



UNIVERSIDADE DO VALE DO TAQUARI - UNIVATES
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM
MOTORISTAS DE CAMINHÃO**

Fernanda Martins Thurow

Lajeado/RS, dezembro de 2020



Fernanda Martins Thurow

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO COM MOTORISTAS DE CAMINHÃO

Monografia apresentado na disciplina de Trabalho de Curso II, do Curso de Administração de Empresas, da Universidade do Vale do Taquari – Univates, para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientadora: Profa. Ma. Bernardete Bregolin Cerutti

Lajeado/RS, dezembro de 2020

RESUMO

Cada vez mais os gestores das empresas têm percebido a importância e a necessidade de investir em qualidade de vida no trabalho, pois a falta dela interfere na motivação e produtividade dos funcionários, conseqüentemente, nos resultados da organização. Para medir as condições de trabalho e como os funcionários estão se sentindo nesse local, uma das ferramentas utilizadas é a pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A pesquisa de QVT é um instrumento que visa identificar tantos os aspectos físicos como os ambientais e psicológicos no local de trabalho. Tais aspectos estão relacionados às funções exercidas, produzindo satisfação e motivação pessoal e profissional. Iniciativas de prevenção por meio de programas de QVT são ações que reduzem, por exemplo, doenças ocupacionais e custos operacionais de rotatividade e absenteísmo. Em meio a esse contexto, o trabalho desenvolvido por motoristas de caminhão é exaustivo na medida em que, muitas vezes, o tempo de duração de sua jornada ultrapassa 10 horas diárias, além de estar exposto a diversos imprevistos. Diante disso, o objetivo geral deste estudo é analisar a percepção de motoristas de caminhão de uma transportadora de cargas do Rio Grande do Sul quanto à qualidade de vida no trabalho; e os objetivos específicos, são: (i) identificar os hábitos de qualidade de vida no trabalho dos motoristas de caminhão, (ii) identificar a percepção dos motoristas de caminhão quanto aos fatores satisfatórios e insatisfatórios relacionados à qualidade de vida no trabalho, e (iii) identificar o nível médio de satisfação dos motoristas de caminhão, a partir das escalas de concordância do questionário de pesquisa. A pesquisa caracteriza-se como quantitativa, aplicada e descritiva. A coleta dos dados foi realizada por meio de questionário estruturado e os dados submetidos à tabulação com auxílio do *software* Excel, para análise estatística dos dados. A partir das escalas de concordância do questionário de pesquisa, os resultados apontam um nível médio de 82,25% de satisfação dos motoristas de caminhão em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Esse nível médio supera em 12,25% a meta estipulada pela transportadora.

Palavras-chave: Qualidade de vida. Motoristas. Bem-estar. Ambiente de trabalho.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - O que levou você a escolher a profissão de motorista de caminhão.....	26
Gráfico 2 - Quais os sentimentos mais presentes no seu dia a dia	27
Gráfico 3 - Quais alimentos você consome diariamente	29
Gráfico 4 - Quantas horas por dia você descansa	30
Gráfico 5 - O que te causa mais insegurança nessa profissão	31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil dos respondentes.....	24
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Frequência com que os participantes procuram assistência médica	27
Tabela 2 - Frequência com que os participantes praticam atividade física	28
Tabela 3 - Frequência da razão pela qual não pratica atividade física.....	29
Tabela 4 - Categoria 1 – Condições de trabalho	32
Tabela 5 - Categoria 2 – Satisfação no trabalho	33
Tabela 6 - Categoria 3 – Ambiente de trabalho.....	34
Tabela 7 - Categoria 4 - Oportunidades de crescimento e segurança profissional.....	35
Tabela 8 - Categoria 5 - Remuneração e Benefícios	36
Tabela 9 - Categoria 6 - Liderança e Comunicação	37
Tabela 10 - Categoria 7 - Relevância social do trabalho na vida	38

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 Definição do problema.....	7
1.2 Delimitação do estudo	8
1.3 Objetivos	8
1.3.1 Objetivo geral	8
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4 Justificativa.....	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1 Evolução da compreensão de qualidade de vida no trabalho	11
2.2 Categorias para avaliação de qualidade de vida no trabalho.....	14
2.3 Benefícios da QVT para motoristas de caminhão	16
2.4 Desafios e oportunidades de implantação de programas de QVT	17
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	19
3.1 Classificação da pesquisa	19
3.1.1 Definição da pesquisa quanto à natureza	19
3.1.2 Definição da pesquisa quanto ao modo de abordagem	20
3.1.3 Definição da pesquisa quanto aos objetivos	20
3.2 População e amostra	20
3.3 Coleta de dados.....	21
3.4 Pré-teste do questionário	22
3.5 Análise de dados	22
3.6 Limitações do método	23
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	24
5 CONCLUSÃO	40
REFERÊNCIAS	42
APÊNDICE	47
APÊNDICE A – Questionário	48

1 INTRODUÇÃO

Cada vez mais os gestores das empresas têm percebido a importância e a necessidade de investir em qualidade de vida no trabalho, pois a falta dela interfere na motivação e produtividade dos funcionários, conseqüentemente, nos resultados da organização (TRIERWEILER, SILVA, 2007).

Para medir as condições de trabalho e como os funcionários estão se sentindo nesse local, uma das ferramentas utilizadas é a pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Segundo Ferreira (2017), a pesquisa de QVT é um instrumento que visa identificar tantos os aspectos físicos como os ambientais e psicológicos no local de trabalho. Tais aspectos estão relacionados às funções exercidas, produzindo satisfação e motivação pessoal e profissional.

Para Bankoff (2015), a QVT contempla desde a exposição a riscos e o ambiente físico de trabalho até as relações entre os funcionários e a empresa. Quando essas questões não são observadas, tem-se falta de qualidade de vida entre as pessoas e os processos de trabalho, podendo gerar doenças físicas, mentais e emocionais.

Por isso, iniciativas de prevenção por meio de programas de QVT são ações que reduzem, por exemplo, doenças ocupacionais e custos operacionais de rotatividade e absenteísmo. Neste contexto, Chiavenato (2014) cita alguns fatores que afetam a QVT, tais como: estrutura adequada de trabalho, satisfação dos funcionários, reconhecimento, recompensa (salários, bonificações e auxílios), trabalho em equipe, cultura e clima organizacional, planejamento, organização,

gestão, liderança e comunicação entre todos os níveis hierárquicos.

Em meio a esse contexto, o trabalho desenvolvido por motoristas de caminhão é exaustivo na medida em que, muitas vezes, o tempo de duração de sua jornada ultrapassa 10 horas diárias, além de estar exposto a imprevistos como acidentes de trânsito, roubo de carga, sedentarismo e falta de convívio familiar. Neste caso, o apoio da empresa é fundamental para que esses profissionais possam se sentir amparados diante de qualquer necessidade. Ou seja, acredita-se que a produtividade e o bem-estar dos caminhoneiros podem ser melhorados através de programas de QVT, uma vez que esses profissionais terão mais satisfação, motivação e menos fadiga.

Mediante as considerações apresentadas, este estudo objetiva analisar a percepção de motoristas de caminhão de uma transportadora de cargas quanto à qualidade de vida no trabalho, conforme descrição nos itens subsequentes.

1.1 Definição do problema

Diante do quadro econômico brasileiro atual, o setor de transporte rodoviário de cargas se torna ainda mais colaborativo e decisivo nas empresas que precisam distribuir produtos com qualidade e preço justos, por meio de colaboradores capacitados e altamente comprometidos.

Conforme o relatório anual da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT) 2018, o Brasil possui 690.196 transportadores inscritos no Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas (RNTRC). São 521.652 profissionais autônomos, 168.192 transportadoras e 352 cooperativas, totalizando uma frota de 1.902.901 veículos e aproximadamente 5,8 milhões de empregos, de forma direta e indireta.

Considerando a expressividade e importância do setor de transporte rodoviário de cargas, conseqüentemente seus profissionais, busca-se responder ao seguinte problema de pesquisa: *Como os motoristas de caminhão avaliam a qualidade de vida no trabalho?*

1.2 Delimitação do estudo

Este estudo delimita-se a identificar a percepção de motoristas de caminhão que compõem a frota de uma transportadora de cargas localizada no Rio Grande do Sul quanto à QVT. A aplicação do questionário de pesquisa ocorreu no segundo semestre de 2020, no turno da manhã e da tarde, nas dependências da transportadora.

O roteiro do questionário de pesquisa está ancorado nas 7 categorias conceituais para nortear os critérios de avaliação de QVT, sendo elas condições de trabalho, satisfação no trabalho, ambiente de trabalho, oportunidades de crescimento e segurança profissional, remuneração e benefícios, liderança e comunicação, e relevância social do trabalho na vida, descritas no referencial teórico, item 2.2, com base em Walton (1973), Ferreira (2013) e Nahas (2017).

1.3 Objetivos

Os objetivos deste estudo são descritos na sequência.

1.3.1 Objetivo geral

Analisar a percepção de motoristas de caminhão de uma transportadora de cargas do Rio Grande do Sul quanto à qualidade de vida no trabalho.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar os hábitos de qualidade de vida no trabalho dos motoristas de caminhão;
- Identificar a percepção dos motoristas de caminhão quanto aos fatores satisfatórios e insatisfatórios relacionados à qualidade de vida no trabalho;
- Identificar o nível médio de satisfação dos motoristas de caminhão, a partir das escalas de concordância do questionário de pesquisa.

1.4 Justificativa

Em maio de 2018 o país vivenciou uma paralisação de motoristas de caminhão, com duração de 11 dias, que ocasionou falta de itens essenciais à população, como alimentos perecíveis e hortifrúti nos supermercados, gás de cozinha, combustíveis e insumos para as empresas. Segundo dados do Brasil Econômico (texto digital), mais da metade (58%) de toda a mercadoria produzida no Brasil depende do transporte rodoviário de cargas para a realização de sua distribuição, causando um grande impacto à população e à economia do país.

O principal objetivo da paralisação foi à redução de impostos sobre o preço do óleo diesel e a implantação de uma tabela mínima para os valores dos fretes, ações que causaram impacto em longo prazo na economia. De acordo com o Ministério da Fazenda, estima-se que a paralisação dos caminhoneiros rendeu um prejuízo de R\$ 15 bilhões, representando 0,2% do Produto Interno Bruto (PIB), que se refere à soma de todos os bens e serviços finais produzidos pelo país, estados ou cidades (GLOBO, texto digital).

No atual momento, o mundo está vivenciando uma pandemia de saúde provocada por um vírus¹, e mais uma vez a classe trabalhadora dos motoristas de caminhão revela-se fundamental. Para que não faltem produtos de primeira necessidade para os hospitais (insumos para pacientes e profissionais da saúde) e para a população (alimentos, combustíveis, entre outros), estão trabalhando enquanto empresas e funcionários dos segmentos produtivos menos essenciais estão paralisados, seguindo as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS) de isolamento social para conter a disseminação da doença (BRASIL, texto digital).

Essas informações revelam e justificam a importância do trabalho dos

¹ A Organização Mundial da Saúde (OMS) emitiu o primeiro alerta para a doença em 31 de dezembro de 2019, depois que autoridades chinesas notificaram casos de uma misteriosa pneumonia na cidade de Wuhan, na China. O novo vírus é apontado como uma variação da família coronavírus e recebeu da OMS a denominação de COVID-19 em 11 de fevereiro de 2020. No dia 11 de março de 2020, a mesma organização declarou o novo coronavírus como uma pandemia global. Ainda não se sabe como ocorreu a mutação que permitiu o surgimento do novo vírus, mas ele já infectou mais de 1,2 milhão de pessoas e causou mais de 70 mil mortes no mundo. O Brasil registrou, até 06.04.2020, mais de 11 mil casos confirmados e 486 mortes em decorrência do novo coronavírus (BRASIL, texto digital).

motoristas de caminhão na sociedade, logo, identificar os fatores satisfatórios e insatisfatórios relacionados à sua qualidade de vida no trabalho é essencial para implantar programas que possam proporcionar melhores condições de trabalho, atendendo necessidades e expectativas, elevando, assim, seu desempenho e bem-estar.

Neste contexto, este estudo também se justifica por proporcionar subsídios à transportadora a respeito das percepções de seus motoristas sobre QVT, de modo a possibilitar (re)avaliar seu modelo de gestão. Para a acadêmica, o estudo permite alinhar teoria e prática, revelando o quanto a teoria gera uma prática significativa e confiável. E, para a universidade, acredita-se que o estudo pode servir de referência a demais estudantes e empresas interessados ao tema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta o referencial teórico relacionado ao tema da pesquisa, destacando a evolução da compreensão de QVT, as categorias para avaliação de QVT, os benefícios, os desafios e as oportunidades de implantação de programas de QVT.

2.1 Evolução da compreensão de qualidade de vida no trabalho

Conforme Maximiano (2000), os primeiros estudos científicos sobre a relação do desempenho humano com o ambiente de trabalho foram realizados pelo psicólogo Elton Mayo, do Departamento de Pesquisas Industriais da *Harvard Graduate School of Business Administration*, entre as décadas de 1920 a 1940.

O estudo de Mayo analisou dois grupos de operárias que faziam o mesmo trabalho e em condições idênticas na empresa *Western Electric Company* (fabricante de componentes eletrônicos), situada no bairro *Hawthorne*, em Chicago, nos Estados Unidos. O objetivo era conduzir experimentos relacionando a produtividade e condições físicas de trabalho, verificando se aumentando a luminosidade, aumentaria também a produtividade.

Para isso, um grupo de operárias trabalhou sobre intensidade de luz variável, enquanto o outro grupo tinha intensidade constante. Curiosamente, nos dois grupos registrou-se um aumento na produtividade, comprovando a preponderância do fator psicológico sobre o fator fisiológico: a eficiência das operárias não estava relacionada com a intensidade da luz, mas sim com a atenção que estava sendo

dada às pessoas. Vale destacar que a empresa não estava interessada em aumentar a produção, mas em conhecer melhor seus funcionários (MAXIMIANO, 2000).

Segundo Maximiano (2000), o desempenho não está somente ligado às formas e às condições de trabalho, mas também ao comportamento entre empresa e funcionários. O diálogo, o trabalho em equipe e as relações interpessoais elevam a qualidade de vida no trabalho, conseqüentemente a satisfação e a motivação dos envolvidos.

Após as importantes contribuições de Mayo para o estudo do comportamento humano e da qualidade de vida no trabalho, Abraham Harold Maslow, nova-iorquino, psicólogo e consultor, foi o primeiro a formular a teoria da motivação baseada no conceito de hierarquia de cinco necessidades, que são: fisiológica, segurança, social, estima e realização pessoal. Conforme Chiavenato (2016), as necessidades fisiológicas e de segurança são essenciais para o ser humano, mas não é fator motivacional, já as necessidades sociais, de estima e de realização pessoal são complementares e possuem mais efeito no fator motivacional, influenciando o comportamento humano.

Na sequência, Frederick Herzberg formulou a teoria da motivação com base em um estudo empírico realizado com 200 engenheiros e contadores de 9 indústrias de metais em Pittsburgh. Solicitou que os participantes do estudo descrevessem como se sentiam no trabalho. Herzberg concluiu que existem dois fatores que influenciam a motivação no trabalho: fatores motivacionais e fatores higiênicos. Os fatores motivacionais referem-se, unicamente, ao desafio oferecido pelo cargo, produzindo efeitos duradouros de satisfação e, conseqüentemente, aumento de produtividade. E os fatores higiênicos referem-se às condições físicas e ambientais de trabalho do funcionário, tais como: salário, benefícios, políticas da empresa, clima organizacional, oportunidades, entre outras. Para Herzberg, esses fatores são limitados na capacidade de produzir motivação e satisfação (HERZBERG, 1968 *apud* RODRIGUES, 2008).

Em outras palavras, os fatores relacionados ao trabalho causam satisfação no trabalhador (tarefa desempenhada, responsabilidade do cargo, crescimento interno),

enquanto que fatores ambientais da empresa (condições de trabalho, remuneração, benefícios e outros) são causadores de insatisfação. Isso evidencia que os fatores higiênicos são distintos dos motivacionais.

Herzberg também foi responsável pelo conceito de enriquecimento de cargo, que é a reorganização e adaptação dos cargos e funções (descentralização de tarefas e gestores, maior participação, delegação de responsabilidade), buscando aumentar a satisfação e reconhecimento do trabalho prestado, mostrando que o funcionário é importante e indispensável à empresa, possibilitando mudança no clima organizacional e na qualidade de vida no trabalho, tornando o funcionário comprometido em desempenhar e contribuir para a empresa (CHIAVENATO, 2014).

Com base nessas teorias citadas, Eric Trist, em 1950, em Londres, junto com colaboradores do Instituto Tavistock, desenvolveram estudos para tentar compreender a relação existente entre indivíduo, trabalho e organização, baseando-se na análise e reestruturação da tarefa. Eles observaram que um dos aspectos fundamentais para haver Qualidade de Vida no Trabalho é a realização do indivíduo no trabalho (RODRIGUES, 2008).

No final da década de 1970, de acordo com Nadler e Lawler (1983) *apud* Fernandes (1996), houve forte competição nos mercados internacionais, especialmente em função da participação do Japão, ocasionando novamente interesse por qualidade de vida no trabalho. Nesse período, a globalização provoca a abertura para importação de produtos estrangeiros e o Programa Qualidade de Vida no Trabalho ganha ênfase também no Brasil, na década de 80. Estabelece-se, assim, na década de 1970 e 1980, o marco da história de Qualidade de Vida no Trabalho.

Assim, as contribuições de Elton Mayo, Abraham Harold Maslow e Frederick Herzberg foram essenciais para a implementação e o aperfeiçoamento de programas de QVT ao longo das últimas décadas. Atualmente, afirma Nahas (2017), saúde, segurança e bem-estar são pilares essenciais nas empresas que desejam ser estratégicas, produtivas e, sobretudo, que desejam reter talentos comprometidos e felizes.

Para Limongi-França (2013), a QVT está relacionada ao bem-estar pessoal

no ambiente profissional por meio de um conjunto de diretrizes que norteiam as condições de trabalho, de forma a suprir as necessidades ambientais, psicológicas, sociais e organizacionais. Em outras palavras, busca oferecer melhores condições de trabalho, aumentando a valorização e fazendo com que a empresa e os funcionários estejam mais satisfeitos e comprometidos diante de diferentes situações laborais.

Nessa perspectiva, alguns autores destacam categorias importantes para avaliação de QVT, os quais são apresentados no próximo item.

2.2 Categorias para avaliação de qualidade de vida no trabalho

As categorias para avaliação de QVT são utilizadas para designar um quadro de referência comum na área. Autores como Elton Mayo, Abraham Harold Maslow e Frederick Herzberg muito contribuíram para a compreensão da satisfação das necessidades das pessoas em diversos campos da vida e para a compreensão do comportamento e da motivação das pessoas no ambiente de trabalho, como mencionado anteriormente.

Esse estudo considera os autores citados, e destaca Walton (1973 *apud* SOUZA, 2012), Ferreira (2013) e Nahas (2017) para definir as sete categorias conceituais que norteiam a avaliação de QVT, os quais são:

Categoria 1 - Condições de trabalho: referem-se às estruturas físicas do local de trabalho, sendo elas às condições de limpeza e iluminação, ruídos e temperaturas, e adaptação dos postos de trabalho de forma ergométrica (NAHAS, 2017). De acordo com Ferreira (2013), às condições de trabalho consideram o bem-estar dos funcionários, os equipamentos de qualidade e quantidade disponíveis para a execução do trabalho de forma correta e apoio técnico a questões que afetam a segurança e podem causar doenças aos funcionários, como a carga de trabalho superior ao permitido;

Categoria 2 - Satisfação no trabalho: diz respeito ao quanto os funcionários sentem-se bem no ambiente de trabalho, ou seja, são os sentimentos positivos e negativos diante do trabalho, o quanto as competências dos colaboradores estão

alinhadas à função exercida. A falta pode afetar a efetividade e qualidade das atividades prestadas, causando uma maior taxa de absenteísmo e rotatividade, conseqüentemente elevados custos à organização (WALTON, 1973 *apud* SOUZA, 2012);

Categoria 3 - Ambiente de trabalho: considera o relacionamento interpessoal entre os funcionários e os líderes, as oportunidades para contribuir e expressar opiniões, o ambiente de confiança, harmonia, liberdade, diálogo e cooperação, buscando satisfazer as expectativas dos funcionários, de modo que o local de trabalho seja desejável (FERREIRA, 2013; NAHAS, 2017);

Categoria 4 - Oportunidades de crescimento e segurança profissional: são as possibilidades de carreira disponibilizadas pela empresa, de maneira que o funcionário possa ascender, com contínua capacitação, maiores recompensas e benefícios, visando reduzir ou extinguir o risco de desligamento (WALTON, 1973 *apud* SOUZA, 2012);

Categoria 5 - Remuneração e benefícios: é o conjunto de recompensas pagas aos funcionários pelo trabalho prestado, possibilitando-o viver de forma digna, por meio de uma remuneração justa. Esta categoria também considera programas de treinamento e desenvolvimento disponibilizados pela empresa, participação nos lucros e resultados, plano de saúde, bonificações, entre outros benefícios (WALTON, 1973 *apud* SOUZA, 2012; NAHAS, 2017);

Categoria 6 - Liderança e comunicação: referem-se ao apoio dos líderes aos funcionários, a manutenção do diálogo, ajuda diante da identificação de necessidades, desenvolvimento de *feedback* e avaliação de desempenho (FERREIRA, 2013). A liderança e a comunicação possuem grande influência na cultura e no clima organizacional, identificados através dos sentimentos e comportamentos das pessoas e da maneira como interagem com as demais;

Categoria 7 - Relevância social do trabalho na vida: diz respeito ao significado do trabalho na vida do trabalhador, o orgulho que sente em pertencer à organização, a capacidade de resolução de problemas, novas formas de pensar e agir na realização de tarefas, agregando valor a si mesmo e à empresa (WALTON, 1973 *apud* SOUZA, 2012);

Com estas categorias, busca-se identificar a percepção de motoristas de caminhão da transportadora de cargas foco deste estudo, sem deixar de compreender os benefícios da QVT.

2.3 Benefícios da QVT para motoristas de caminhão

O ambiente de trabalho está ligado não somente as condições físicas, mas também as condições psicológicas, sociais e ambientais, condições essas que podem afetar o bem-estar, a saúde e a integridade mental dos funcionários. Logo, a existência de ações voltadas a QVT geram benefícios que refletem em profissionais mais motivados e satisfeitos com suas rotinas, bom clima organizacional, menor índice de absenteísmo e de doenças, principalmente psicológicas, e em hábitos mais saudáveis por meio de funcionários mais conscientes (NASCIMENTO; SILVA, 2019).

Nesta perspectiva, Ferreira (2013) destaca o quanto o trabalho é significativo na vida das pessoas e o quanto elas buscam autorrealização, alinhando atendimento de necessidades, satisfação e bem-estar. E as empresas, segundo Nahas (2017), têm procurado desenvolver atividades que promovam qualidade de vida no âmbito do trabalho, como estratégias para elevar o engajamento e a produtividade dos seus funcionários.

Tais estratégias ganham relevância quando se analisa a pesquisa Perfil dos Caminhoneiros, divulgado pela Confederação Nacional do Transporte (CNT, 2019). A jornada de trabalho média diária do caminhoneiro é de 11,5 horas, em 5,7 dias por semana, percorrendo em torno de 8.561,3 quilômetros mensais. Ou seja, os números revelam o quanto é importante o desenvolvimento de programas para prevenção da saúde física e mental dos motoristas de caminhão.

A mesma pesquisa, que entrevistou 1.066 caminhoneiros, aponta que 42,6% deles procura assistência de saúde como forma de prevenção, 19,6% somente procura quando os sintomas já são considerados graves, 18,7% procuram quando possuem sintomas leves, 13,2% não procuram assistência de saúde, 5,7% procuram quando são obrigados a atualizar o atestado no órgão gestor e 0,2% não souberam ou não quiseram responder (CNT, 2019).

Os percentuais evidenciam que mais da metade (57,2%) dos caminhoneiros participantes da pesquisa não atuam na prevenção da saúde, e isso gera subsídio para as empresas desenvolverem programas de conscientização e trabalho coletivo, para tornar as condições de trabalho mais saudáveis, tanto no aspecto físico, quanto emocional e social, proporcionando aumento da satisfação e da qualidade de vida de todos os envolvidos no processo laboral (NASCIMENTO; SILVA, 2019).

Para isso, a empresa deve realizar uma boa gestão de pessoas, a iniciar por um diagnóstico organizacional para identificar aspectos positivos e a serem melhorados no ambiente de trabalho, segundo a percepção dos funcionários. Na medida em que as melhorias são implementadas e percebidas, têm-se uma empresa saudável, capaz de manter em dia o cumprimento das suas obrigações legais, morais e financeiras, e cuidar de seu bem maior, as pessoas (PEREIRA, 2010).

Assim, no item a seguir, busca-se compreender os desafios e as oportunidades na implementação de programas de QVT, como forma de auxiliar a motivação e o bem-estar entre empresa e funcionários.

2.4 Desafios e oportunidades de implantação de programas de QVT

Diante da complexidade do mercado, um dos principais desafios das lideranças é a superação de práticas que limitam o engajamento dos trabalhadores. O objetivo é promover um local de trabalho que inspire contribuição e motivação.

Neste contexto, se de um lado a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho requerem planejamento, investimento e conscientização da direção e de todos os colaboradores, de outro lado, pequenas mudanças, hábitos e atitudes de reconhecimento dos funcionários podem elevar a satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no ambiente laboral.

Para evitar rejeição na execução, os programas de QVT precisam ter a participação de todos os níveis hierárquicos da empresa, de forma clara e estruturada, com etapas a serem realizadas a curto, médio e longo prazo, considerando que a motivação é algo cíclico. Alguns programas começam com

melhorias operacionais, como segurança, ergonomia e maior qualidade dos materiais utilizados no ambiente de trabalho, mas a sua aplicação começa a ser reconhecida quando gera mudança de comportamento, por meio de melhorias no clima organizacional, nas comunicações internas e externas, na autonomia para os funcionários desenvolverem suas atividades com responsabilidade e na abertura à sugestões. Esses fatores, afirma Vasconcelos (2001), causam impacto na saúde física e mental dos funcionários, logo na felicidade e produtividade laboral.

Segundo Nascimento (2019), a falta de QVT gera insatisfação dos funcionários impactando diretamente nos resultados da empresa, como custos operacionais elevados, retrabalho, alta rotatividade, absenteísmo e acidente de trabalho, prejudicando as duas partes envolvidas (empresa e funcionário).

Cumprir destacar, entretanto, que especialmente nas últimas duas décadas há uma crescente percepção das empresas de que os funcionários devem ser tratados como parceiras do negócio e não mais como meros contratados (DESSLER, 2014), justamente para gerar sentimento de pertencimento e maior participação nos processos de trabalho e nas boas práticas de qualidade de vida individual e coletivo.

Para alcançar boas práticas de QVT, é indispensável que o gestor tenha conhecimento do seu capital humano, buscando identificar suas necessidades e ideais, entendendo o significado do trabalho, a importância das capacitações e materiais informativos, além de ter conhecimento técnico e habilidades para humanizar as relações de trabalho (TRIERWEILER, SILVA, 2007).

Destaca-se que a QVT é percebida pela maneira como cada empresa lida com o seu ambiente e as suas pessoas. Os valores, comportamentos e ideias representam, de forma particular, cada organização. Logo, a importância das empresas conhecerem seu ambiente de trabalho, pois pode ser necessário adaptar a forma de gestão, tornando-a mais dinâmica para acompanhar as mudanças do mercado e as exigências do trabalhador.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados no estudo. Conforme Gil (2018), refere-se à explicação detalhada de toda ação desenvolvida no método de pesquisa.

3.1 Classificação da pesquisa

Esta pesquisa classifica-se na ordem apresentada a seguir.

3.1.1 Definição da pesquisa quanto à natureza

Quanto à natureza, esta pesquisa é aplicada. Pesquisas aplicadas, segundo Gil (2018, p. 26), são “[...] voltadas à aquisição de conhecimentos com vistas à aplicação numa situação específica”. Appolinário (2012) complementa afirmando que a pesquisa aplicada tem como objetivo buscar identificar a percepção dos envolvidos, diante de um assunto, seja para desenvolvimento de novas ferramentas, satisfação no trabalho, clima organizacional, qualidade com o serviço prestado, produtos, aplicativos, processos, entre outros.

Com base nos autores mencionados, este estudo caracteriza-se como pesquisa aplicada por desejar analisar a percepção de motoristas de caminhão sobre QVT de uma transportadora de cargas.

3.1.2 Definição da pesquisa quanto ao modo de abordagem

Quanto à abordagem do problema, a pesquisa é quantitativa. A pesquisa quantitativa é apropriada para avaliar mudanças nas empresas, voltadas a programas para reestruturação do trabalho, sistema participativo e programa de incentivos (GIL, 2018, ROESCH, 2013). Na pesquisa quantitativa, os resultados são mensuráveis e expressos através de números, em tabelas e/ou gráficos, possibilitando identificar os fatos, que tem como característica qualquer evento que pode ser passível a investigação e análise (APPOLINÁRIO, 2012).

Diante do exposto, a pesquisa é quantitativa, pois os dados são quantificados e os resultados descritos e analisados de forma ordenada, apresentados por meio de percentuais, em gráficos.

3.1.3 Definição da pesquisa quanto aos objetivos

Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva, cuja finalidade é descrever situações, fatos, opiniões ou comportamentos de determinada população ou fenômeno (GIL, 2018). O mesmo autor afirma ainda que, a pesquisa descritiva busca expor uma realidade, visando investigar características de determinado assunto e variáveis da realidade, neste caso os motoristas de caminhão.

3.2 População e amostra

A população corresponde ao conjunto de pessoas, objetos, produtos, empresas ou cidades que possuem características ou propósitos em comum, para suprir o objetivo do estudo (APPOLINÁRIO, 2012). O mesmo autor afirma que quando não é possível atingir toda a população que se quer estudar, utiliza-se uma amostra. De acordo com Roesch (2013), amostra é uma parte e/ou um subconjunto satisfatório da população.

Como forma de selecionar a amostra dos participantes da pesquisa optou-se pelo método não probabilístico por conveniência, em que a escolha ocorre de acordo com a disponibilidade do indivíduo em participar do estudo (APPOLINÁRIO, 2012). Neste caso, são os motoristas que compõem a frota da transportadora, que estejam

disponíveis e dispostos a participar, respondendo ao questionário.

A população é formada por 370 caminhoneiros, conforme dado fornecido pela própria empresa em 27 de julho de 2020. Destes, 189 responderam ao questionário, número considerado suficiente por estar de acordo com o cálculo proposto por Nique; Ladeira (2017, p. 134), que considera um índice de 95,00% de confiança e erro amostral de 5,00%. A representação do cálculo é ilustrada abaixo:

Fórmula para população finita

$$n = \frac{Z^2 * \hat{p} * \hat{q} * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * \hat{p} * \hat{q}}$$

Onde: n = Amostra

N = População

Z = Intervalo de confiança

e = Erro amostral

\hat{p} = Probabilidade de acontecer o evento

\hat{q} = Probabilidade de não acontecer o evento

Fonte: Nique; Ladeira (2017, p. 134).

$$\text{Amostra (n)} = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 370}{0,05^2 * (370 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5} =$$

$$N = \frac{3,8416 * 0,5 * 0,5 * 370}{0,0025 * 369 + 3,8416 * 0,5 * 0,5} = \frac{355,35}{1,88}$$

$$N = 189,02$$

3.3 Coleta de dados

Segundo Vergara (2016), existem várias formas de realizar a coleta dos dados, contudo, ao definir, o pesquisador deve levar em conta o contexto e o objetivo da pesquisa. Para a coleta de dados deste estudo, utilizou-se o questionário estruturado, na qual segue um roteiro de perguntas, buscando coletar as informações solicitadas (ROESCH, 2013).

Segundo Malhotra (2019), a utilização desse método possui algumas

vantagens, sendo elas, a confiabilidade dos dados, a redução de diversidade de respostas e a maior facilidade de interpretação e análise dos dados obtidos, assim como a desvantagem da perda da justificativa da resposta, com base nos sentimentos, culturas e crenças do respondente.

Neste estudo, o questionário é composto por dois blocos de perguntas. O primeiro bloco contém as questões referentes ao perfil e a profissão dos caminhoneiros e o segundo por questões específicas à QVT, baseadas nas sete categorias conceituais de Walton (1973 *apud* Souza, 2012), Ferreira (2013) e Nahas (2017), conforme Apêndice A. Para a escolha da resposta de cada questão do segundo bloco, utilizou-se a Escala *Likert*, com cinco níveis, sendo: 1. Discordo totalmente, 2. Discordo parcialmente, 3. Indiferente, 4. Concordo parcialmente, 5. Concordo totalmente, facilitando o entendimento e preenchimento do questionário.

A Escala *Likert* tem como objetivo apresentar as diferentes opiniões dos pesquisados, sobre o grau de concordância ou a discordância em determinado assunto, possuindo como vantagem o fácil entendimento (MALHOTRA, 2019).

3.4 Pré-teste do questionário

Conforme Lakatos; Marconi (2017), é útil e necessário que o questionário seja testado antes de sua aplicação. O objetivo é verificar se todas as questões são compreendidas, se a sequência é adequada, se não há falha na interpretação e se a apresentação da questão não induz a uma resposta específica.

Assim, foi realizado o pré-teste com cinco motoristas de carga da transportadora, foco do estudo, para verificar a clareza do instrumento e realizar os ajustes necessários. Os motoristas não apresentaram dificuldades em responder, não havendo necessidade de alterações. Os cinco questionários não foram contabilizados na amostra da população.

3.5 Análise de dados

A análise de dados, conforme Vergara (2016), é uma técnica para o tratamento de dados visando identificar o que está sendo dito a respeito do tema

pesquisado.

Em pesquisas quantitativas os dados obtidos são analisados de forma estatística, com auxílio de computador e *software* para totalizar e facilitar a transformação e manipulação dos dados. Para isso são analisadas as frequências, que são apresentadas através de gráficos e tabelas.

A análise de frequência tem como característica analisar o número de respondentes e as escalas (ROESCH, 2013), e a distribuição de frequência tem como objetivo a organização e visualização dos dados, apresentados em forma de tabela e porcentagem (APPOLINÁRIO, 2012).

A análise dos dados deste estudo foi feita por meio de medidas estatísticas, com auxílio do *Microsoft Excel*, destacando as frequências, e apresentada em tabelas e gráficos, que contribuem para compreensão de diferentes comportamentos e variáveis (ROESCH, 2013).

Nesse contexto, destaca-se que a transportadora foco deste estudo considera como meta de qualidade de vida no ambiente de trabalho o nível médio de 70,00% de satisfação entre seus motoristas de caminhão, a partir das escalas de concordância do questionário de pesquisa.

3.6 Limitações do método

De acordo com Vergara (2016), qualquer método pode apresentar limitações. Conforme Lakatos; Marconi (2017), a limitação está ligada à escolha do tema, por se tratar de um único assunto, ou parte de uma ciência, que pode ocasionar a não abordagem de demais temas que o interrelacionam.

Todos os estudos possuem limitações e, neste caso, citam-se a pouca familiaridade dos participantes em responder pesquisa e a confiabilidade das respostas, visto que podem não corresponder à verdade por medo de se expor ou por negligência (VERGARA, 2016).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta e analisa os resultados da pesquisa, com base em 189 questionários respondidos pelos motoristas de caminhão de uma transportadora do Rio Grande do Sul, foco deste estudo. Inicia-se com os dados pessoais (sexo, faixa de idade, estado civil e escolaridade) e dado ocupacional (tempo de atuação na empresa) do perfil dos respondentes.

Quadro 1 – Perfil dos respondentes

Dados pessoais e dado ocupacional	Resultados
Sexo	98,94% masculino 1,06% feminino
Faixa de idade	35,98% mais de 45 anos 23,28% de 34 a 39 anos 17,99% de 40 a 45 anos 14,81% de 28 a 33 anos 7,94% até 28 anos
Estado civil	47,09% casado 24,87% solteiro 17,99% união estável 8,47% divorciado 1,06% outros (amasiado) 0,53% viúvo
Escolaridade	32,28% ensino médio completo 25,40% ensino fundamental completo 20,63% ensino fundamental incompleto 17,46% ensino médio incompleto 2,12% ensino superior incompleto 0,53% ensino técnico completo 0,53% ensino técnico incompleto

(Continua...)

(Conclusão)

Dados pessoais e dado ocupacional	Resultados
Tempo de atuação na empresa	33,86% até 1 ano 29,63% de 1,1 a 4 anos 18,52% mais de 12 anos 12,70% de 4,1 a 8 anos 5,29% de 8,1 a 12 anos

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Diante do Quadro 1, observa-se uma predominância de motoristas de caminhão homens (98,94%), com mais de 45 anos (35,98%) e casados (47,09%). Ensino médio completo (32,28%) e tempo de até 1 ano no quadro laboral da empresa (33,86%) destacam-se entre os maiores percentuais.

A maior presença masculina nesta pesquisa não é surpreendente, já que a profissão de motorista de caminhão foi, por muitos anos, quase que exclusiva de homens. Dados recentes de uma pesquisa da CNT (2019) apontam que os homens continuam sendo a maioria nesta profissão, com índice de 99,5%, entre os mais de 1.066 participantes, evidenciando a predominância masculina e a coerência entre as duas pesquisas.

A seguir apresenta-se a percepção dos motoristas em relação à profissão, com os respectivos percentuais em cada alternativa de respostas, de acordo com o questionário aplicado.

A primeira questão é sobre a escolha da profissão. No questionário, essa afirmativa foi descrita da seguinte forma: *O que levou você a escolher a profissão de motorista de caminhão?*

Gráfico 1 – O que levou você a escolher a profissão de motorista de caminhão



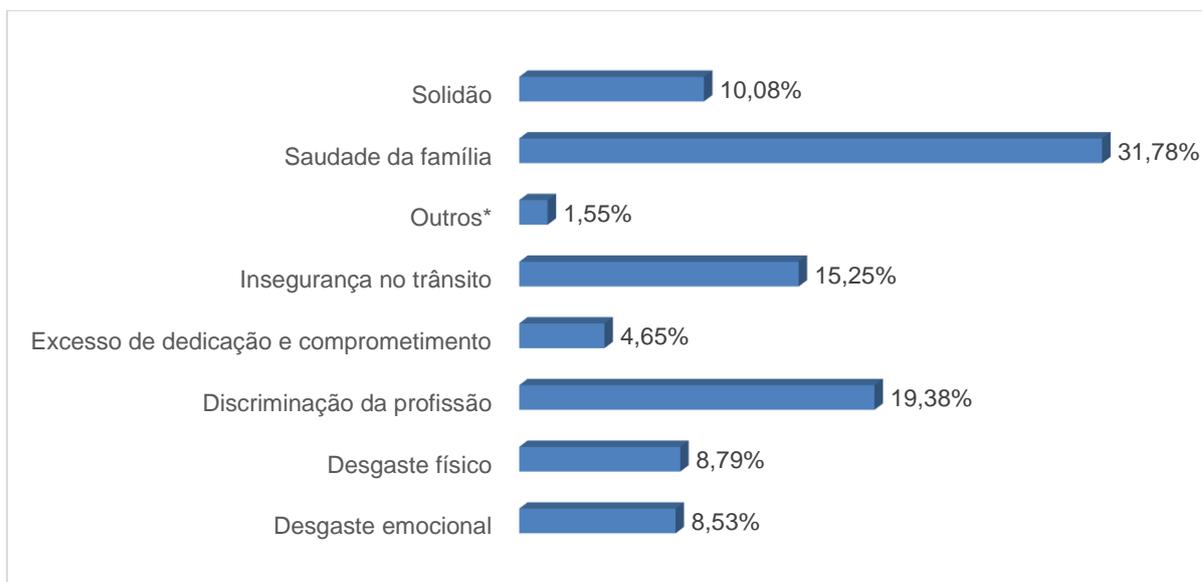
Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): Na alternativa **Outros** foram citados: sonho de criança, gostar de caminhão, pai e tios eram caminhoneiro, laços de família, gostar da profissão, aventureiro, gosto, incentivo de um amigo e por amar o trabalho.

Nesta afirmativa, os respondentes podiam marcar até três opções. Observa-se que a opção com maior percentual é o prazer de viajar, com 35,33%; seguido de ter escolhido a profissão em função de algum familiar, com 18,56%; e pela possibilidade de conhecer diversas cidades, com 13,77%. Esses percentuais revelam que gostar do que se faz é mais importante que a remuneração, que aparece em quarto lugar. Também destaca-se, aqui, a influência familiar na escolha profissional.

No item seguinte, buscou-se identificar os sentimentos dos participantes, considerando a profissão, com a seguinte questão: *Quais os sentimentos mais presentes no seu dia a dia?*

Gráfico 2 - Quais os sentimentos mais presentes no seu dia a dia



Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): Na alternativa **Outros** foram citados: conquista na vida, satisfação, desrespeito com o tempo descumprido de agendamentos e falta de empatia, falta de vida social e prazer de fazer o que gosto.

Nesta afirmativa também os respondentes podiam marcar até três opções. O sentimento mais presente no dia a dia dos motoristas de caminhão é a saudade da família, com 31,78%; seguido de discriminação da profissão, com 19,38%; e desgaste físico e emocional, com 17,32%.

Esse resultado confirma a importância da família, pois se refere à base e a essência das pessoas, constituída de valores, princípios, cultura, segurança e sustentação social (ROSA, 2019). O distanciamento é um sentimento presente entre os motoristas de caminhão participantes desta pesquisa.

A seguir, foi solicitado a frequência com que os motoristas procuram assistência médica, utilizando a seguinte questão: *Você procura assistência médica?*

Tabela 1 – Frequência com que os participantes procuram assistência médica

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulada
Como forma de prevenção de doenças	66	34,92%	34,92%
Não tenho o hábito de procurar assistência médica	36	19,05%	53,97%
Quando a empresa solicita algum exame	10	5,29%	59,26%
Quando o sintoma de doença se agrava	17	8,99%	68,25%
Quando sinto algum sintoma de doença	60	31,75%	100,00%
TOTAL	189	100,00%	

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Os dados mostram que dos 189 participantes da pesquisa, apenas 66 procuram assistência médica como forma de prevenção de doenças, o que corresponde a 34,92%. Outros 60 participantes, equivalente a 31,75%, somente procuram assistência quando sentem algum sintoma de doença; e 36 participantes, representando 19,05%, não possuem o hábito de procurar assistência médica.

A falta de prevenção gera sérias consequências ao indivíduo, como doenças mentais, psicológicas e físicas, assim como gera prejuízos à empresa, com acidentes de trabalho, afastamento por doenças, rotatividade e absenteísmo. De acordo com Nascimento; Silva (2019), as organizações devem fazer um intenso e contínuo trabalho de conscientização sobre a importância da prevenção, em todos os níveis hierárquicos, ou seja, os programas de prevenção funcionam dando suporte aos colaboradores de forma a empoderá-los em relação ao cuidado com sua própria saúde, beneficiando todos os envolvidos.

Na questão seguinte, procurou-se identificar a prática de atividade física dos motoristas de caminhão da transportadora foco do estudo, indagando-os da seguinte forma: *Você pratica alguma atividade física?*

Tabela 2 – Frequência com que os participantes praticam atividade física

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulada
Sim, pratico atividade física*	21	11,11%	11,11%
Às vezes pratico atividade física**	12	6,35%	17,46%
Raramente pratico atividade física	76	40,21%	57,67%
Não pratico atividade física	80	42,33%	100,00%
TOTAL	189	100,00%	

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): Na alternativa **sim, pratico atividade física**, ainda foi solicitado a quantidade de vezes por semana. Foram citados: todos os dias; sempre que paro em algum lugar por mais de um dia; 3 vezes; 4 vezes; 2 vezes; 1 vez; 3 a 4 vezes; 5 vezes por semana.

Nota (**): Na alternativa **às vezes pratico atividade física**, ainda foi solicitado a quantidade de vezes por mês. Foram citados: poucas vezes; 6 a 8 vezes; 4 vezes; sempre que estou esperando carga ou descarga ou de folga, caminho quando possível; 15 vezes por mês.

Observou-se que apenas 17,46% pratica alguma atividade física com frequência, seja ela, semanalmente ou mensalmente, contudo, a maioria dos respondentes (80), equivalente a 42,33%, não pratica atividade física. Na sequência foi questionado **Qual a razão pela qual não pratica atividade física?** Os resultados são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 – Frequência da razão pela qual não pratica atividade física

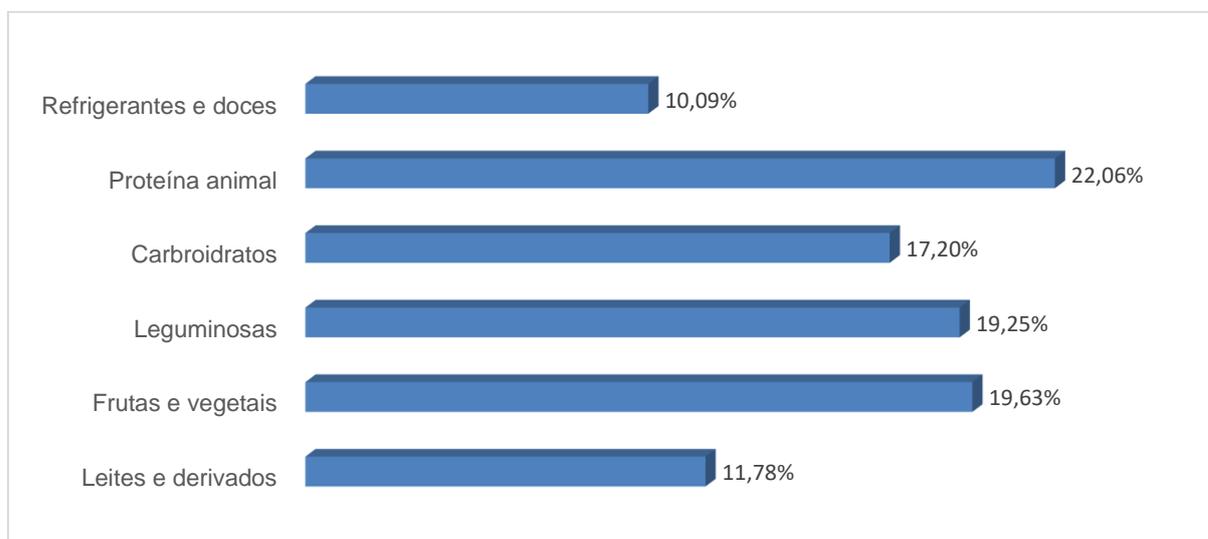
	Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulada
Falta de disposição	12	15,00%	15,00%
Falta de local adequado	4	5,00%	20,00%
Falta de tempo	64	80,00%	100,00%
TOTAL	80	100,00%	

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Diante da tabela observa-se que a maioria dos respondentes (64) não pratica atividade física por falta de tempo; seguido de falta de disposição (12). A prática de atividade física é essencial para a profissão de motorista de caminhão, devido ao desgaste ocasionado pelas várias horas que fica na mesma posição (sentado), pois além de desconforto, pode acarretar em doenças ocupacionais. Conforme um estudo da Federação dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Paraná (FETROPAR), publicado em 2018, é fundamental ter cuidado com a postura ao dirigir. Entre os fatores indispensáveis ao motorista de caminhão está a regulagem do banco, buscando manter a coluna ereta e costa alinhada com o encosto, a posição das mãos, possibilitando a movimentação sem esforço dos braços ao câmbio, e a realização de caminhadas e alongamentos sempre que possível, evitando maiores problemas de saúde.

A seguir, procurou-se identificar como é a alimentação diária dos motoristas de caminhão, com a abordagem: *Quais alimentos você consome diariamente?*

Gráfico 3 - Quais alimentos você consome diariamente



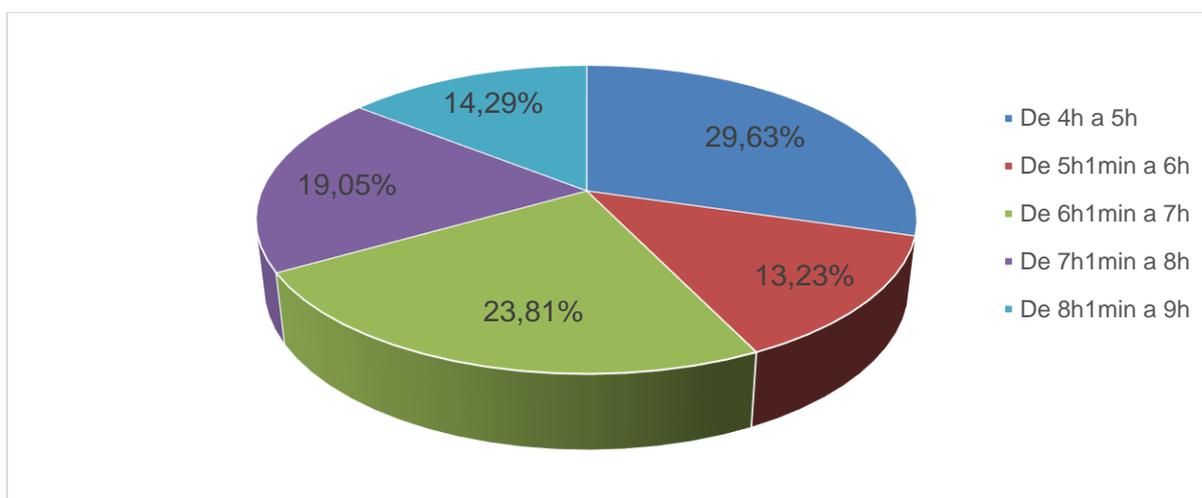
Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nessa questão, os participantes podiam optar por quantas alternativas desejassem. Diante do exposto, 22,06% consomem proteína animal diariamente; 19,63% consomem frutas e vegetais; 19,25% consomem leguminosas; e a minoria (10,09%) consome refrigerantes e doces.

A alimentação reflete nas condições físicas, psicológicas, no bem-estar e na qualidade de vida de cada indivíduo. Para Nascimento; Panegassi; Vieira (2019), devido a necessidade de cumprimento das agendas, seja elas, de carregamento ou descarga, muitas vezes os motoristas de caminhão tem pouco tempo para a realização de uma alimentação saudável e nos horários corretos, e em determinadas situações insere somente alimentos industrializados, podendo desenvolver doenças ao longo dos anos, como colesterol, hipertensão, obesidade, diabetes, entre outras.

Continuando, foi questionado aos motoristas de caminhão a carga horária de descanso diário, com a seguinte redação: *Quantas horas por dia você descansa?*

Gráfico 4 – Quantas horas por dia você descansa



Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

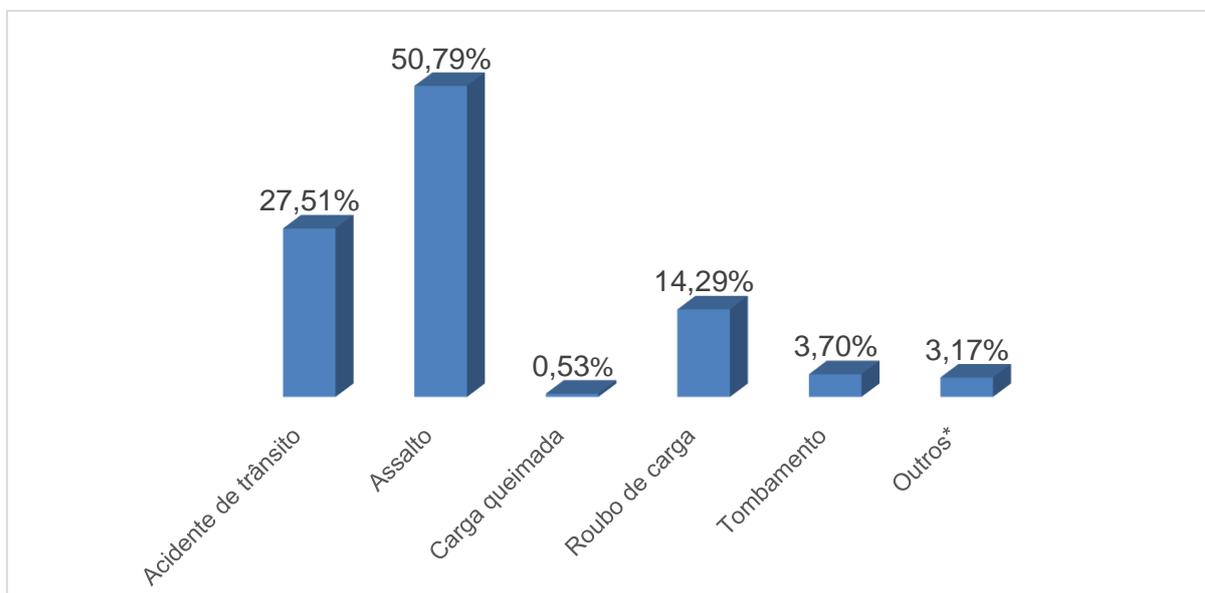
De acordo com o gráfico, entre os maiores percentuais destaca-se, 29,63% dos participantes da pesquisa descansam entre 4h a 5h diariamente; 23,81% descansam de 6h1min a 7h; e 19,05% descansam de 7h1min a 8h.

Desde de 2015, a regulamentação da jornada de trabalho de motoristas de caminhão passou a ser de 8 horas de trabalho diárias, podendo ser considerado mais 2 horas extras, ou de acordo com a convenção da categoria, até 4 horas extras, na qual totaliza 12 horas diárias. Também está regulamentado que é proibido

dirigir por mais de 5 horas ininterruptas, e o tempo de espera de uma carga ou descarga é considerado descanso. Mesmo assim, segundo Nascimento; Panegassi; Vieira (2019), a carga horária de descanso dos motoristas de caminhão é insuficiente para uma plena qualidade de vida pessoal e profissional.

Para finalizar o primeiro bloco de perguntas, referente ao perfil e à profissão dos participantes, buscou-se identificar o que causa insegurança no desenvolvimento profissional, descrito da seguinte forma: *O que te causa mais insegurança nessa profissão.*

Gráfico 5 – O que te causa mais insegurança nessa profissão



Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): Na alternativa **outros** foram citados: falta de descarga; nenhum desses me abala; tenho segurança no que faço; falta de respeito pela profissão; todos e insegurança.

De acordo com o gráfico, mais da metade dos motoristas de caminhão participantes da pesquisa citam que a maior insegurança da profissão é o assalto, com 50,79%, correspondente a 96 profissionais; seguido de acidente de trânsito, com 27,51%, ou seja, 52 profissionais; e roubo de carga, com 14,29%, correspondente a 27 profissionais.

Conforme a Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC & LOGÍSTICA, 2020, texto digital), as ocorrências de roubos de carga diminuíram nas estradas federais em 27,10% (59 ocorrências) no mês de agosto de 2020, se comparado com o mesmo período de 2019, que houve 81 ocorrências. A estimativa anual é de redução entre 17,00% e 19,00%, devido ao maior controle dos crimes

cometidos pelos órgãos de segurança do Estado e ao aumento do controle e de investimento no gerenciamento de risco por parte dos transportadores, possibilitando elevar o grau de segurança dos motoristas.

De acordo com o Relatório de Acidentes Rodoviários, divulgado pela CNT/2019, foram registrados 18.239 acidentes em rodovias federais em 2018, e pelo menos um dos envolvidos foi caminhão, motivado pela grande distância percorrida diariamente para cumprir prazo de entrega e carregamento, pela falta de planejamento e descanso, gerando falta de atenção e imprudência, além de excesso de peso e falta de manutenção nos veículos.

Esses motivos revelam a importância de programas de treinamento para a conscientização dos motoristas de caminhão no desenvolvimento de boas práticas no trânsito, utilizando itens de segurança, evitando excesso de velocidade e uso do celular ao dirigir, entre outras, como base para uma melhor qualidade de vida no trabalho e vantagem competitiva à empresa.

A seguir são apresentadas e analisadas as respostas que compõem o segundo bloco de perguntas, baseadas nas sete categorias conceituais que norteiam a avaliação de QVT. Assim, a Tabela 4 apresenta as questões de números 13, 14 e 15 que compõem a Categoria 1 – Condições de trabalho, com seus respectivos resultados de concordância, de acordo com a Escala *Likert* (discordo totalmente, equivale a pontuação 1; discordo parcialmente, equivale a pontuação 2; indiferente, equivale a pontuação 3; concordo parcialmente, equivale a pontuação 4; e concordo totalmente, equivale a pontuação 5).

Tabela 4 – Categoria 1 – Condições de trabalho

Questões	Percentual de concordância*				
	1	2	3	4	5
13. A empresa oferece equipamentos e ambiente seguro para o desenvolvimento das minhas atividades?	1,59	3,70	2,65	32,28	59,79
14. Às condições dos caminhões, são adequadas para a prestação do serviço?	3,17	2,12	1,59	30,16	62,96
15. Sinto-me seguro para exercer minhas funções?	1,06	1,59	2,65	28,04	66,67

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): 1-Discordo totalmente; 2-Discordo parcialmente; 3-Indiferente; 4-Concordo parcialmente; 5-Concordo totalmente.

A tabela apresenta a distribuição dos percentuais de concordância dos 189 motoristas de caminhão quanto à Categoria 1, que refere-se às condições de trabalho. Sobre os equipamentos e ambiente seguro para o desenvolvimento das atividades, mais da metade dos participantes da pesquisa (59,79%) concordam totalmente e concordam parcialmente (32,28%) que são ofertados pela empresa.

No que diz respeito às condições dos caminhões para a prestação de serviços, se somados os percentuais de concordância total (62,96%) e concordância parcial (30,16%), observa-se uma aprovação de 93,12%.

Com relação à segurança que os motoristas sentem para exercer a profissão, observa-se novamente elevado percentual de concordância, sendo que 66,67% concordam totalmente e 28,04% concordam parcialmente.

É possível afirmar, diante da prevalência de concordâncias, que os motoristas de caminhão estão satisfeitos com as condições de trabalho oferecidas pela transportadora. Conforme Ferreira (2013), as condições de trabalho podem contribuir para a diminuição do mal-estar e elevação de bem-estar no trabalho. Quanto maior for o bem-estar dos funcionários no ambiente laboral, maior será o estímulo à QVT, fatores que precisam ser mantidos e renovados ao longo do tempo.

A seguir, buscou-se analisar a Categoria 2 - Satisfação no trabalho, por meio das questões de números 16, 17 e 18, apresentadas na Tabela 5.

Tabela 5 – Categoria 2 – Satisfação no trabalho

Questões	Percentual de concordância*				
	1	2	3	4	5
16. Tenho comprometimento com o trabalho e a empresa?	1,06	1,06	0,53	10,58	86,77
17. Meu trabalho é reconhecido pelo gestor da empresa?	1,06	8,99	10,05	30,69	49,21
18. O gestor da empresa busca excelência de serviços para satisfazer clientes externos e internos?	1,06	3,17	9,52	25,93	60,32

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): 1-Discordo totalmente; 2-Discordo parcialmente; 3-Indiferente; 4-Concordo parcialmente; 5-Concordo totalmente.

Questionados sobre o comprometimento com o trabalho e a empresa, 86,77% dos motoristas de caminhão participantes da pesquisa concordaram totalmente e

10,58% concordam parcialmente, demonstrando que se percebem muito empenhados à empresa.

Sobre o reconhecimento do gestor aos seus colaboradores, 49,21% dos motoristas concordam totalmente e 30,69% concordam parcialmente, o que significa quase 80,00% de afirmação quanto à forma de reconhecer sua importância no contexto laboral. Em relação à percepção dos motoristas de caminhão quanto à excelência de serviços, 60,32% concordam totalmente e 25,93% concordam parcialmente, evidenciando elevada satisfação.

Mediante os percentuais, pode-se concluir que os motoristas sentem-se satisfeitos no ambiente de trabalho. Conforme Walton (1973 *apud* SOUZA, 2012), quanto maior a satisfação no ambiente de trabalho, menor será o risco de desenvolvimento de doenças físicas e psicológicas, conseqüentemente, eleva a promoção de QVT, e funcionários com bem-estar elevados e felizes tendem a ser mais produtivos.

Dando continuidade, a Tabela 6 apresenta a Categoria 3 – Ambiente de Trabalho, com as questões de números 19, 20 e 21.

Tabela 6 – Categoria 3 – Ambiente de trabalho

Questões	Percentual de concordância*				
	1	2	3	4	5
19. Sinto-me integrado e motivado para melhorar meu ambiente de trabalho?	2,12	3,70	6,35	17,46	70,37
20. O gestor da empresa trata os funcionários com respeito e igualdade?	2,12	10,05	8,99	30,16	48,68
21. As medidas adotadas pelo gestor da empresa como forma de prevenção de problemas são adequadas?	2,65	2,12	7,94	35,98	51,32

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): 1-Discordo totalmente; 2-Discordo parcialmente; 3-Indiferente; 4-Concordo parcialmente; 5-Concordo totalmente.

Quando questionados se sentem-se integrados e motivados para contribuir com o bom ambiente de trabalho, 70,37% dos participantes da pesquisa concordam totalmente e 17,46% concordam parcialmente. E sobre o tratamento respeitoso e igualitário do gestor da empresa com os funcionários, 48,68% concordam totalmente e 30,16% concordam parcialmente. Apenas 12,17% discordam e 8,99% são indiferentes à questão.

Referente às medidas de prevenção de problemas, a maioria (51,32%) dos respondentes concorda totalmente e 35,08% concordam parcialmente. Apenas 7,94% são indiferentes e 4,77% não percebem as medidas adotadas pelo gestor da empresa como adequadas.

Diante do exposto, observa-se que o ambiente de trabalho é bem avaliado pelos motoristas participantes da pesquisa. Para Nahas (2017), organizar o local de trabalho às necessidades dos funcionários resulta em qualidade de vida, satisfação e bem-estar a todas as equipes, além de elevar os resultados qualitativos da organização.

A seguir, na Tabela 7, apresenta-se a Categoria 4 - Oportunidades de crescimento e segurança profissional, com as questões de números 22 e 23.

Tabela 7 – Categoria 4 - Oportunidades de crescimento e segurança profissional

Questões	Percentual de concordância*				
	1	2	3	4	5
22. Uso meus conhecimentos e habilidades para desenvolver um bom trabalho?	1,06	0,53	0,00	13,23	85,19
23. Recebo capacitação para realizar meu trabalho?	6,88	7,94	10,05	30,69	44,44

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): 1-Discordo totalmente; 2-Discordo parcialmente; 3-Indiferente; 4-Concordo parcialmente; 5-Concordo totalmente.

Diante do questionamento a respeito do uso de conhecimentos e habilidades no exercício profissional, novamente a maioria (98,42%) dos motoristas que participaram da pesquisa concordam (soma das escalas 4 e 5). Além disso, foi perguntado se a empresa oferece capacitação, e mais de 75,00% (soma das escalas 4 e 5) dos respondentes concordam que a empresa proporciona capacitação para que possam prestar os serviços. Discordam disso 14,82% e 10,05% são indiferentes.

O principal objetivo de um programa de capacitação é a aprendizagem das pessoas, por meio de aperfeiçoamento de conhecimentos e habilidades, o que ocasionará melhor desenvolvimento das tarefas, crescimento profissional e melhores resultados para a empresa. Portanto, refere-se a um processo organizado, contínuo, permanente e sistêmico, que visa maximizar o desempenho no trabalho (MILKOVICH; BOUDREAU, 2011).

Dando prosseguimento, na Tabela 8 busca-se analisar a Categoria 5 - Remuneração e Benefícios, com as questões de números 24 e 25.

Tabela 8 – Categoria 5 - Remuneração e Benefícios

Questões	Percentual de concordância*				
	1	2	3	4	5
24. Avaliando meu trabalho e minha qualificação, considero que a remuneração que recebo é semelhante à de outras empresas?	4,23	13,23	16,40	42,33	23,81
25. Os benefícios oferecidos pela empresa são importantes para mim?	7,94	8,99	13,76	26,46	42,86

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): 1-Discordo totalmente; 2-Discordo parcialmente; 3-Indiferente; 4-Concordo parcialmente; 5-Concordo totalmente.

Quanto à remuneração praticada na transportadora ser semelhante à de outras empresas, observa-se 66,14% de concordância (soma das concordâncias total e parcial), 17,46% de discordância (soma das discordâncias total e parcial) e 16,40% de indiferentes. Mesmo com a soma dos percentuais de discordâncias e de indiferentes, sobressai o percentual de concordância, demonstrando a satisfação da maioria dos respondentes. Da mesma forma destaca-se a concordância (total e parcial) quanto aos benefícios oferecidos pela empresa, com 69,32%.

Segundo Ferreira (2017), a remuneração e os benefícios constituem a política salarial da organização e, também, refletem seus princípios e suas diretrizes. À medida que a política salarial é alinhada ao contexto e à estratégia da empresa, constitui fator de harmonização de interesses, ajudando a gerar consensos e atuando como alavanca de resultados.

Visando analisar a liderança e a comunicação entre a empresa e os funcionários, apresenta-se a Categoria 6, com as questões de números 26, 27 e 28.

Tabela 9 – Categoria 6 - Liderança e Comunicação

Questões	Percentual de concordância*				
	1	2	3	4	5
26. Tenho bom relacionamento com meus colegas e superiores?	1,06	3,17	6,88	22,75	66,14
27. A comunicação existente entre a empresa e o motorista é adequada?	1,06	13,23	8,99	31,22	45,50
28. O apoio que recebo quando estou em viagem é adequado, (quanto à manutenção, carga, descarga e demais assistências)?	2,65	8,99	5,29	25,40	57,67

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): 1-Discordo totalmente; 2-Discordo parcialmente; 3-Indiferente; 4-Concordo parcialmente; 5-Concordo totalmente.

Questionados sobre a qualidade da relação que possuem com colegas e superiores, 88,89% (soma das concordâncias total e parcial) dos motoristas participantes da pesquisa afirmam ter bom relacionamento, 6,88% são indiferentes e apenas 4,23% discordam sobre a questão. Em relação à comunicação existente, quase a totalidade (76,72%) concordam totalmente ou parcialmente que ela se dá de forma adequada, superando consideravelmente os percentuais de discordâncias.

Considerando a atribuição dos motoristas de caminhão, foi questionado sobre o apoio que recebem da empresa para cumprir suas tarefas. Para 83,07% dos profissionais, o apoio é adequado, para 11,64% não é adequado e para 5,29% é indiferente.

De acordo com Hunter (2011), a liderança é o que dá a uma organização sua visão e capacidade para transformar essa visão em realidade. Ainda, a liderança é influência pessoal, exercida em uma situação e dirigida através do processo de comunicação, no sentido do atendimento de objetivos específicos.

Para finalizar, a Tabela 10 apresenta a Categoria 7 - Relevância social do trabalho na vida, com as questões de números 29 e 30.

Tabela 10 - Categoria 7 - Relevância social do trabalho na vida

Questões	Percentual de concordância*				
	1	2	3	4	5
29. Consigo conciliar o trabalho e a vida pessoal?	8,99	13,23	6,88	32,28	38,62
30. Meu trabalho é reconhecido pela sociedade?	14,81	12,17	18,52	34,39	20,11

Fonte: Elaborado pela autora (2020), com base nos dados da pesquisa.

Nota (*): 1-Discordo totalmente; 2-Discordo parcialmente; 3-Indiferente; 4-Concordo parcialmente; 5-Concordo totalmente.

Quando questionados se conseguem conciliar a rotina de trabalho com a vida pessoal, a maioria dos respondentes, correspondente a 70,90% concordam (totalmente e parcialmente) com a questão, e 22,21% discordam (totalmente e parcialmente) da questão.

Referente ao reconhecimento da profissão observa-se uma maior distribuição de respostas, em que 54,50% concordam (totalmente e parcialmente) que há reconhecimento, 26,98% discordam (totalmente e parcialmente) e 18,52% são indiferentes.

A relevância social do trabalho para a vida significa orgulho da profissão e reconhecimento da sociedade. Considerando o tempo e a dedicação que são destinados ao trabalho ao longo da vida, ele precisa ser uma fonte de realização pessoal e profissional, logo as condições de trabalho, a liderança, as possibilidades de participação e ascensão devem existir (DESSLER, 2014).

Com base nos resultados da pesquisa, segundo a percepção dos motoristas de caminhão participantes, observa-se a predominância da escala de concordância parcial e total em todas as categorias conceituais que norteiam a avaliação de QVT, com nível médio de satisfação de 82,25% (o nível médio de satisfação é a soma dos percentuais de concordâncias parcial e total das questões do questionário de pesquisa dividido pelo número de questões do mesmo questionário).

Na comparação das sete categorias conceituais que norteiam a avaliação de QVT, apenas a Categoria 5 - Remuneração e benefícios e a Categoria 7 - Relevância social do trabalho na vida apresentam percentuais de satisfação inferiores, ou seja, o nível médio de concordância (parcial e total) dessas duas

categorias são 67,73% e 62,70% respectivamente.

É incontestável o bom nível médio de concordância dos motoristas de caminhão em relação aos questionamentos da pesquisa, mas mesmo assim, é importante que a transportadora faça um estudo para avaliar especificamente a remuneração praticada e os benefícios oferecidos para melhor compreender as necessidades desses funcionários.

Por fim, considerando especialmente a questão sobre a percepção dos motoristas quanto ao reconhecimento da profissão pela sociedade, sugere-se à empresa avaliar a possibilidade de realização de campanhas de comunicação externa, por meio de parcerias, para mostrar a relevância desse profissional. Conforme descrito na justificativa deste estudo, em 2018, quando houve a paralisação por 11 dias dos motoristas de caminhão no Brasil, e este ano com a Covid-19, a categoria profissional revela-se mais uma vez essencial à sociedade, mas não pode ser lembrada somente nessas ocasiões.

5 CONCLUSÃO

O objetivo geral deste estudo foi analisar a percepção de motoristas de caminhão de uma transportadora de cargas do Rio Grande do Sul quanto à qualidade de vida no trabalho.

Considerando a apresentação e análise dos resultados do primeiro bloco de perguntas, observa-se a predominância de homens na profissão de motoristas de caminhão, com mais de 45 anos, casados, e ensino médio completo. O tempo de empresa é de até 1 ano, e optaram por essa profissão pelo prazer em viajar.

O sentimento mais presente quando estão trabalhando é a saudade da família, e o fator de maior insegurança é o assalto. Quanto aos hábitos de qualidade de vida no trabalho, procuram assistência médica como prevenção, mas a maioria não pratica atividade física, justificada por falta de tempo. O consumo de proteína animal diário destaca-se, assim como as poucas horas de descanso (de 4 a 5 horas). Este mapeamento de perfil responde ao primeiro objetivo específico do estudo.

Na sequência, observa-se que nas sete categorias conceituais que norteiam a avaliação de QVT, com suas respectivas questões, há elevado percentual de concordância (considerando a soma de concordância parcial e total), com nível médio de 82,25% de satisfação, superando em 12,25% a meta estipulada pela transportadora de cargas. Contudo, os respondentes que concordam parcialmente não podem ser ignorados, ao contrário, recomenda-se que a empresa dê atenção, para que em uma próxima pesquisa possam perceber melhor a QVT.

Entre as categorias de maior satisfação, observadas a partir do nível médio de concordância parcial e total das questões que as compõem, destacam-se Condições de trabalho (93,30%), Satisfação no trabalho (87,83%), Ambiente de trabalho (84,65%), Oportunidade de crescimento e segurança profissional (86,77%), e Liderança e comunicação (82,89%), todas com percentuais acima de 80,00%. E entre as categorias de menor satisfação, também observadas a partir do nível médio de concordância parcial e total das questões que as compõem, destacam-se Remuneração e benefícios e Relevância social do trabalho na vida, com percentuais médios de 67,73% e 62,70% respectivamente. Esses resultados atendem ao segundo e terceiro objetivos específicos.

Com base nos resultados, conclui-se que os motoristas de caminhão participantes da pesquisa avaliam bem a qualidade de vida no ambiente de trabalho da transportadora de cargas. Assim, deseja-se que a empresa continue desenvolvendo esse modelo de gestão, que favorece e valoriza a motivação, o comprometimento, a produtividade e o bem-estar dos motoristas.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fabio. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 19 mai. 2020.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE DE CARGAS E LOGÍSTICA - NTC & LOGÍSTICA. **Roubo de carga nas rodovias recua 27,1% no Brasil em agosto**. 02 out. 2020. Disponível em: <https://www.portalntc.org.br/noticias/11668-roubo-de-carga-recua-271-no-brasil-em-agosto.html>. Acesso em: 07 out. 2020.

BRASIL ECONÔMICO. **Greve de caminhoneiros colocou Petrobras em xeque e expôs dependência rodoviária**. 19 dez. 2018. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2018-12-19/greve-dos-caminhoneiros-retrospectiva.html>. Acesso em: 30 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/>. Acesso em: 06 abr. 2020.

CHEMIN, Beatris F. **Manual da Univates para trabalhos acadêmicos: planejamento, elaboração e apresentação**. 3. ed. Lajeado: Univates, 2015. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 21 mai. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 3. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 10 abr. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 10 abr. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 8. ed. Barueri, SP: Manole, 2016. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 20 abr. 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE – CNT. **Acidentes rodoviários: estatísticas envolvendo caminhões**. Brasília: CNT, 2019. Disponível em: <https://cdn.cnt.org.br/diretorioVirtualPrd/34e78e55-5b3e-4355-9ebc-acf1b8e7b4a4.pdf>. Acesso em: 07 out. 2020.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE – CNT. 2016 - 2019. **Perfil dos caminhoneiros**. Disponível em: <https://cnt.org.br/perfil-dos-caminhoneiros>. Acesso em: 06 abr. 2020.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO PARANÁ – FETROPAR. 2018. Disponível em: <https://fetropar.org.br/guia-ergonomico-para-motoristas-de-caminhao-dicas-para-melhorar-sua-postura-ao-volante/>. Acesso em: 11 out. 2020.

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

FERREIRA, Maria Cristina; MENDONÇA, Helenides. Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais. *In*: FERREIRA, Maria Cristina; SOUZA, Marcos Aguiar de; SILVA, Cleide Aparecida da. **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: principais tendências e perspectivas teóricas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla; PASCHOAL, Tatiane; FERREIRA, Rodrigo F. Qualidade de vida no trabalho. Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. *In*: LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década**. Brasília: Paralelo 15, 2013.

FERREIRA, Mário César; ANTLOGA, Carla; PASCHOAL, Tatiane; FERREIRA, Rodrigo F. Qualidade de vida no trabalho. Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. *In*: FERREIRA, Rodrigo R. **Qualidade de vida no trabalho. Questões de método para a realização de diagnóstico em ambientes de trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2013.

FERREIRA, Patricia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2017. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 08 mar. 2020.

GIL, Antonio Carlos: **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2018. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 19 mai. 2020.

GLOBO. **Ministério da Fazenda diz que greve dos caminhoneiros causou prejuízo de R\$ 15,9 bilhões à economia**. 02 jun. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/ministerio-da-fazenda-diz-que-greve-dos-caminhoneiros-causou-prejuizo-de-r-15-bilhoes-a-economia.ghtml>. Acesso em: 06 abr. 2020.

HUNTER, James C. **Como se tornar um líder servidor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>. Acessado em: 11 mar. 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica**. Tese de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 20 mai. 2020.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada** [recurso eletrônico] tradução: Ronald Saraiva de Menezes. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 20 mai. 2020.

MAXIMIANO, Antonio C. Amaru. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2011.

NAHAS, Markus Vinicius. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos sugestões para um estilo de vida ativo**. 7. ed. Florianópolis, 2017.

NASCIMENTO, Andrea Caetano da Silva; PANEGASSI, Danilo; VIEIRA, Ana Beatriz Guidetti Abbate. Trabalho de revisão de literatura, qualidade de vida e hábitos alimentares em motoristas de caminhão. **Revista Saúde em Foco**, [s.l.], n. 11, 2019. Disponível em: http://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2019/04/044_Habitos-alimentares-em-motoristas-de-caminhao.pdf. Acesso em: 04 out. 2020.

NASCIMENTO, Fernanda Ferreira Lemos do. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo de caso com alunos estagiários de um curso de administração em uma instituição pública de nível superior**. 2019. 51f. Trabalho de Conclusão (Bacharel em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2019. Disponível em: <http://monografias.ufrn.br/handle/123456789/10064>. Acesso em: 28 ago. 2020.

NASCIMENTO, Rosalina M. L. L.; SILVA, Stephanie Rocha. **Qualidade de vida no trabalho**. 2019. 15f. (Curso de Administração) - Centro Universitário de Anápolis UniEvangélica, Anápolis, GO, 2019. Disponível em: <http://45.4.96.19/handle/ae/8354>. Acesso em: 07 mai. 2020.

NIQUE, Walter; LADEIRAS, Wagner. **Como fazer pesquisa de marketing: um guia prático para a realidade brasileira**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 15 out. 2020.

PEREIRA, Almir Lopes; TADEU Jorge. **Qualidade de vida no trabalho e sua influência na produtividade do motorista de transporte coletivo urbano**. 2010. 61f. Monografia (Especialista em Logística) – Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/k213829.pdf. Acesso em: 07 mai. 2020.

RELATÓRIO ANUAL ANTT. 2018. Disponível em: [http://www.antt.gov.br/textogeral/Relatorios_Anuais.html;file:///F:/DADOS/Downloads/Relatorio_Anuar_2018%20\(2\).pdf](http://www.antt.gov.br/textogeral/Relatorios_Anuais.html;file:///F:/DADOS/Downloads/Relatorio_Anuar_2018%20(2).pdf). Acesso em: 08 mar. 2020.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão**. 3. ed. 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 20 mai. 2020.

ROSA, Luciana de Fatima da. [s./], 2019. Disponível em: <http://repositorio.ucpparana.edu.br/index.php/pedagogia/article/view/39/41>. Acesso: 04 out. 2020.

TRIERWEILER, Michele; SILVA, Narbal. Perspectivas e desafios para a gestão da qualidade de vida nas organizações de trabalho. **Estud. psicol.**, Natal, v. 12, n. 2, mai./ago. 2007. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2007000200011&script=sci_arttext. Acesso em: 10 mar. 2020.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001. Disponível em: <http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/06/qualidade-de-vida-no-trabalho-origem.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016. *E-book*. Disponível em: <https://www.univates.br/biblioteca/e-books-minha-biblioteca>. Acesso em: 21 mai. 2020.

ZAMAI, Carlos A.; FILOCOMO, Marcelo; RODRIGUES, Alan A. Qualidade de vida, diversidade, sustentabilidade. *In*: BANKOFF, Antonia D. P.; ZAMAI, Carlos A. **Atividade física, qualidade de vida, sustentabilidade e meio ambiente**. Jundiaí: Paco editorial: 2015.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Questionário

Este questionário é parte integrante do Trabalho de Conclusão da acadêmica Fernanda Martins Thurow, do Curso de Administração de Empresas, da Universidade do Vale do Taquari – Univates, motivo pelo qual solicito sua colaboração para o preenchimento do mesmo. As respostas devem expressar a sua opinião, sem a necessidade de identificar-se. **Marque apenas uma alternativa em cada questão.** Obrigada.

Perfil do entrevistado:

1. Sexo

- Feminino
- Masculino

2. Faixa de idade

- Até 28 anos
- 28 a 33 anos
- 34 a 39 anos
- 40 a 45 anos
- Mais de 45 anos

3. Estado civil

- Solteiro
- Casado
- União estável
- Divorciado
- Viúvo
- Outro: _____

4. Escolaridade

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino técnico incompleto
- Ensino técnico completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo

5. Tempo de atuação na empresa

- Até 1 ano
- De 1,1 a 4 anos
- De 4,1 a 8 anos
- De 8,1 a 12 anos
- Mais de 12 anos

Profissão:**6. O que levou você a escolher a profissão de motorista de caminhão (assinale até 3 alternativas).**

- Possibilidade de conhecer diversas cidades
- Horário flexível
- Falta de opção
- Prazer de viajar
- Desafio da estrada
- Profissão de algum familiar
- Remuneração da profissão
- Outro motivo. Qual? _____

7. Quais os sentimentos mais presentes no seu dia a dia (assinale até 3 alternativas).

- Insegurança no trânsito
- Solidão
- Saudade da família
- Discriminação da profissão
- Excesso de dedicação e comprometimento
- Desgaste físico
- Desgaste emocional
- Outro sentimento. Qual: _____

8. Você procura assistência médica:

- Como forma de prevenção/rotina
- Quando sinto algum sintoma de doença
- Quando o sintoma de doença se agrava
- Quando a empresa solicita algum exame
- Não tenho o hábito de procurar assistência médica

9. Você pratica alguma atividade física?

- Sim. Quantas vezes por semana? _____
- Às vezes pratico. Quantas vezes no mês? _____
- Raramente pratico atividade física.
- Não pratico atividade física. Qual a razão?
 - Falta de tempo
 - Falta de disposição
 - Falta de dinheiro
 - Falta de local adequado

10. Quais alimentos você consome diariamente (assinale quantas alternativas desejar).

- () Leite e derivados
 () Frutas e vegetais
 () Leguminosas
 () Carboidratos
 () Proteína animal
 () Refrigerantes e doces

11. Quantas horas por dia você descansa?

- () De 4h a 5h
 () De 5h1min a 6h
 () De 6h1min a 7h
 () De 7h1min a 8h
 () De 8h1min a 9h

12. O que te causa mais insegurança nessa profissão.

- () Assalto
 () Roubo de carga
 () Acidente de trânsito
 () Tombamento
 () Carga queimada
 () Outro motivo. Qual: _____

Qualidade de vida no trabalho:

Categoria	Questões	Discordo totalmente (1)	Discordo parcialmente (2)	Indiferente (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo totalmente (5)
Condições de trabalho	13. A empresa oferece equipamentos e ambiente seguro para o desenvolvimento das minhas atividades?					
	14. Às condições dos caminhões, são adequadas para a prestação do serviço?					
	15. Sinto-me seguro para exercer minhas funções?					
Satisfação no trabalho	16. Tenho comprometimento com o trabalho e a gestão da empresa?					
	17. Meu trabalho é reconhecido pelo gestor da empresa?					
	18. O gestor da empresa busca excelência de serviços para satisfazer clientes externos e internos?					

(Continua...)

(Conclusão)

Categoria	Questões	Discordo totalmente (1)	Discordo parcialmente (2)	Indiferente (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo totalmente (5)
Ambiente de trabalho	19. Sinto-me integrado e motivado para melhorar meu ambiente de trabalho?					
	20. O gestor da empresa trata os funcionários com respeito e igualdade?					
	21. As medidas adotadas pelo gestor da empresa como forma de prevenção de problemas são adequadas?					
Oportunidades de crescimento e segurança profissional	22. Uso meus conhecimentos e habilidades para desenvolver um bom trabalho?					
	23. Recebo capacitação para realizar meu trabalho?					
Remuneração e Benefícios	24. Avaliando meu trabalho e minha qualificação, considero que a remuneração que recebo é semelhante à de outras empresas?					
	25. Os benefícios oferecidos pela empresa são importantes para mim?					
Liderança e comunicação	26. Tenho bom relacionamento com meus colegas e superiores?					
	27. A comunicação existente entre a empresa e o motorista é adequada?					
	28. O apoio que recebo quando estou em viagem é adequado, (quanto à manutenção, carga, descarga e demais assistências)?					
Relevância social do trabalho na vida	29. Consigo conciliar o trabalho e a vida pessoal?					
	30. Meu trabalho é reconhecido pela sociedade?					



UNIVATES

R. Avelino Talini, 171 | Bairro Universitário | Lajeado | RS | Brasil
CEP 95914.014 | Cx. Postal 155 | Fone: (51) 3714.7000
www.univates.br | 0800 7 07 08 09