

Artigo Original

Análise da qualidade de vida no trabalho em caminhoneiros de uma indústria petrolífera

Analysis of the quality of life on work in truck drivers from an oil company

Amanda M. A. Gouveia¹, Cássia R. Fagundes¹, Sara S. Macêdo¹, Adroaldo J. Casa Junior², Nara Lúgia Leão Casa³, Raphael Silva da Cruz⁴

Resumo

Introdução: Nos últimos anos, a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou a ser uma constante na sociedade contemporânea, profundamente marcada por um processo intenso de transformação, com real impacto sobre a vida dos indivíduos. **Objetivos:** Avaliar o nível da QVT em caminhoneiros de uma indústria petrolífera. **Métodos:** Trata-se de um estudo de campo, epidemiológico, analítico e quantitativo, realizado com 91 caminhoneiros. Os participantes foram abordados no pátio de sua respectiva empresa e submetidos ao Questionário de QVT, com embasamento teórico desenvolvido por Walton. **Resultados:** A média de idade foi de 40,52 anos, tempo de trabalho médio de 68,42 meses e a escolaridade maior evidenciada foi o ensino médio incompleto equivalente a 35,2%. Os resultados individuais e coletivos referentes ao Questionário de QVT apresentaram médias gerais iguais de 3,64, o que corresponde à opção de resposta Concordo Parcialmente com as 27 afirmativas propostas pelo questionário. Os resultados em relação aos critérios do questionário apresentaram-se positivos nos aspectos: Condições de Trabalho, Constitucionalismo, Integração Social na Organização e Relevância Social na Vida e no Trabalho. Positivos tendendo ao negativismo nos critérios: Oportunidade de Crescimento e Segurança, Trabalho e o Espaço Total da Vida e Uso e Desenvolvimento de Capacidades e negativo quanto à análise do critério Compensação Justa e Adequada. **Conclusões:** Os resultados da pesquisa revelaram que os caminhoneiros sentem-se satisfeitos, embora não totalmente, com sua QVT. Todos os elementos de QVT investigados apresentaram resultados parcialmente satisfatórios, sendo que o maior grau de satisfação foi demonstrado no critério Relevância Social na Vida e no Trabalho. **Descritores:** Motoristas, Trabalho, Qualidade de vida.

Abstract

Introduction: In recent years, concern about the Quality of Work Life (QWL) has become a constant in contemporary society, deeply marked by an intense process of transformation, with real impact on the lives of individuals. **Objectives:** To assess the level of QWL in a truck the oil industry. **Methods:** This is a field study, epidemiological, descriptive and quantitative, carried out with 91 truck drivers. Participants were approached in the courtyard of their respective company and submitted to the Questionnaire of QVT, with theoretical basis developed by Walton. **Results:** The mean age was 40.52 years, average working time of 68.42 months and higher education was highlighted incomplete secondary education equivalent to 35.2%. The results for the individual and collective QWL questionnaire showed equal overall averages of 3.64, which corresponds to the response Partially I agree with the proposals by 27 affirmative questionnaire. The results in relation to the criteria of the questionnaire were positive aspects: working conditions, Constitutionalism and Integration in Social Organization and Social Relevance in the Life and Work. Tending to be positive in negativity criteria: Opportunity for Growth and Security, Labor and Total Area of Life and Use and Capacity Development and negative as the criterion for the analysis fair and adequate compensation. **Conclusions:** The results of the survey revealed that truckers feel satisfied, though not entirely, with their QWL. All elements of QWL investigated had partially satisfactory results, while the highest level of satisfaction was demonstrated in the criterion Social Relevance in the Life and Work.

Keywords: Drivers, Work, Quality of life.

-
1. Discente do curso de fisioterapia da Universidade Salgado de Oliveira/GO.
 2. Fisioterapeuta, Mestre em Ciência da Saúde pela UFG, Docente da Pontifícia Universidade Católica de Goiás e da Universidade Salgado de Oliveira/GO.
 3. Fisioterapeuta, Especialista em Fisioterapia Traumatológica e Desportiva pela Universidade Castelo Branco –RJ, Docente da Faculdade Padrão/GO.
 4. Fisioterapeuta, Especialista em Fisioterapia Traumatológica e Desportiva pelo CEAFI Pós-graduação/Universidade de São Marcos, pesquisador do Núcleo de Pesquisa Replicon da Pontifícia Universidade Católica de Goiás/GO.

Artigo recebido para publicação em 19 de abril de 2012.

Artigo aceito para publicação em 09 de novembro de 2012.

Introdução

O crescente desenvolvimento industrial sem uma política de controle traz consigo uma preocupação muito evidente em países considerados em desenvolvimento, que são as condições de saúde dos trabalhadores no local de trabalho¹.

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) a saúde não é o centro da qualidade de vida (QV). Em 1994, essa organização definiu que (QV) é a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistemas de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações². No conceito, a percepção individual aparece no âmago, o que torna o abstrairmento subjetivo, pois o que é QV para um indivíduo, não é, necessariamente, para outro³.

O trabalho tem grande importância social e psicológica para o ser humano. É no trabalho que grande parte da vida é passada e, para a maioria dos indivíduos, trabalhar não é uma opção, mas sim uma necessidade⁴. As empresas exigem que os seus empregados lhes confiem todo o seu capital intelectual e se comprometam com o trabalho, afim de cultivar sua empregabilidade, o que na maioria das vezes produz uma má qualidade do trabalho dos funcionários⁵.

Quando os funcionários passam a ter um desempenho mínimo, padrões mínimos de trabalho e qualidade mínima de produção, ao invés de apresentar seu melhor desempenho, passam a cometer mais erros, tornam-se menos meticolosos e têm menos criatividade para a resolução de problemas⁶.

Diante deste contexto, a busca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) associada a um ganho na produtividade se torna fundamental em nossa sociedade¹.

O termo QVT é uma terminologia que tem sido largamente difundida nos últimos anos, inclusive no Brasil e vem sendo empregado e debatido por muitas empresas como um diferencial estratégico, visando melhorar a satisfação do trabalhador e conseqüentemente a produtividade da empresa^{7,8}. Uma vez motivados, capacitados e bem remunerados, os funcionários passam a ter um desempenho acima da média⁹. Fatores como supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo afetam a QVT, sendo a natureza do cargo o fator que envolve mais intimamente o trabalhador¹⁰.

A QVT consiste na busca de maior produtividade sem renúncia aos aspectos da motivação e da satisfação do indivíduo. Ela é percebida individualmente pelos empregados e deve envolver condições seguras, um trabalho que valha a pena fazer, remuneração e benefícios adequados, certa estabilidade no emprego,

supervisão competente, feedback quanto ao seu desempenho, oportunidade de crescimento e de aprendizado no emprego, possibilidade de promoção com base no mérito, clima social positivo e justiça social¹¹⁻¹³. Porém, dentro do contexto atual, com os trabalhadores convivendo com uma rotina diária cada vez mais desgastante e massacrante, onde os únicos objetivos do empregador são produtividade e lucro, a definição exata de QVT se torna mais desafiadora¹.

Conforme dados da Confederação Nacional do Transporte (CNT), o Brasil tem aproximadamente 1,2 milhões de caminhoneiros. Esses profissionais enfrentam os desafios decorrentes da falta de regulamentação da profissão e de meios para se prepararem para as exigências do mercado¹⁴.

O caminhoneiro, juntamente com outros profissionais, sofre com essa rotina diária¹⁵. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), motoristas de caminhão são trabalhadores autônomos ou assalariados que, prestando serviços para empresas pertencentes aos ramos de logística e transporte terrestre, transportam, coletam, guincham, destombam, removem e entregam cargas em geral, dentre outras funções¹⁶.

A atividade de dirigir constantemente é desgastante. A cabine é o local onde se trabalha, come e dorme, sem as condições de higiene necessárias com relação ao sono, a confecção do alimento, na eliminação dos despojos, na higiene corporal, sem o lazer, isolado e confinado em ambiente tão restrito e hostil para tal^{17,18}.

Para atender a demanda da sociedade, o trabalho dos motoristas é organizado ininterruptamente, o que os leva a trabalharem em horário noturno ou em escalas de turnos¹⁹. Essa diversidade de agravos da saúde dos motoristas profissionais tem um impacto negativo na sua qualidade de vida, entendida como um conceito amplo que abrange a complexidade de um construto social, cultural, subjetivo e multidimensional, composto de elementos de avaliação tanto positivos quanto negativos e perpassada pela linguagem e comunicação¹⁶.

O presente estudo se justifica pelo fato de que a QVT é essencial para qualquer organização que tenha por meta a satisfação, o desenvolvimento e a produtividade dos seus funcionários.

A fisioterapia associada a uma equipe transprofissional, contribui para uma abordagem de prevenção primária e secundária com programas de promoção da saúde complementando os programas já existentes de assistência aos empregados.

Dessa forma, torna-se relevante a realização de pesquisas como esta a fim de se entender melhor e prevenir os riscos em potencial causados.

Este estudo foi realizado com o objetivo de avaliar o nível da QVT em caminhoneiros de uma indústria petrolífera.

Casuística e Métodos

A pesquisa consistiu em um estudo de campo, epidemiológico, analítico e quantitativo, cuja coleta dos dados foi realizada nos meses agosto de 2010. Os preceitos ético-legais foram estabelecidos de acordo com a resolução 196/ 96 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que trata de recomendações éticas quando há realização de pesquisa que envolva seres humanos. O protocolo desse estudo foi encaminhado para apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital de Doenças Tropicais (HDT), com posterior aprovação, sob protocolo número 025/2010.

A amostra foi composta por 91 sujeitos, caminhoneiros de quatro empresas que prestam serviços terceirizados a Petrobrás Distribuidora S/A. Foram selecionados os primeiros indivíduos que mostraram interesse, disponibilidade e enquadramento aos critérios de inclusão.

Foram incluídos no estudo: indivíduos do sexo masculino, que desempenhavam a função de caminhoneiro há mais de seis meses na empresa e que assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido, sendo este entregue aos participantes a fim de explicar as condições de coleta de dados, proporcionar entendimento completo do projeto e suas implicações para os sujeitos da pesquisa, e resguardar ao participante sua dignidade humana.

Os critérios de exclusão abrangeram: indivíduos que se negaram ou não conseguiram responder às perguntas do questionário, os que não pertenciam ao quadro de funcionários das empresas em questão e aqueles que estavam afastados do trabalho.

Os indivíduos foram abordados no pátio de sua respectiva empresa, onde foram informados sobre o projeto e o convite para participação da pesquisa.

Em seguida, foi entregue o TCLE e tendo a resposta afirmativa do voluntário à sua participação, foi entregue o questionário de QVT acrescido de itens referentes à identificação: idade, tempo de serviço como caminhoneiro na empresa, escolaridade e carga horária semanal média.

O questionário de QVT foi elaborado, a partir da metodologia de Richard Walton (1973), adaptado por Limongi-França (1996). É o único que enfatiza questões elementares à realização do trabalho priorizando fatores higiênicos, condições físicas, aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem considerar elementos citados por outros estudiosos. Na visão de Walton, para que se possa determinar o nível de QVT, deve haver a interpretação de oito critérios que abrangem aspectos básicos das situações no trabalho (QUADRO 01)²⁰.

CATEGORIAS CONCEITUAIS	FATORES DE QVT
1- Compensação Justa e Adequada	Equidade interna e externa Justiça na compensação Partilha nos ganhos de produtividade Proporcionalidade entre salários
2. Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e saudável Ausência de insalubridade
3. Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Autonomia Habilidades múltiplas Informações sobre o processo de trabalho Auto-controle relativo
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	Possibilidade de carreira Crescimento pessoal Perspectiva de avanço salarial Segurança no emprego
5. Integração Social na Organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso Comunitário
6. Constitucionalismo	Privacidade pessoal Liberdade de expressão Tratamento imparcial Direitos de proteção do trabalhador
	Direitos trabalhistas
7. O Trabalho e o Espaço Total de Vida	Estabilidade de horários Poucas mudanças geográficas Tempo para lazer e família Papel balanceado no trabalho
8. Relevância Social da Vida no Trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Quadro 01 – Categorias conceituais de Walton

Das oito dimensões do modelo de Richard Walton e respectivos fatores, que se podem operacionalizar da seguinte forma²¹:

- **Compensação justa e adequada-** Mede a QVT em relação à remuneração recebida pelo trabalho realizado com relação à remuneração adequada, equidade interna e equidade externa.
- **Condições de Trabalho-** Mede a QVT em relação às condições existentes no local de trabalho, envolvendo jornada de trabalho, ambiente físico, material e equipamento, ambiente saudável e estresse.
- **Uso e Desenvolvimento de Capacidades-** Visa medir a QVT em relação às oportunidades que o funcionário tem de aplicar, no seu dia-a-dia sem o saber e suas aptidões profissionais em relação à autonomia, significado da tarefa, variedade da habilidade e retroinformação.
- **Oportunidades de Crescimento e Segurança-** Mede a QVT em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento, o crescimento pessoal de seus trabalhadores e para a segurança do trabalho. Ilustrados pelos critérios possibilidade de carreira, crescimento pessoal e segurança no emprego.
- **Integração Social na Organização-** Visa medir a integração social existente na instituição com os critérios igualdade de oportunidade, relacionamento, senso comunitário.
- **Constitucionalismo-** Categoria que tem por finalidade medir o grau em que os direitos do trabalhador são cumpridos na instituição em relação aos direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.
- **Trabalho e Espaço Total de Vida-** Objetiva medir o equilíbrio entre a vida pessoal do trabalhador e do trabalho em relação ao papel de balanceamento no trabalho e horário de entrada e saída do trabalho.
- **Relevância Social da Vida no Trabalho-** Visa medir a QVT da percepção do trabalhador em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, a qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus

trabalhadores, em relação à imagem da instituição, responsabilidade social da instituição, responsabilidade social pelos serviços e responsabilidade social pelos trabalhadores.

Para obtenção da coleta de dados foram aplicados questionários iguais nas quatro empresas, para cada funcionário, contendo 27 afirmativas, sendo que neste questionário, a escala de satisfação para as questões variou de 1 a 5, conforme indicações feitas a seguir: 1-Discordo Totalmente; 2- Discordo Parcialmente; 3- Não Concordo/ Nem Discordo; 4- Concordo Parcialmente; 5- Concordo Totalmente.

A análise dos dados foi efetuada com o uso do programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, versão 15.0). Inicialmente foi realizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* para avaliar a normalidade da amostra. Em seguida foi feita a análise descritiva dos dados da amostra, para o cálculo das médias, desvios padrões, frequências e porcentagens. Por fim foi utilizado o teste de correlação de *Spearman* entre a idade, grau de escolaridade e tempo de serviço na empresa, com os oito critérios de avaliação do QVT. Em toda a análise foi adotado o nível de significância estatística de 5% ($p \leq 0,05$).

Resultados e Discussão

Participaram do estudo 91 motoristas de caminhão, sendo que a idade média foi de 40,52 anos, com desvio padrão de 10,72 anos. Segundo Penteadó *et al.*¹⁶, em estudo com 400 voluntários, a idade média foi de 42,2 anos, com desvio padrão de 10,4, mantendo certa correspondência aos valores encontrados no presente estudo.

O tempo de trabalho na empresa foi em média de 68,42 meses, o equivalente a aproximadamente 5 anos e 8 meses, com desvio padrão de 96,43 meses. Para Gomes²², o trabalhador mantém-se empregado em uma empresa que não lhe oferece QVT, às vezes, pelo simples fato de exercer o ofício que sente prazer. Este prazer em exercer seu trabalho mantém o trabalhador na empresa por algum tempo, até chegar ao ponto do desgaste se tornar maior que o amor pela profissão. Segundo a Fundação Dom Cabral²³, há uma forte percepção, em relação

ao orgulho de ser caminhoneiro, o que justifica longa permanência na função e na empresa que atua.

No item escolaridade, 32 indivíduos afirmaram ter o ensino médio incompleto, o equivalente a 35,2% dos voluntários. Resultados divergentes foram encontrados pela Fundação Dom Cabral através da Pesquisa Nacional com Caminhoneiros (2009) e pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul²⁴, cuja maior frequência da escolaridade é o ensino fundamental incompleto o equivalente a frequência de 34% e 32,8%, respectivamente.

Fatores que podem justificar esta diferença entre o resultado do presente estudo com os demais, em relação à escolaridade, é o fato das amostras dos trabalhos citados serem maiores, de âmbito nacional, na amostra avaliada pela Fundação Dom Cabral apenas 6% dos voluntários do estudo eram motoristas de cargas inflamáveis, enquanto que nesta pesquisa o levantamento se restringiu a um grupo específico de motoristas, funcionários de quatro empresas e todos os voluntários eram motoristas de cargas inflamáveis.

A Tabela 01 apresenta os resultados descritivos da amostra, referentes a idade, tempo de empresa (em meses) e escolaridade.

Tabela 01- Resultados Descritivos da Amostra.

Itens Avaliados	Resultados
Idade	
Média	40,52
DP	10,72
Mínima	23
Máxima	74
Tempo de Trabalho (em meses)	
Média	68,42
DP	96,43
Mínima	6
Máxima	456
Escolaridade – f (%)	
Ensino Fundamental Completo	21 (23,1)
Ensino Médio Incompleto	32 (35,2)
Ensino Médio Completo	11 (12,1)
Ensino Superior Incompleto	25 (27,5)
Ensino Superior Completo	2 (2,2)

DP- Desvio Padrão; f- frequência; %- porcentagem

Nos itens avaliados pelo teste de *Kolmogorov-Smirnov*, temos a idade seguindo uma distribuição normal e homogênea ($p= 0,127$), enquanto que as variáveis escolaridade ($p= 0,000$) e tempo de empresa ($p= 0,000$), não seguem a distribuição normal e são heterogêneas. Este resultado foi parcialmente consistente com a investigação realizada com caminhoneiros por Souza; Paiva; Reimão^{15,25}, cujas amostras de caminhoneiros brasileiros e portugueses, respectivamente, apresentaram distribuições heterogêneas quanto à escolaridade ($p=0,000$) e idade ($p=0,044$).

Ainda que os participantes do presente estudo tenham sido selecionados em um único município, a validade de generalizar os resultados para outras populações baseia-se no conhecimento geral de que as relações tendem a ser similares em populações similares²⁶.

Na avaliação dos escores obtidos com a aplicação da versão adaptada do modelo de Walton de QVT, foi estabelecido que os critérios com uma média de

pontuação 3, que corresponde a 50% na escala de 1 a 5 pontos, seria considerado positivo ou fatores de satisfação no ambiente de trabalho. Os critérios que indicam uma média inferior a 3 seria classificada como negativa, insatisfatório na QVT²⁰.

Os resultados individuais do questionário de QVT tiveram como desvio padrão geral 0,78 e como média geral 3,64 pontos, o que corresponde a opção CONCORDO PARCIALMENTE com as afirmativas do questionário, sendo considerado satisfatório na QVT. Resultados similares foram verificados em um estudo com estocadores de soja, realizado por Quilici; Xavier; Frasson¹, o qual constatou que a opinião de 49% dos funcionários foi positiva em relação à satisfação com relação às categorias de QVT. Esses autores justificam seu resultado apontando que a reorganização na política de carreira da empresa, onde funcionários podem ser reaproveitados em outras funções as quais lhe trouxessem uma oportunidade promocional ou mesmo um bem estar melhor, resultou em um aumento na produtividade com ganho de QVT.

Quanto aos resultados descritivos referentes ao Questionário de QVT de forma coletiva, a média geral foi de 3,64 pontos, o que corresponde à opção CONCORDO PARCIALMENTE com as afirmativas, sendo considerado um índice positivo no que se refere à QVT. O resultado do presente estudo corrobora com o encontrado por Quilici e Xavier²⁷. Esses autores descreveram em seu estudo comparativo entre duas empresas, que o nível de satisfação da QVT referentes ao questionário, oscilava entre 49% e 51% de satisfação na escala de 1 a 5 pontos, considerado positivo/satisfatório na QVT, o que corresponde parcialmente com os resultados do estudo atual.

No teste de correlação de *Spearman* entre idade, grau de escolaridade, tempo de trabalho na empresa com os oito critérios de avaliação do questionário de QVT não houve diferença significativa, pois os valores de p foram maiores que 0,05 conforme dados apresentados na Tabela 02.

Tabela 02- Resultados do teste de correlação de *Spearman*.

	Idade	Escolaridade	Tempo de serviço
Critério 1			
Valor de p	0,493	0,176	0,398
Critério 2			
Valor de p	0,874	0,304	0,241
Critério 3			
Valor de p	0,339	0,199	0,163
Critério 4			
Valor de p	0,160	0,539	0,871
Critério 5			
Valor de p	0,475	0,910	0,188
Critério 6			
Valor de p	0,947	0,160	0,256
Critério 7			
Valor de p	0,667	0,355	0,609
Critério 8			
Valor de p	0,631	0,923	0,101

A figura 01 apresenta a média dos resultados de acordo com os oito critérios investigados.

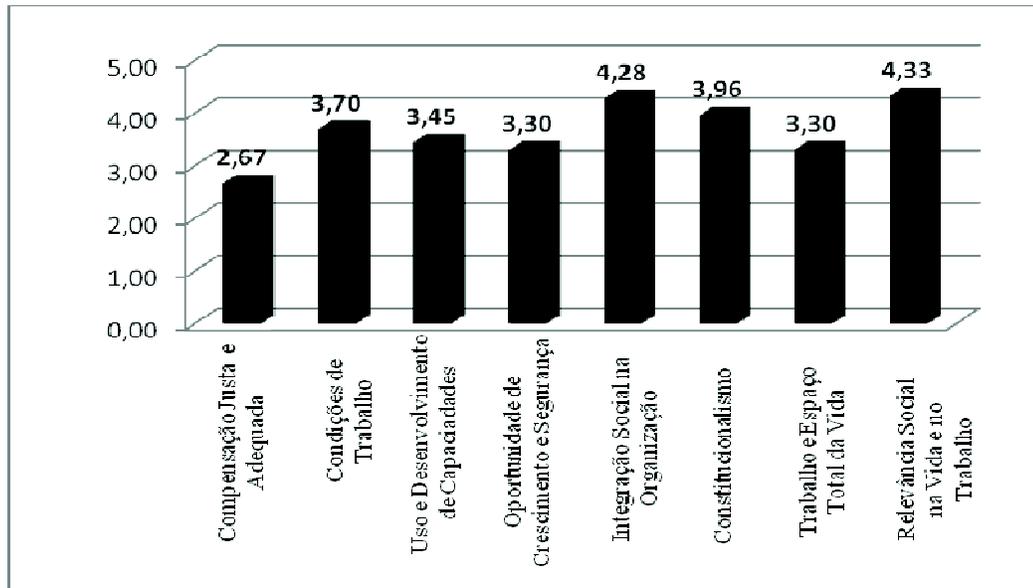


Figura 01- Nível de satisfação dos indivíduos com critérios de QVT.

De acordo com a figura 01, todos os critérios apresentam um nível de satisfação superior a 50%, exceto o Critério Compensação Justa e Adequada que apresentou a menor média de 2,67 pontos, discordando parcialmente das afirmativas em relação à remuneração justa, recebimento de benefícios pela empresa e diferença salarial entre indivíduos que ocupam a mesma função. No estudo presente foi constatado que os voluntários recebem descontos nas parcelas do convênio de saúde, e o salário é definido por quilômetro percorrido por mês, além do salário fixo, havendo diferença salarial entre os entrevistados.

Resultado similar foi descrito por Grabarschi²⁸ em estudo entre engenheiros de produção, os quais descreveram que de acordo com os voluntários, o salário por eles percebido, se comparado com as tarefas realizadas não é justo, dado apontado por 74% dos pesquisados. Quanto aos benefícios (vale transporte, convênio de saúde e auxílio alimentação), verificou-se que os funcionários, em sua maioria (96%) não recebem benefícios. Observa-se que, quando questionados a respeito da similaridade salarial com as demais que ocupam a mesma função na empresa, os funcionários (74%) acreditam que seus salários não possuem equiparação aos demais salários praticados. Timossi *et al.*²⁰ encontraram em pesquisa com diversos trabalhadores que o fator “Compensação Justa e Adequada” apresentou o menor

nível de satisfação dos entrevistados (3,30 pontos), e que poderia estar interferindo na negatividade da QVT, havendo correspondência com o estudo atual.

Essa realidade não se confirmou no estudo de Montagna²⁹, no qual a maioria dos trabalhadores caminhoneiros contratados estão satisfeitos com o salário que recebem, com os benefícios recebidos e com a equiparação salarial. O resultado divergente do estudo deste autor pode ser justificado pelo fato da amostra ser constituída apenas por motoristas contratados, no total de dez entrevistados, amostra relativamente menor em comparação ao presente estudo.

Os salários constituem fator importante na melhoria do ambiente de trabalho e pode-se afirmar que, se a comparação salarial existe e se o índice de discordância quanto à equiparação é grande podemos ter um componente sério à insatisfação com o trabalho³⁰.

Os critérios, “Oportunidade de Crescimento e Segurança” (3,30 pontos), “Trabalho e o Espaço Total da Vida” (3,30 pontos) e “Uso e Desenvolvimento de Capacidades” (3,45 pontos) apresentaram níveis acima de três, mas muito perto do limite de insatisfação, o que poderia estar indicando relações de conflito entre esses fatores que se não observados rapidamente pela empresa poderão em pouco tempo se tornar um critério negativo em relação ao nível de satisfação dos indivíduos entrevistados.

No estudo de Montagna²⁹ os resultados em relação ao critério “Oportunidade de Crescimento e Segurança” (3,30 pontos) evidenciaram que os entrevistados contratados pela empresa afirmaram que a instituição investe em treinamento e costuma ministrar freqüentemente cursos de aperfeiçoamento e estes percebem possibilidades de promoção já que a empresa possui um programa de crescimento e carreira. Para os motoristas deste estudo a dedicação deles é reconhecida pela empresa, tendo um *feedback* constante do supervisor direto de transporte quando realizam um bom trabalho, divergindo parcialmente do presente estudo onde nas empresas analisadas investem em treinamento dos motoristas porém não apresentam um supervisor direto para os motoristas além de terem como alvo de promoção o cargo de supervisor geral da empresa e chefia, cargos que correlacionando com a média de escolaridade encontrada no estudo (ensino médio

incompleto) se torna mais difícil o crescimento profissional na empresa para os entrevistados.

Os motoristas estão habilitados a executar o carregamento após o curso de transporte de cargas perigosas e um treinamento exclusivo para esta função. Este treinamento é composto por horas de aulas expositivas, vídeos explicativos e de carregamentos acompanhados por um motorista experiente na área³¹.

No Critério “Trabalho e o Espaço Total de Vida” (3,30 pontos), em estudo Nacional com os Caminhoneiros, a Fundação Dom Cabral²³ constatou que a grande maioria dos entrevistados dirige de 8 a 12 horas no turno, que quando há pressão em relação ao prazo de entrega dirigem por mais tempo para cumprir o prazo estabelecido pela empresa e que em média passam de 21 a 25 dias fora de casa por mês trabalhando, correlacionando parcialmente com o estudo atual onde a média das respostas dos entrevistados apresentou níveis acima de três, mas muito próximo do limite de insatisfação o que indica um descontentamento próximo.

Esse trabalho intenso, sem folgas e de concentração constante afetam a QVT e a QV em geral. O lazer é um fator significativo na qualidade de vida e, em função de sua multidimensionalidade, possui relação não somente com a vida pessoal, mas também, com o ambiente profissional².

Relacionando o resultado encontrado no Critério “Uso e Desenvolvimento de Capacidades” (3,45 pontos) com outro estudo é possível afirmar que há semelhança entre os resultados de ambos. Montagna²⁹ em seu estudo com motoristas da OPECON Transportes Líquidos do Brasil descreveu que estes possuem em sua função autonomia para tomar algumas decisões, mesmo que em sua função sigam rigorosamente um roteiro diário de trabalho passado pelos coordenadores de transporte. Essa situação se repete em parte no estudo atual em que os caminhoneiros possuem autonomia para tomar decisões, no que se refere a rota seguida porém devem seguir rigorosamente o dia e horário ,estipulado pela empresa, de chegada ao destino.

Neste estudo, podemos encontrar classificados como indicadores de satisfação dos critérios: “Condições de Trabalho” (3,7 pontos), “Constitucionalismo”

(3,96 pontos), "Integração Social na Organização" (4,28 pontos) e "Relevância Social na Vida e no Trabalho" com maior pontuação (4,33 pontos).

O estudo revisado por Martins²¹ revelou em relação à dimensão "Condições de Trabalho" que os trabalhadores do Terminal de Moçambique mostraram-se em média, estar moderadamente satisfeitos com os fatores de ambiente saudável, mas satisfeitos com os restantes dos fatores da dimensão. Este resultado é coerente com o presente estudo no qual os voluntários se mostraram parcialmente satisfeitos com os fatores que fazem parte desta dimensão. Os caminhoneiros voluntários do presente estudo são responsáveis pela conservação e higiene do espaço interno e externo do caminhão, fator que pode justificar a satisfação parcial do ambiente em que trabalham. O ambiente físico seguro é reforçado pelo uso de equipamentos, técnicas de segurança e cursos de educação no trânsito, logística e transporte rodoviário oferecidos pelo SEST SENAT que são entidades civis, sem fins lucrativos que tem a função de promover a melhoria da qualidade de vida e do desempenho profissional do trabalhador, bem como a formação/qualificação de novos profissionais para eficiência e eficácia dos serviços a serem prestados à sociedade.

A segurança no trabalho é de suma importância em qualquer ambiente empresarial, principalmente quando há o Transporte de Cargas Perigosas. Desta forma a empresa tem que seguir as Normas Regulamentares (NRs) no objetivo de corrigir, ajustar e prevenir os fatores de riscos possíveis na empresa. A prevenção de acidentes deve contar com a participação dos trabalhadores³² que na maioria das vezes burlam os procedimentos não por desconhecimento do mesmo, mas por falta de organização do trabalho, no qual as pressões de carga de trabalho podem estar influenciando os trabalhadores a romperem os limites da zona de trabalho seguro³¹.

Em relação ao critério "Constitucionalismo", os voluntários mostraram concordarem parcialmente com as afirmativas relativas à liberdade em expressar opiniões à chefia, terem conhecimento das normas e rotinas da empresa e todos os direitos trabalhistas serem respeitados pela empresa. Resultado parcialmente semelhante foi encontrado em um estudo com frentistas de postos de combustíveis, realizado por Souza e Medeiros¹¹, o qual constatou que a relação de liberdade em expressar opiniões à chefia foi percebida como uma variável correlacionada

negativamente com a satisfação dos frentistas adicionado ao fato do não reconhecimento dos direitos trabalhistas, enquanto afirmam que as normas e rotinas da empresa são de conhecimento de todos, normas essas passadas aos trabalhadores em forma de palestras contínuas.

O resultado do presente estudo em relação ao critério “Integração Social na Organização” corrobora com o encontrado por Martins²¹. Essa autora descreveu que os trabalhadores da Transportadora Moçambique revelaram estarem satisfeitos com os fatores relacionamento com os colegas de trabalho e senso comunitário, devido às oportunidades que a organização oferece para o desenvolvimento profissional não existir dentro da organização nenhuma discriminação racial, fato encontrado também no presente estudo.

Quanto à dimensão “Relevância Social na Vida e no Trabalho”, os trabalhadores das empresas pesquisadas revelaram, estarem parcialmente satisfeitos com todos os fatores atingindo a maior pontuação (4,32 pontos) o que significa que percebem que a empresa é responsável socialmente, quer a nível dos serviços que presta, quer a nível dos trabalhadores, que possuem uma imagem positiva da organização. No estudo realizado por Montagna²⁹, comparando a QVT em caminhoneiros contratados e agregados à empresa de Transporte, evidenciou que os motoristas agregados possuem uma percepção do critério Relevância Social na Vida e no Trabalho pior que os motoristas contratados, concordando parcialmente com os fatores do critério, correlacionando com o presente estudo.

O resultado relacionado à sensação de realização com o trabalho que os entrevistados desenvolvem, encontrou apoio nos estudos da Fundação Dom Cabral, os quais descreveram que 85% dos entrevistados demonstram uma forte percepção em relação ao orgulho de ser caminhoneiro o que aumenta sensação de se sentir realizado com o trabalho que executa.

Não é possível haver organizações estrategicamente vencedoras se não houver funcionários e colaboradores vencedores e tampouco organizações motivadas se não houver pessoas motivadas. Partindo-se desta idéia, pode-se dizer que o sucesso de uma empresa depende de seus colaboradores e funcionários,

assim para uma empresa obter sucesso é necessário que esta se preocupe com a QVT³³.

Conclusões

O cenário empresarial brasileiro nas últimas décadas tem sido caracterizado como palco de profundas transformações, reflexo dos cenários mundiais de economia globalizada, tecnologias arrojadas, exigindo cada vez mais a busca da qualidade, produtividade e satisfação do cliente. Com isso, o relacionamento entre empresas e seus colaboradores mudou. Antes, os funcionários eram vistos como recursos, hoje como talentos.

Essas afirmativas puderam ser confirmadas por meio do estudo em questão, com o questionário com assertivas relativas à QVT dos trabalhadores. Os resultados individuais e coletivos referentes ao Questionário de QVT apresentaram média geral de 3,64 pontos, o que corresponde à opção de resposta Concordo Parcialmente com as 27 afirmativas propostas pelo questionário.

De acordo com os oito critérios que compõe o questionário, avaliados separadamente pode-se concluir em síntese que todos apresentam um nível de satisfação superior a 50%, exceto o Critério Compensação Justa e Adequada que apresentou a menor média de 2,67 pontos, influenciando negativamente na QVT. Os voluntários afirmaram que a remuneração comparada às funções que desempenha não é justa e que há diferença salarial entre trabalhadores que ocupam a mesma função. Fatores de insatisfação como este pode interferir negativamente na QVT.

Os critérios, “Oportunidade de Crescimento e Segurança”(3,30 pontos), “Trabalho e o Espaço Total da Vida” (3,30 pontos) e “Uso e Desenvolvimento de Capacidades” (3,45 pontos) apresentaram níveis acima de três, mas muito perto do limite de insatisfação, o que poderia estar indicando relações de conflito entre esses fatores que se não observados rapidamente pela empresa poderão em pouco tempo se tornar um Critério negativo em relação ao nível de satisfação dos indivíduos entrevistados. Há a afirmativa dos entrevistados em relação as pequenas chances de ser promovido na empresa, ao curto tempo para o lazer e descanso com a família e pelo não reconhecimento das empresas em relação a valorização de seus acertos.

Neste estudo, também pudemos encontrar classificados como indicadores de satisfação dos critérios: “Condições de Trabalho” (3,7 pontos), “Constitucionalismo” (3,96 pontos), “Integração Social na Organização” (4,28 pontos) e “Relevância Social na Vida e no Trabalho” com maior pontuação (4,33 pontos). Esses dados fazem-se concluir que os entrevistados se sentem bem em seu ambiente de trabalho, por serem responsáveis pela higiene e boa conservação do caminhão em que trabalha, se sentem informados em relação as normas e rotinas da empresa, não havendo discriminação (religião, raça, sexo) e um bom relacionamento com os colegas de trabalho. Os entrevistados se sentem realizados com o trabalho que desenvolvem, tem orgulho de dizer onde e com o que trabalham.

A adoção de programas de QVT e promoção da saúde proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho melhor auto-imagem e melhor relacionamento. Por outro lado, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, um melhor ambiente de trabalho.

As conclusões acima apresentadas poderão ser consideradas para a amostra pesquisada devido às limitações da amostragem. No entanto, constituem um indicador importante para as empresas estudadas, no sentido de melhor identificar fatores e critérios que sustentem a formulação de modelos de implementação de projetos de melhoria da QVT, reforçando as políticas e estratégias já em uso nas empresas.

O tema Qualidade de Vida no Trabalho apresenta-se muito complexo e são poucos os estudos que já avaliaram a QVT em caminhoneiros de uma indústria petrolífera. Por isso muitas nuances não foram aqui abordadas. Sugere-se o desenvolvimento de novos trabalhos com uma amostra maior, comparando a QVT entre tais empresas e em novas organizações para ampliar a compreensão do assunto.

Há necessidade de maior atenção e regulamentação da atividade dos caminhoneiros para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos mesmos.

Referências

01. Quilici RFM, Xavier AAP, Frasson AC. Mudanças organizacionais promovendo um tratamento na produtividade através da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja: satisfação/motivação: estudo de caso. Trabalho apresentado no XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Foz do Iguaçu, 2007: 2-9.
02. Lizardo AI, Tontini J, Ferreira VC, Lopes A. Condições de trabalho e a qualidade de vida dos caminhoneiros do EADI-SUL. Trabalho apresentado no II Seminário de Fisioterapia da UNIAMÉRICA. Foz do Iguaçu, 2008: 41-8.
03. Pilatti LA. Qualidade de vida no trabalho ea teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidade-limite das organizações. Qualidade de vida no ambiente corporativo Campinas: IPES Editorial. 2008:51-62.
04. Veloso HM, Bosquetti MA, Limongi-França AC. A concepção gerencial dos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) no setor elétrico brasileiro. Trabalho apresentado no VII Seminários em Administração FEA-USP, São Paulo. 2005.
05. Vasconcelos AF. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de pesquisas em Administração. 2001;8(1):23-35.
06. Rossi AM, Perrewé PL, Sauter SL. Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional; Stress and quality of work life: perspectives of health. 2010.
07. Lacaz FAC. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença; Quality working life and health/illness. Ciênc saúde coletiva. 2000;5(1):151-61.
08. Maier RC, Santos Júnior G. Estudos pré-liminares da qualidade de vida no trabalho (QVT) em bancários de Ponta Grossa/PR. Trabalho apresentado no Encontro Paranaense de Empreendedorismo e Gestão Empresarial- VI EPEGE. Paraná, 2009.
09. Araújo BSA, Souza GA, Sepúlveda MA, Hora HRM. Uma análise de desempenho versus importância em uma empresa de transporte e processamento de petróleo e gás natural. Perspectivas on line. 2009; 3(12).
10. Ayres KV, Silva IP, Souto-Maior RC. Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: a percepção de profissionais do setor de hotelaria. Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. 2004;4.
11. Souza WJ, Medeiros JP. Diagnóstico da qualidade de vida no trabalho (qvt) de frentistas de postos de combustíveis e suas interfaces com a qualidade dos serviços prestados. REGE Rev Gest. 2007:71-89.
12. Moretti S, Treichel A. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG, Blumenau. 2003;1(3):73-80.
13. Salles PEM, Federighi WJ. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): a visão dos trabalhadores; Quality of Life in the Workplace-The Workers View. Mundo saúde (Impr)(1995). 2006;30(2):263-78.

14. Batista MAS, Silva FAB. Nível de saúde de caminhoneiros que trafegam pela BR 040, com base em dados obtidos durante o VI Comando Rodoviário Federal, na cidade de Brasília- DF. Um estudo de caso. Revista Revisa. 2005; 1(1).
15. Souza JC, Paiva T, Reimão R. Qualidade de Vida de Caminhoneiros. Instituto de Medicina Molecular (MM) da Faculdade de Medicina de Lisboa. 2006; 55(3): 184-89.
16. Penteado RZ, Gonçalves CGO, Marques JM, Costa DD. Trabalho e saúde em motoristas de caminhão no interior de São Paulo; Work and health of truck drivers in the state of São Paulo. Saúde Soc. 2008;17(4):35-45.
17. Battiston M, Cruz RM, Hoffmann MH. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. Estudos de Psicologia. 2006;11(3):333-43.
18. Alves Junior DR. Caminhoneiro sem Saúde Trabalha com Sacrifícios. Transporta Brasil disponível em: <http://www.transportabrasil.com.br/2010/02/caminhoneiro-sem-saude-trabalha-com-sacrificio/>, 2010.
19. Lemos LC. Prevalência de queixas de dores osteomusculares em motoristas de caminhão que trabalham em turnos irregulares; Prevalence of osteomuscular pain complaints among truck drivers who work in irregular shifts: Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. Departamento de Saúde Ambiental; 2009. 32-33.
20. Timossi LS, Pedroso B, Francisco AC, Pilatti LA. Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. International Conference on Industrial Engineering and Operations Management-ICIEOM; ABREPO; 2008:1-13.
21. Martins BB. Qualidade de vida no trabalho na Manica Moçambique terminais LDA [monografia] Maputo – Moçambique: Instituto Superior Politécnico e Universitário – Escola Superior de Ciências Jurídicas e Sociais, 2007.
22. Gomes FS. Avaliação da satisfação e estresse no trabalho entre funcionários de uma unidade de alimentação e nutrição no Rio de Janeiro. CERES: nutrição & saúde. 2011;1(1):29-42.
23. Fundação Dom Cabral. Pesquisa Nacional Caminhoneiros. Disponível em: <http://www.fdc.org.br/Lists/Notcias/DispForm2.aspx?List=ed1f8ef5-3467-449c-9ed5-528e68c59e2a&ID=48> Brasil, 2009.
24. Koller S, Sacco A, Canidé A, Santos E, Fernández F, Burlan F, et al. O perfil do caminhoneiro no Brasil. [mestrado] Porto Alegre: Programa de pós-graduação em psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Childhood Brasil-Instituto WCF. 2004.
25. Souza JC, Paiva T, Reimão R. Sono, qualidade de vida e acidentes em caminhoneiros brasileiros e portugueses. Psicol Estud. 2008;13(3):429-36.
26. Schmidt DRC. Qualidade de vida no trabalho e sua associação com o estresse ocupacional, a saúde física e mental e o senso de coerência entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico. Ribeirão Preto. 2009;185-86.
27. Quilici RFM, Xavier A. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação. Trabalho apresentado no XXVI ENEGEP – Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Fortaleza. 2006:1-8.
28. Grabarschi IVSS. Qualidade de vida no trabalho e sua influência na percepção da qualidade de serviços: estudo de caso em instituição de ensino de nível superior.

- [mestrado]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina -Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção), 2001.
29. Montagna DBF. Qualidade de vida no trabalho e Estresse: um estudo com os motoristas da OPECON Operações e Transportes Ltda [monografia]. Itajaí: Universidade do Vale do Itajaí – Curso de Administração de Recursos Humanos, 2008.
30. Medeiros EG. Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil [mestrado]. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Escola de Administração – Programa de Pós Graduação em Administração; 2002.
31. Ballardín L, de Macedo Guimarães LB, Welter AF, Abech MP, Valcarengh CT. A percepção de risco no carregamento de derivados de petróleo. A percepção de risco no carregamento de derivados de petróleo. Trabalho apresentado no XIV Congresso Brasileiro de Ergonomia, Curitiba. 2006.
32. Nahas KJC. A problemática das cargas perigosas nos centros urbanos. [estudo] Companhia de Engenharia de Tráfego. São Paulo, 2006.
33. Santos JPP, Prange SP, Martins MS. A importância da qualidade de vida no trabalho. Trabalho apresentado no IV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2008.

Endereço para correspondência:

Adroaldo José Casa Junior

Av. Assis Chateaubriand, número 1805 Res. Saint Etienne apto. 201 A

Goiânia-GO

CEP: 74130 – 011.

e-mail: adroaldocasa@gmail.com