada pelo fato de mensurar as variáveis envolvidas no estudo, traduzindo em números as informações e opiniões levantadas no estudo qualitativo, a fim de classificá-las e analisá-las.

No que se refere aos objetivos mais gerais, Segundo Gil (2010), essa pesquisa pode ser classificada como descritiva e exploratória. Descritiva, porque se trata de um estudo que irá observar, registrar, analisar e interpretar os dados, sem interferir neles ou manipulá-los. Para Freitas e Prodanov (2013), os estudos descritivos têm como finalidade descobrir a frequência com que um fato ocorre, sua natureza, suas características, causas e relações com os outros fatores. Podendo ser elaboradas também com o objetivo de identificar possíveis relações entre variáveis.

A pesquisa também foi classificada quanto aos fins, como exploratória. Conforme Moura & Barbosa (2011), este tipo de pesquisa tem como objetivo buscar maior familiaridade com o problema de pesquisa, visando desenvolver hipóteses evidências e análises de possíveis causas. Para Gil (2010), a pesquisa exploratória é desenvolvida em estudos de investigação social, em que tem a finalidade de trazer uma visão geral do tema, tornando-o mais claro e familiar.

3.2. Coleta de dados

Esta pesquisa realizou-se com motoristas de transporte rodoviário que transportavam mercadorias da região oeste da Bahia para os demais estados do país.

Considerando que esta pesquisa tem o objetivo de avaliar a percepção de motoristas de transporte de cargas em relação às condições de trabalho e qualidade de vida, foi elaborado um questionário objetivo, com perguntas abertas e fechadas.

A estrutura do questionário foi definida de forma que englobasse os oitos critério do modelo teórico proposto por Walton (1973). Deste modo, os assuntos-chave das perguntas envolviam os seguintes fatores: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo no trabalho, trabalho e espaço que ocupa na vida e relevância social do trabalho.

3.3. População e amostra

A definição dos sujeitos da pesquisa se deu a partir de amostragem não probabilística e por conveniência. Para Samara (2002), a amostra não probabilística por conveniência envolve julgamento do pesquisador, no qual é feito a seleção dos participantes do qual tem acesso e seleciona essa quantidade como universo da pesquisa.

A partir dessa informação, definiu-se uma amostra de 101 motoristas. O critério adotado para definição da população se delimitou apenas aos motoristas que transportavam carga da região oeste da Bahia para os demais estados do país.

Para atingir o número proposto, o pesquisador primeiramente definiu os principais pontos de paradas dos motoristas para aguardar carregamentos ou pernoite. No caso em questão, esse número foi atingido indo nos grandes postos de gasolina da região e nos pátios das empresas em que seria feito o carregamento.

3.4. Análise de dados

De acordo com Freitas e Prodanov (2013), a análise dos dados deve ser feita com a finalidade de atender aos objetivos da pesquisa e para comparar e confrontar dados e provas. Para os autores, a análise e a interpretação dos dados acontecem a partir das evidências observadas, de acordo com a metodologia utilizada, com as relações feitas por meio do referencial teórico e o posicionamento do pesquisador.

Em relação a forma de análise dos dados neste trabalho, estes foram analisados por meio de programas computacionais, como, por exemplo, o Excel para planilha de dados, construção de tabelas e gráficos.

4. RESULTADOS

Neste capítulo apresenta-se a análise dos dados coletados por meio da aplicação de questionário aos motoristas de transporte de carga. Inicialmente, os dados apresentados são relacionados ao perfil sociodemográfico e profissional dos motoristas. Posteriormente, são apresentados uma os resultados dos fatores determinantes que influenciam a qualidade de vida destes profissionais.

O tamanho da população de $N = 101$ motoristas. A amostra para esta pesquisa é por conveniência, pois os participantes foram selecionados por disponibilidade e não por modelos estatísticos.

4.1. Perfil biográfico e profissional

Nessa fase da pesquisa será apresentado o perfil dos motoristas participantes com base nos dados obtidos pelos questionários. Serão descritos os principais resultados que caracterizam o perfil sociodemográfico e profissional, incluindo: sexo, cor, faixa etária, grau de escolaridade, contrato de trabalho, tempo de profissão, modalidade de salário e média salarial.

O primeiro fator está relacionado ao sexo, em que 100% dos respondentes são do gênero masculino. Quanto a porcentagem de motoristas de acordo com a cor, a maior parte dos respondentes são brancos (58%).

Tabela 2 - Proporção de motoristas por cor

Cor	Número	%
Branco	59	58%
Negro	37	37%
Sem declaração	5	5%
Total	101	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a faixa etária, 44% dos respondentes tinham entre 36 – 45 anos de idade e a segunda maior porcentagem é de 44 – 55 anos de idade. Segunda Lima (2018), essa idade mais avançada desses profissionais justifica-se pelo fato de que para transitar com vários tipos de caminhões, é exigido por lei uma progressão de categoria, no qual, torna-se um processo moroso.

Tabela 3 – Proporção de motoristas por faixa etária

Faixa etária	Número	%
18 a 25	6	6%
26 a 35	11	11%
36 a 45	44	44%
46 a 55	21	21%
56 ou mais	19	19%
Total	101	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao grau de escolaridade, verifica-se que 49% dos motoristas possuem ensino fundamental incompleto. Nenhum dos participantes possuía ensino superior.

Tabela 4 – Proporção de motoristas por grau de escolaridade

Grau de Escolaridade	Número	%
Sem alfabetização	21	21%
Ensino Fundamental Incompleto	49	49%
Ensino Fundamental Completo	15	15%
Ensino Médio Incompleto	9	9%
Ensino Médio completo	7	7%
Ensino Superior Incompleto	0	0%
Ensino Superior completo	0	0%
Total	101	100%

Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao perfil profissional, a tabela abaixo mostra que 52% dos respondentes possuem carteira assinada. A segunda maior porcentagem refere-se aos que possuem conta própria, no qual esse grupo compõe aos motoristas autônomos, ou seja, motoristas que possuem e conduzem seus próprios caminhões. Em menor porcentagem, mas considerável a proporção, temos “Outros”, no qual, o contrato de trabalho compreende predominantemente aos motoristas de caminhão que recebem por produtividade sem carteira assinada.

Tabela 5 – Proporção de motoristas por contrato de trabalho

Contrato de trabalho	Número	%
Carteira Assinada	53	52%
Conta própria	27	27%
Outros	21	21%
Total	101	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao tempo de profissão, 33% dos respondentes possuem entre 11 a 20 anos. Nota-se na tabela abaixo que há uma diferença-se pequena quando comparada com a faixa de 6 a 10, no qual compreende uma proporção de 31% da amostra.

Tabela 6 – Proporção de motoristas por tempo de profissão

Tempo de profissão	Número	%
Até 1 ano	3	3%
De 2 a 5 anos	14	14%
de 6 a 10 anos	31	31%
De 11 a 20 anos	33	33%
De 21 a 30 anos	15	15%
Acima de 30 anos	5	5%
Total	101	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação a modalidade de salário, nota-se que 78% dos participantes tem uma modalidade de salário variável e 22% misto. Percebe-se também com base nos resultados abaixo, que nenhum dos respondentes recebem salário fixo. Santos (2012) justifica esse resultado devido esses profissionais serem mais bem remunerados mediante sua produtividade, no qual, conseguem receber muita das vezes 2 ou três vezes mais do que o salário da categoria.

Tabela 7 – Proporção de motoristas por modalidade de salário

Modalidade de salário	Número	%
Fixo	0	0%
Variável	79	78%
Misto	22	22%
Total	101	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Último fator pesquisado foi quanto a média salarial, no qual 39% dos motoristas possuem uma média salarial entre 3 – 4 salários mínimos. Esse resultado converge bem com a modalidade de salário desse profissional, no qual, é predominantemente paga de acordo com a sua produtividade. Nesse sentido, Lima (2018) fala que o motorista de caminhão recebe mais do que sua categoria e que isso é devido sua jornada de trabalho ser bem superior as 44h semanais.

Tabela 8 – Proporção de motoristas por média salarial

Média salarial	Número	%
Até 1 salário mínimo	0	0%
1 a 2 salários mínimos	14	14%
3 a 4 salários mínimos	39	39%
4 a 5 salários mínimos	27	27%

Acima de 5 salários mínimo	21	21%
Total	101	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos resultados obtidos pelo questionário, podemos perceber que o perfil dos motoristas entrevistados é do gênero masculino, cor branca, faixa etária de 36 – 45 anos e grau de escolaridade ensino fundamental incompleto. Quanto ao aspecto profissional, a amostra compreende a um perfil de profissional com contrato de trabalho via carteira assinada, tempo de profissão de 11 – 20 anos, modalidade de salário variável e média salarial de 3 a 4 salários mínimos.

4.2. Dimensões da qualidade de vida

Esta seção tem o objetivo de analisar as 8 dimensões de QVT e seus principais fatores, sendo elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, utilização e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social no trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social.

Para a construção do questionário da pesquisa foi adotado a Escada de Likert. O nível de concordância em relação aos fatores investigados foi descrito por meio de uma escala de cinco pontos. Sendo que, “C” e “CT” correspondem a concordância, “N” à indiferença e “D” e “DT” discordância. Para análise dos resultados, juntou-se as respostas de “C” e “CT” e “D” e “DT”.

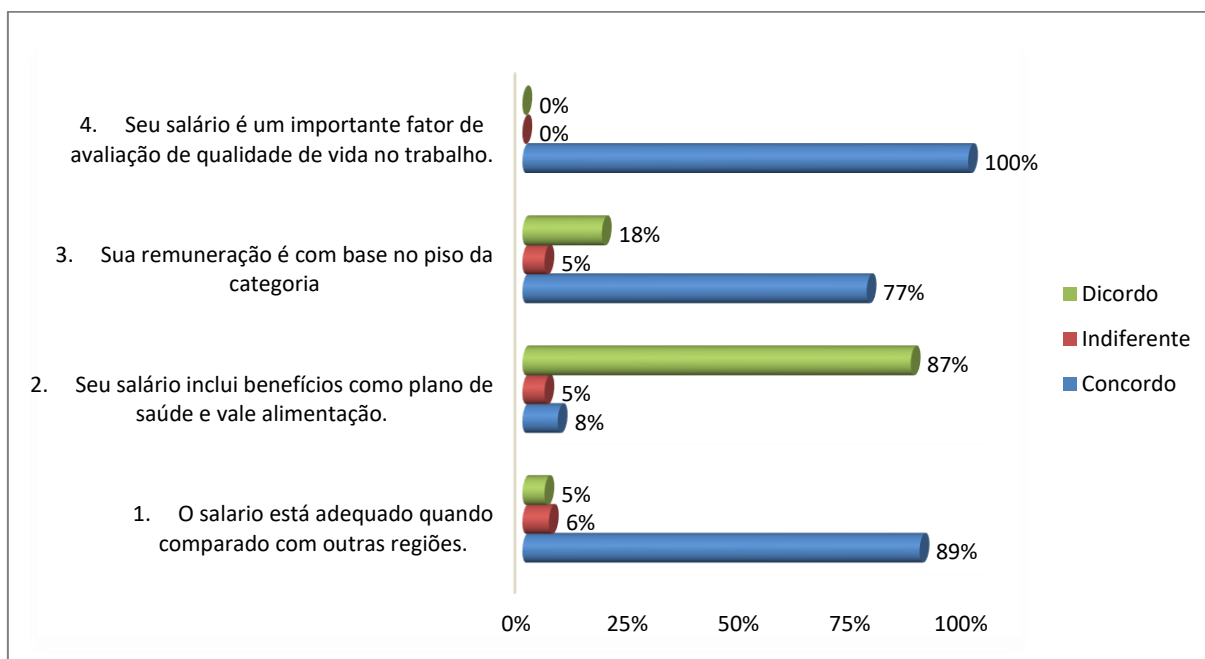
Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
CT	C	N	D	DT

4.2.1. Compensação justa e adequada

Conforme descrito no aporte teórico do trabalho, a dimensão Compensação Justa e Adequada abrange três fatores, que são: equidade interna e externa, justiça na compensação e partilha de ganhos da produtividade.

Nesse sentido, foi elaborado e aplicado quatro perguntas sobre essa dimensão a fim de quantificar o nível de satisfação dos motoristas. Os resultados obtidos são demonstrados na figura abaixo.

Figura 1 – Compensação justa e adequada



Fonte: Dados da pesquisa

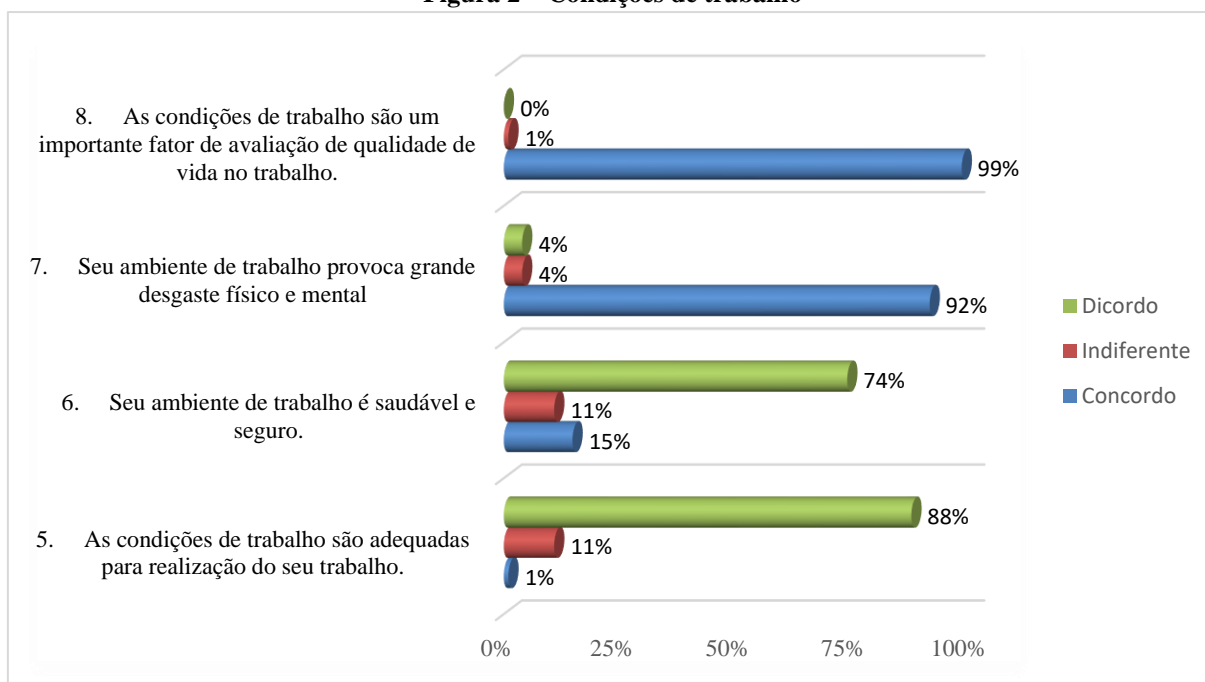
Conforme figura acima, nota-se que o nível de satisfação dos respondentes quanto a equidade de salário interna e externa, é satisfatória, visto que o salário dos profissionais está de acordo com piso da categoria e com de outras regiões. Timossi (2010) reforça que a remuneração salarial é um dos fatores que mais desmotiva o profissional, visto que afeta não apenas o aspecto financeiro, mas também o psicológico.

Outro ponto que sinalizou bastante insatisfação foi referente a inclusão de benefícios na remuneração, no qual 87% dos respondentes demonstraram discordância. Lima (2018) afirma que o plano de remuneração dessa categoria é predominantemente com base na sua produtividade, sem incorporar benefícios como plano de saúde, vale alimentação, horas extras, adicional noturno.

4.2.2. Condições de trabalho

Em relação ao critério Condições de trabalho, nela são avaliados fatores como jornada de trabalho, ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade. Para Rodrigues (2006), esse critério mensura as condições existente no trabalho, abrangendo aspectos como jornada de trabalho, ambiente físico, disponibilidade de materiais e equipamentos disponíveis para execução do trabalho e entre outros.

Figura 2 – Condições de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados mostram que 88% dos respondentes demonstraram bastante discordância sobre as condições de trabalho para realização das suas atividades. Batiston (2006) apresenta como fatores causadores para essa discordância são jornadas extensas, congestionamento, trabalho à noite, impossibilidade de escolha do trajeto e outros pontos.

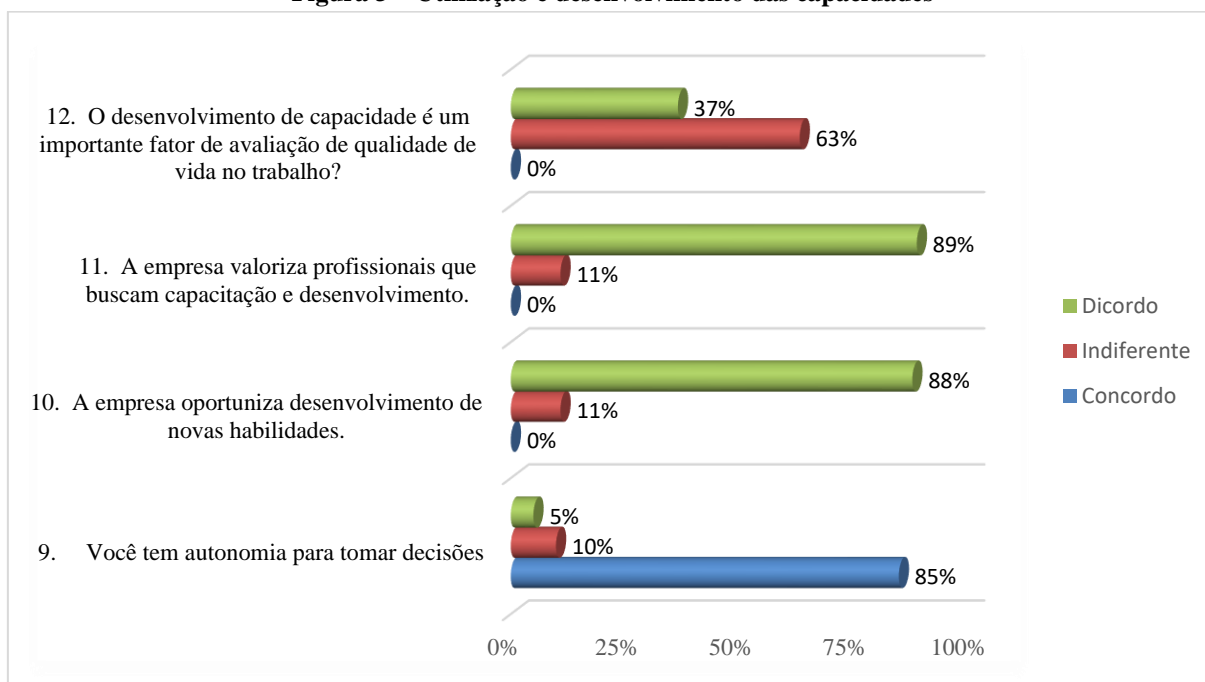
A questão 6 e 7 mensurou os fatores presentes no ambiente de trabalho quanto ao aspecto de segurança, saúde e desgaste físico e mental, onde os respondentes demonstraram significativa insatisfação. Nesse ponto, Lopes (2007) também destaca que privação social e familiar decorrente das viagens podem trazer prejuízos quanto a saúde mental dos trabalhadores. Outro ponto reforçado pelo autor são as longas viagens que os motoristas realizam, no qual os profissionais ficam em cidades longe da sua residência e dirigem por horas.

A última questão analisada sobre esse fator é a 8, no qual perguntava se as condições de trabalho é um importante fator de avaliação de qualidade de vida, e 99% dos respondentes concordaram que era. Nesse ponto, observa-se que os fatores tem bastante importância para a categoria, porém na rotina de trabalho é bastante negligenciada.

4.2.3. Utilização e desenvolvimento das capacidades

A dimensão de utilização e desenvolvimento das capacidades relaciona-se com a utilização de conhecimentos e habilidade por parte dos trabalhadores e capacidade do funcionário de obter autonomia e autocontrole. Para Monteiro (2007), essa dimensão avalia as possibilidades que os motoristas tem de aplicar e utilizar seu conhecimento e aptidões profissionais.

Figura 3 – Utilização e desenvolvimento das capacidades



Fonte: Dados da pesquisa

A questão 9 buscou identificar se os participantes possuíam autonomia para tomada de decisão, onde 85 % concordaram com a questão. Sobre esse ponto, Simmonds (2012) sinaliza em seu trabalho que esses profissionais possuem flexibilidade para iniciar as viagens mais tarde ou compensar em um outro dia. Além disso, devido ao fato da relação patrão funcionário ser bastante estreita, os motoristas tem autonomia para programar manutenção dos veículos e pagar serviços adicionais da viagens.

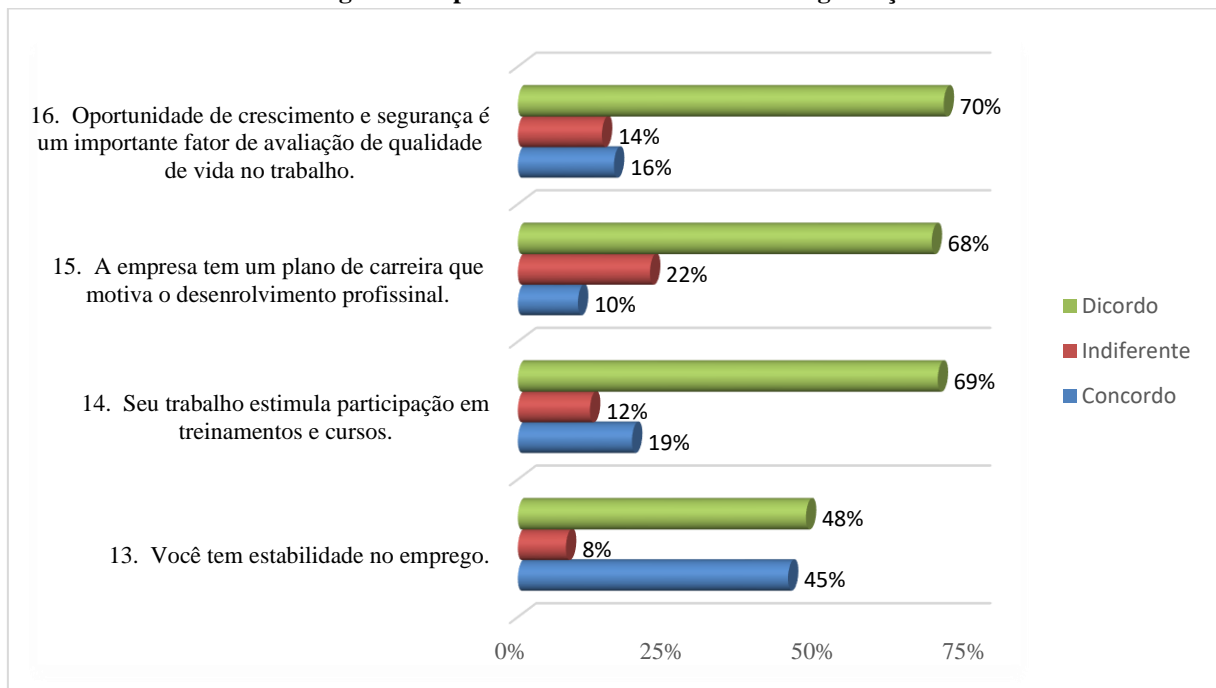
Com relação a valorização das empresas quanto aos aspectos de desenvolvimento de novas habilidade e capacitação profissional (questões 10 e 11), os respondentes em sua maioria demonstraram bastante discordância sobre esses pontos. Nota-se que apesar dos motoristas terem bastante autonomia para tomada de decisão, eles não sentem interesse de buscar capacitação profissional, visto que não é um fator de valorização no ambiente de trabalho.

No que se refere a importância da utilização e desenvolvimento das capacidades, os motoristas em sua maioria demonstraram indiferença sobre o nível de concordância para este fator. Simmonds (2012) reforça que isso se deve ao fato de que o desenvolvimento das capacidades desses profissionais ocorre de forma natural no dia a dia, sendo algo mais difícil de ser avaliado e reconhecido.

4.2.4. Oportunidade de crescimento e segurança

Na visão de Walton, oportunidade de crescimento e segurança permite investigar o nível de valorização da empresa a respeito do funcionário. Nessa dimensão, são avaliados fatores como plano de carreira, perspectiva de avanço salarial, estabilidade e crescimento pessoal.

Figura 4– Oportunidade de crescimento e segurança



Fonte: Dados da pesquisa

Quanto a oportunidade de segurança, a questão 13 traz resultados bastante próximos em níveis de concordância e discordância, em que 48% dos respondentes discordaram que possuem estabilidade no emprego e 45% concordaram que possuem. Esse resultado vai ao encontro com os resultados apresentados por Lima (2018), no qual ela justifica isso pelo perfil dos contratos de trabalho dos motoristas, no qual metade são transportadores autônomos ou carteira assinada.

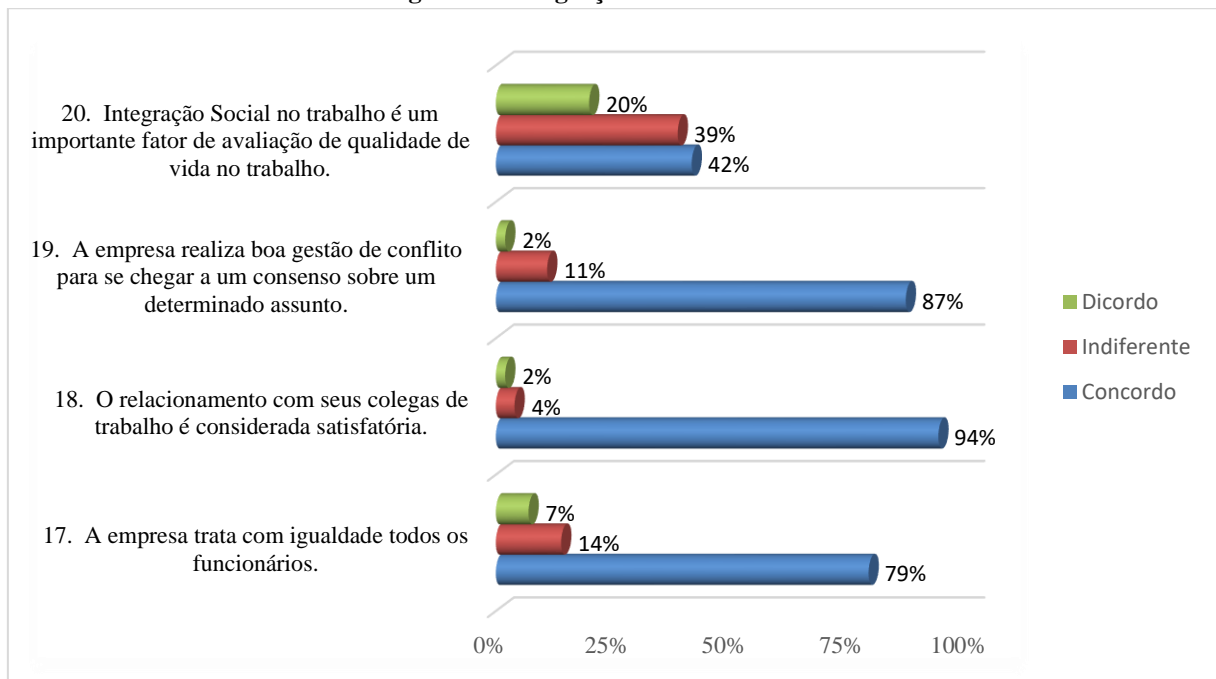
No que se refere ao aspecto de oportunidade de crescimento, as perguntas 14 e 15 nos traz um indicativo bem interessante sobre a visão dos motoristas, em que 69% dos respondentes discordam que o trabalho que eles realizam estimulam participação em treinamentos e cursos. Segunda Lima (2018), devido a média de idade dos motoristas de transporte de carga ser mais avançada, eles chegam a um estágio que a toda parte de treinamento e cursos já foi feita, se restringindo apenas a renovação de carteira e reciclagem. Devido a isso, o resultado da questão 15 é semelhante a anterior, visto que 68% discordam que a empresa oferece um plano de desenvolvimento profissional.

Com relação a questão 18 que buscou saber se a dimensão oportunidade de crescimento e segurança é um importante indicador de qualidade de vida, 70% dos respondentes discordaram.

4.2.5. Integração social no trabalho

Segunda Lopes (2007), essa dimensão avaliar o grau de interação com o ambiente de trabalho, no qual é entendida em uma perspectiva de igualdade de oportunidade, ausência de preconceitos e respeito as diferenças e as individualidades de cada um.

Figura 5 – Integração social no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

A partir dos resultados obtidos, observa-se que com relação aos níveis de concordância em relação ao aspecto de igualdade, 79% dos respondentes se mostraram satisfeitos. No que se refere a questão 18 que trata sobre o nível de interação com os colegas de trabalho, 94% dos respondentes também concordaram que existe uma boa relação. Veiga (2018) discorre em seu trabalho que devido a privação social familiar dos motoristas, existe uma relação muito estreita destes profissionais com o patrão e colegas de trabalho, no qual, criam um senso comunitário de fazerem refeições juntos e transitarem em grupos.

No que se refere a gestão de conflitos para se chegar a um consenso, 87% dos respondentes demonstraram que a empresa realiza boa gestão. Esse resultado também pode ser justificado pelo fato de que os motoristas muitas das vezes tem contato e relação direta com o patrão, em que em situações conflitantes, resolvem de forma prática os problemas.

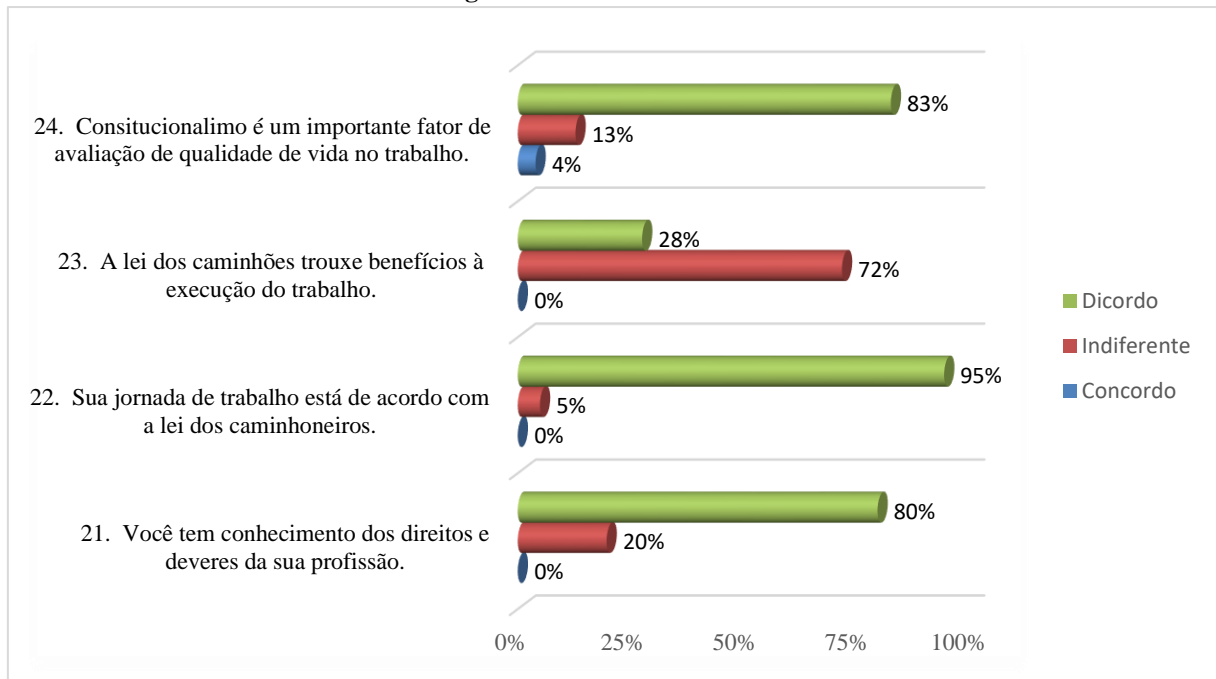
Na questão 20, foi investigado que a integração social no trabalho é um importante indicador de qualidade de vida no trabalho, no qual 42% dos respondentes concordaram e 39% demonstraram indiferença. Sobre esses resultados, observa-se que apesar dos motoristas concordaram em muitos aspectos de interação entre colegas e respeito dentro do ambiente de trabalho, nota-se que essa não é uma dimensão que eles demonstraram concordância significativa.

4.2.6. Constitucionalismo

Constitucionalismo, como fator de qualidade de vida no modelo de Walton, refere-se aos direitos e deveres do trabalhador e como esses dois aspectos podem se relacionar com os interesses da organização e do trabalhador. Segundo Doniak (2014), nesse modelo aspectos como direito a privacidade, equidade e o livre diálogo são fatores importante a serem avaliados.

No que se refere ao aspecto de legislação, a Lei nº 13.103, aprovada em 2015 e, denominada, Lei dos caminhoneiros, veio a estabelecer condições mínimas para regulação das atividades, como jornada de trabalho, direito ao pagamento de horas extras, compensação de horas, intervalo de descanso, proibição do tempo ininterrupto de viagem e entre outros.

Figura 6 – Constitucionalismo



Fonte: Dados da pesquisa

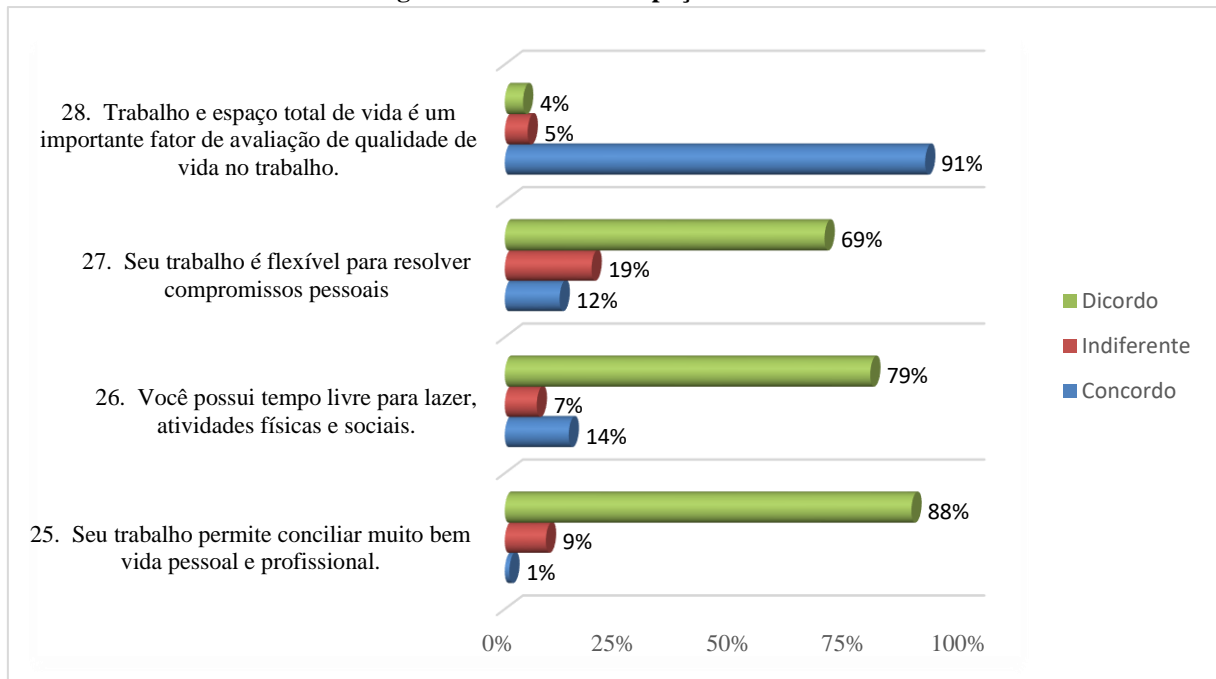
Com relação a opinião dos respondentes sobre conhecerem os direitos e deveres da sua profissão, 80% deles sinalizaram que não possuem conhecimento. Por outro lado, ao serem questionados sobre se a jornada de trabalho está de acordo com a Lei dos caminhoneiros, 95% dos entrevistados discordaram desse tópico. Nesse sentido nota-se que apesar dos motoristas sinalizarem falta de conhecimento sobre seus direitos, eles têm ciência que sua jornada de trabalho não está de acordo com a lei que os protege.

Ainda sobre esse fator, foi investigado também se o aspecto legal trouxe benefícios à execução do trabalho, no qual, 72% sinalizaram indiferença. Já quando questionados se o constitucionalismo é um importante fator de avaliação de qualidade de vida, observa-se que 83% dos respondentes discordaram desse quesito. SIMMONDS (2012), fala em seu trabalho, que na visão do motorista, a Lei sancionada veio para trazer mais deveres aos motoristas do que direitos.

4.2.7. Trabalho e espaço total de vida

Segundo Valoria (2016), o critério trabalho e espaço total de vida visa avaliar o equilíbrio entre vida pessoal do trabalhador com sua vida profissional. Diante disso, Walton descreve que, estabilidade de horários, tempo para lazer da família e poucas mudanças geográficas são importantes fatores de avaliação desse critério.

Figura 7 – Trabalho e espaço total de vida



Fonte: Dados da pesquisa

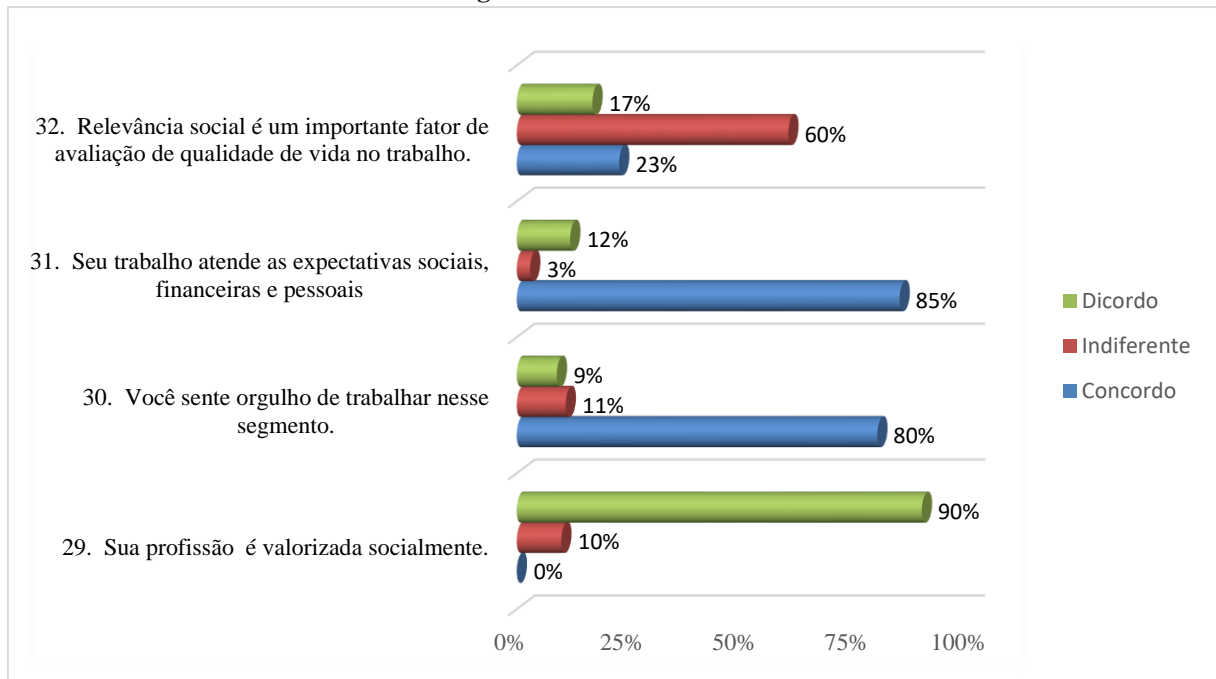
Nessa dimensão, as questões 25, 26 e 27 tiveram níveis de discordância bastante elevados. Desse modo, observa-se que a maioria dos respondentes discordam que conseguem balancear a vida pessoal e profissional. Segundo Narcizo (2017), a maior parte dos caminhoneiros enfrentam jornadas de trabalho bastante intensas, permanecendo acordados por mais de 18 horas/dia. Essas longas jornadas de trabalho e mudanças constantes de localidade, distanciam os profissionais de amigos e familiares.

Em relação a questão 28, pode-se observar que 91% dos respondentes concordaram que o trabalho e o espaço total de vida são importantes fatores de avaliação de qualidade de vida. Nesse sentido, pode-se observar que para os motoristas de transporte de carga, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é um importante fator de bem estar e saúde, no qual, a participação ativa na vida familiar e de seu grupo de amigos é bastante importante.

4.2.8. Relevância social

Na visão de Walton, a dimensão relevância social visa avaliar a valorização que é dada pela sociedade à sua profissão. Aspectos como, imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos e práticas de emprego são importantes fatores para mensurar esse critério.

Figura 8 – Relevância social



Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere a pergunta de número 29, que fala sobre a valorização social da profissão, 90% dos respondentes informaram que discordam. Já em relação se sentem orgulho de trabalharem no ramo (questão 30), 80% responderam que sim.

No que se refere a questão 31, se seu trabalho atende as expectativas sociais, financeiras e pessoais, 85% dos respondentes informaram que sim. Outro ponto abordado também na pesquisa é se relevância social é um importante fator de qualidade de vida, no qual, 60% dos respondentes demonstraram indiferença sobre esse tema.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo geral avaliar a percepção de motoristas de transporte de cargas em trânsito da região oeste da Bahia, em relação às condições de trabalho e qualidade de vida. Com a aplicação do modelo teórico de Walton, foi possível identificar os fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho sob a ótica de oito critérios.

Inicialmente este trabalho buscou contextualizar a qualidade de vida no trabalho, apresentando conceitos, principais modelos teóricos de estudo e a importância de se estudar esse tempo sob a ótica da gestão de pessoas.

No que concerne as limitações encontradas para a realização desta pesquisa, não houve muita dificuldade em se encontrar referências para os autores sobre qualidade de vida no trabalho. A dificuldade foi em se encontrar trabalhos que tratassem sobre a aplicação do modelo teórico de Walton sobre a categoria dos motoristas de transporte de carga. Contudo, alguns trabalhos referentes a temática desta pesquisa foram obtidos na internet, artigos científicos, trabalhos de conclusão de curso e teses de dissertação.

Em relação ao levantamento dos dados, a limitação encontrada foi na aplicação do questionário, no qual só foi possível realizar por meio de abordagem presencial, visto que os profissionais dessa área possuem acesso a internet em apenas alguns períodos do dia e possuem dificuldades ao responder questionário eletrônico.

A partir deste estudo percebeu-se a importância de se estudar a qualidade de vida no trabalho e entender os fatores que influencia. Pois, é investigando e analisando os fatores determinantes de QTV que conseguimos garantir condições mínimas de trabalho aos motoristas. Notou-se também que os estudos sobre qualidade de vida no trabalho, em especial, para a categoria de motoristas de transporte de carga, é bastante importante para redução dos números de acidente no trânsito.

Neste contexto, esta pesquisa torna-se importante à medida que buscou fornecer resultados para entender sob a ótica do motorista, a importância da qualidade de vida no trabalho e o impacto dos fatores no dia a dia. Com base na literatura pesquisada, percebeu-se que a qualidade de vida no trabalho tem impacto direto sobre o atendimento das expectativas e necessidades do trabalho, ainda isso tudo, a formação de uma força de trabalho motivada e autônoma.

Dessa forma, nota-se que as pesquisas sobre qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos motoristas de transporte de cargas serão sempre relevantes e necessárias, pois as suas consequências vão além de aspectos financeiros e motivacionais. Envolvem também questões que impactam diretamente a sociedade, como segurança – riscos de acidente em rodovias devidos desgastes físicos e psicológicos por longa duração de viagem; qualidade do fornecimento do serviço logístico – uma vez que um profissional desmotivado afeta diretamente na entrega do produto ou serviço; e o aumento nos custos logísticos – uma vez que poderá ter falta de motoristas de caminhão e, conseqüentemente, menor disponibilidade de veículos para atendimento da demanda local.

Adicionalmente, este trabalho servirá como fonte de pesquisa para aqueles que desejarem ou necessitarem trabalhar com o aprofundamento dos resultados aqui apresentados, como por exemplo, estabelecer um indicador geral de satisfação.

REFERÊNCIAS

- BATISTON, M.; CRUZ, R. M.; HOFFMAN, M. H.. **Condições de trabalho e saúde dos motoristas de transporte coletivo urbano**. Estudos de Psicologia, v. 11, n. 3, UFRG, Natal, Brasil, p. 333-343, 2006.
- Batista, A. A. S. **Análise da qualidade de vida no trabalho utilizando um modelo de regressão logística**. Dissertação de mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, PR, 2010.
- CARAVANTES, Geraldo R.; CARAVANTES, Cláudia B.; KLOECKNER, Mônica C. **Administração: teorias e processos**. São Paulo: Pearson Hall, 2005.
- ALVES, Lécia Ambrósio. **O Papel da Gestão de Pessoas nas Empresas na Formação do Profissional Realizado – uma revisão teórica**. Monografia (Especialista em Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas). Vila Velha: Escola Superior Aberta do Brasil – ESAB, 2011.
- PAZINI, Marcos H., STEFANO, Silvio R. A Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um estudo multi-casos com os funcionários das empresas do sistema “S”. In: **II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – EnGPR: Trabalho Apresentado ANPAD**, 2009, Curitiba : 2009, pp. 1-16. Acesso em: 10 nov. 2020.
- MORETTI, Silvinha. **Qualidade de Vida no Trabalho X Auto-Realização Humana**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG. Santa Catarina, p. 1-14, mar. 2012. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>.
- TIMOSSI et al. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações**. Revista Produção, v. 20, n. 3, 2010.
- MAIRE, Rúbia Carla; SANTOS JUNIOR, Guataçara dos. **Análise exploratória sobre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em colaboradores bancários da cidade de Ponta Grossa - PR**. In: PILATTI, Luiz Alberto et al (Org.). Engenharia de Produção: discussões contemporâneas. Ponta Grossa: UTFPR, 2017. p. 36-46.
- GARCIA, Y. M. Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE). ERA Eletrônica ISSN ISSN -1982. Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, 1989.
- SANTOS, J. A. **Qualidade de Vida no Trabalho.X Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. LATEC/UFF, 2012.
- MORAES, A.; SELIG, P. M. **A influência das Universidades no Desenvolvimento Regional**. Revista CCEI . V.14. nº25, março de 2010.
- RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005.

VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Thomson, 2012.

TOLEDO, A. S. N.; AGOSTINHO, F.. **Avaliação da curvatura torácica e da impressão plantar de motoristas de uma empresa de transporte coletivo urbano do Município de Rio Verde – GO**. 36f. Monografia – Universidade de Rio Verde. Rio Verde, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2 ed. Atlas S.A., São Paulo, 2013.

FIORINI, Sérgio Luís C.. **Qualidade de vida no trabalho e mudança organizacional planejada: um estudo de caso em um banco de varejo estatal**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Gestão de Pessoas em empresas inovadoras**. São Paulo: Saraiva, 2011.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 10. reimp. São Paulo: Atlas, 2012.

ÁVILA, E.S. de. **Modelo de análise de custos de transporte - transporte de soja do mato grosso ao porto de santos**. 2016. Dissertação de mestrado. Universidade de São Paulo, Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”. Piracicaba, São Paulo.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 184p

Zanella, Liane Carly **Hermes Metodologia de pesquisa** / Liane Carly Hermes Zanella. – 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2013.

PRODANOV, C.C; FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2ª ed. Universidade Feevale – Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul, 2013.

Cauchick Miguel, P.A. (org.) **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. Elsevier: Rio de Janeiro, 2018.

BARBOSA, E.F. & MOURA, D.G. **Trabalhando com projetos - Planejamento e Gestão de Projetos Educacionais**. São Paulo: Vozes, 2011.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de marketing: conceitos e metodologia**. 3.ed. São Paulo: Makron Books, 2002

LIMA, L. **O mercado de trabalho dos motoristas de caminhão no Brasil: caracterização e avaliação do efeito de leis trabalhistas**. 101 f, 2018. Dissertação (Tese de Doutorado para obtenção do título de Mestre em Ciências), Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2018.

Lopes G, Russo CL, Fiorini. CA. **Estudo da audição e da qualidade de vida em motoristas de caminhão**. São Paulo, 2007

MONTEIRO, Janine Kieling et al. **Bombeiros: um olhar sobre a qualidade de vida no trabalho**. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 27, n. 3, p. 554-565, set. 2007.

SIMMONDS, E. G de S. **Fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho dos motoristas de transporte de cargas em trânsito pela região de Barra do Garças**. Dissertação (Mestrado em Mestrado Profissional em Administração) - Faculdades Pedro Leopoldo. Barra do Garças: 2012.

DONIAK, L. H. DE S. **A REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE MOTORISTA: ASPECTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DOS MOTORISTAS EMPREGADOS NO TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA EM PONTA GROSSA-PR**. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2014.

VEIGA, H. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE MOTORISTAS E COBRADORES DO TRANSPORTE COLETIVO DE UBERLÂNDIA**. *Revista de Psicologia*, v.9 n1, p. 189-199. 2018

VALORIA, C. S.; CZARNESKI, F; CERQUEIRA, L. S. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos alunos do ICEAC/FURG em atividades de estágio**. *In: IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais– CBEO*, Porto Alegre, 2016.

Narciso FV, Mello MT. **Segurança e saúde dos motoristas profissionais que trafegam nas rodovias do Brasil**. *Rev Saude Publica*. 2017; 51:26.

Apêndice I - Questionário para os motoristas de transporte de carga

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Você está sendo convidado a participar deste estudo que tem como finalidade identificar o perfil biográfico e profissional e as condições atuais de trabalho dos motoristas de transporte de cargas em trânsito de empresas subcontratadas por uma multinacional de Luís Eduardo Magalhães. Os dados aqui adquiridos são exclusivamente de uso acadêmico e a identidade dos pesquisados serão preservadas.

PERFIL DO MOTORISTA DE TRANSPORTE DE CARGA

1. Cor

Branca Amarela Parda Preta Sem declaração

2. Faixa etária:

18 a 25 anos de 26 a 35 anos de 36 a 45 anos de 46 a 55 anos 60 anos ou mais

3. Estado civil:

Solteiro casado/ União estável separado viúvo

4. Grau de instrução:

Ensino Fundamental incompleto Ensino Técnico
 Ensino Fundamental completo Ensino Superior incompleto
 Ensino Médio incompleto Ensino Superior completo
 Ensino Médio completo

5. Contrato de trabalho

Carteira assinada Conta própria Outros

6. Tempo que trabalha nessa profissão:

até 1 ano de 2 a 5 anos de 6 a 10 anos
 de 11 a 20 anos de 21 a 30 anos acima de 30 anos

7. Modalidade de salário

fixo variável misto

7. Média Salarial:

até 1 salário mínimo 1 a 2 salários mínimos 3 a 4 salários mínimos
 4 a 5 salários mínimos acima de cinco salários mínimos

QUESTIONÁRIO – CATEGORIAS DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nesta primeira parte, responda conforme o nível de concordância que você atribui a cada categoria de Qualidade de Vida no Trabalho realizado.

1 - Não Satisfeito	2 - Pouco Satisfeito	3 - Indiferente	4 - Satisfeito	5 - Muito Satisfeito
--------------------	----------------------	-----------------	----------------	----------------------

Marque com um X a opção que corresponde com o seu nível de satisfação.

COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	1	2	3	4	5
1. O salário está adequado quando comparado com outras regiões.	()	()	()	()	()
2. Recebe algum tipo de benefício, como plano de saúde e vale alimentação.	()	()	()	()	()
3. Sua remuneração é com base no piso da categoria	()	()	()	()	()
4. Seu salário é um importante fator de avaliação de qualidade de vida no trabalho.	()	()	()	()	()
CONDIÇÕES DE TRABALHO	1	2	3	4	5
5. As condições de trabalho são adequadas para realização do seu trabalho.	()	()	()	()	()
6. Seu ambiente de trabalho é saudável e seguro.	()	()	()	()	()
7. Seu ambiente de trabalho provoca grande desgaste físico e mental	()	()	()	()	()
8. As condições de trabalho são um importante fator de avaliação de qualidade de vida no trabalho.	()	()	()	()	()
USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES	1	2	3	4	5
9. Você tem autonomia para tomar decisões	()	()	()	()	()
10. A empresa oportuniza desenvolvimento de novas habilidades.	()	()	()	()	()
11. A empresa valoriza profissionais que buscam capacitação e desenvolvimento.	()	()	()	()	()
12. O desenvolvimento de capacidade é um importante fator de avaliação de qualidade de vida no trabalho?	()	()	()	()	()
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA	1	2	3	4	5
13. Você tem estabilidade no emprego.	()	()	()	()	()
14. Seu trabalho estimula participação em treinamentos e cursos.	()	()	()	()	()
15. A empresa tem um plano de carreira que motiva o desenvolvimento profissional.	()	()	()	()	()
16. Oportunidade de crescimento e segurança é um importante fator de avaliação de qualidade de vida no trabalho.	()	()	()	()	()
INTEGRAÇÃO SOCIAL NO TRABALHO	1	2	3	4	5
17. A empresa trata com igualdade todos os funcionários.	()	()	()	()	()
18. O relacionamento com seus colegas de trabalho é considerada satisfatória.	()	()	()	()	()
19. A empresa realiza boa gestão de conflito para se chegar a um consenso sobre um determinado assunto.	()	()	()	()	()
20. Integração Social no trabalho é um importante fator de avaliação de qualidade de vida no trabalho.	()	()	()	()	()
CONSITUCIONALISMO	1	2	3	4	5
21. Você tem conhecimento dos direitos e deveres da sua profissão.	()	()	()	()	()
22. Sua jornada de trabalho está de acordo com a lei dos caminhoneiros.	()	()	()	()	()

23. A lei dos caminhões trouxe benefícios à execução do trabalho.	()	()	()	()	()
24. Consitucionalimo é um importante fator de avaliação de qualidade de vida no trabalho.	()	()	()	()	()
O TRABALHO E O ESPAÇO TOTAL DE VIDA	1	2	3	4	5
25. Seu trabalho permite conciliar muito bem vida pessoal e profissional.	()	()	()	()	()
26. Você possui tempo livre para lazer, atividades físicas e sociais.	()	()	()	()	()
27. Seu trabalho é flexível para resolver compromissos pessoais	()	()	()	()	()
28. Trabalho e espaço total de vida é um importante fator de avaliação de qualidade de vida no trabalho.	()	()	()	()	()
	1	2	3	4	5
29. Sua profissão é valorizada socialmente.	()	()	()	()	()
30. Você sente orgulho de trabalhar nesse segmento.	()	()	()	()	()
31. Seu trabalho atende as expectativas sociais, financeiras e pessoais	()	()	()	()	()
32. Relevância social é um importante fator de avaliação de qualidade de vida no trabalho.	()	()	()	()	()