



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
UNIDADE ACADÊMICA DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

JULIANA CARDOSO DE SANTANA

**ANÁLISE DE RISCOS PSICOSSOCIAIS:
UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM
CARRETEIROS DE UMA MINERADORA DE ROCHAS ORAMENTAIS
SITUADA EM CAMPINA GRANDE - PB**

**CAMPINA GRANDE - PB
2016**

JULIANA CARDOSO DE SANTANA

**ANÁLISE DE RISCOS PSICOSSOCIAIS:
UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM
CARRETEIROS DE UMA MINERADORA DE ROCHAS ORAMENTAIS
SITUADA EM CAMPINA GRANDE - PB**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharelado em Administração do Centro de Humanidades da Universidade Federal de Campina Grande, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Administração.

Orientadora: Professora Mestra Sheyla Suzanday Barreto Siebra.

CAMPINA GRANDE - PB

2016

JULIANA CARDOSO DE SANTANA

**ANÁLISE DE RISCOS PSICOSSOCIAIS:
UM ESTUDO SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO COM
CARRETEIROS DE UMA MINERADORA DE ROCHAS ORAMENTAIS
SITUADA EM CAMPINA GRANDE - PB**

**Monografia apresentada ao Curso de
Bacharelado em Administração do
Centro de Humanidades da Universidade
Federal de Campina Grande, como
requisito parcial para obtenção do título
de Bacharela em Administração.**

BANCA EXAMINADORA:

**Professora Ma. Sheyla Suzanday Barreto Siebra.
Orientadora – UAAC/CH/UFCG**

**Professora Ma. Luciene Alencar Firmo Abrantes.
Examinadora I – UAAC/CH/UFCG**

**Professor Dr. Darcon Sousa.
Examinador II – UAAC/CH/UFCG**

Trabalho aprovado em: 2016.

CAMPINA GRANDE - PB

Ao meu bisavô (*in memoriam*). Canário, te dedico a realização deste sonho. Há três anos sua canção calou aos meus ouvidos, mas sua voz singela e doce continua viva em meu coração.

AGRADECIMENTOS

Quando criança sonhava em ser médica, em salvar vidas. Por muito tempo vivi a felicidade de cuidar dos meus pacientes, mesmo estes sendo de plástico, e muitos destes surrados e riscados. O tempo passou e como foi generoso. Descobri com ele que a vida muitas vezes muda a direção pretendida por nós, e esta direção inesperada me conduziu a vocação de ser administradora.

Agradeço primeiramente a Deus o construtor e realizador do meu sonho grande, Ele que me ensinou a compreender todos os seus desígnios e planos. Ele que me deu forças em dias difíceis, em noites preocupadas em me dedicar ao curso. Ele que me deu sabedoria para que a Universidade não me tirasse o orgulho de pertencer a uma família humilde. Ele que sobretudo me ensinou a valorizar o empenho dos meus pais para que eu pudesse dar continuidade ao sonho que também era deles.

Agradeço aos meus pais, que mesmo em meio a tantas dificuldades me encheram de segurança, de cuidado e incentivo. O meu maior conceito de motivação meus exemplos da vida real, que criaram Lele, Juju e Bibi com tanta simplicidade em uma casa que por tantas e repetidas vezes ficava ilhada com as fortes chuvas. Chuvas essas que nunca diminuíram o amor que preenchia e preenche nosso lar.

Agradeço ao meu namorado, Daniel, que em todos os momentos esteve ao meu lado, me fazendo acreditar que Deus já tinha providenciado exatamente tudo, que vibrou comigo nos momentos bons, agradeceu por todos os momentos difíceis e de angústia e que sempre sonhou comigo. Um guerreiro que superou tantas dificuldades e me ensinou que nenhuma oração é em vão.

Agradeço as minhas amigas de curso: Ívyna, Manoela, Mara, Dayana e Bruna. Foram anjos que me acolheram nos quatro anos e meio. Obrigada por terem empenhado esforços para me compreender, me ajudar e me apoiar, vocês são irmãs, que levarei para sempre. Em especial, agradeço a Ívyna que fez por mim e minha família gestos que nunca poderemos retribuir.

Agradeço aos meus amigos que compartilham comigo a caminhada cristã, estes sem dúvidas representam o elo entre minha vida e Deus.

Agradeço ao Programa de Educação Tutorial, a PROSPECT Empresa Júnior por terem me tornado uma estudante melhor e uma profissional com brilho no olho. Agradeço também a

minha orientadora, Sheyla Siebra por ter colaborado diretamente para a realização deste grande sonho.

Agradeço aos meus amigos de trabalho que dividem comigo muito mais que uma sala na Energisa. Que a todo momento compreenderam minhas limitações e vontade de conciliar a realização do meu sonho com zelo, minha rotina de oito horas diárias de trabalho e as aulas no turno da noite.

Não poderia deixar de agradecer aos carreteiros, viventes da estrada. Profissão que por muito tempo representou a única fonte de sustento no meu lar.

A todos, minha sincera gratidão.

" Na minha juventude, antes das minhas voltas pela vida procurei a Sabedoria em minhas orações. E ela floresceu, meu coração se alegrou e meus pés andaram por caminho reto segundo Tuas pegadas."

(Eclesiástico 51:18-20)

DE SANTANA, J.C. Análise de riscos psicossociais: Um estudo sobre qualidade de vida no trabalho com carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB. 71 f. Trabalho de Conclusão de Curso. (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande, Paraíba, 2016.

RESUMO

Mediante as modificações ocorridas, as organizações precisaram reinventar seus processos e a maneira de gerir um dos mais importantes ativos de uma empresa: as pessoas. O desenvolvimento da economia e de novos negócios propiciou um cenário reconhecido pelo crescimento considerável no setor rodoviário de cargas pesadas. Esta pesquisa apresenta como objetivo a análise dos riscos psicossociais ligados a Qualidade de Vida no Trabalho aos quais os carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB estão expostos. A pesquisa contempla a literatura brasileira, dando ênfase aos autores Ana Cristina Limongi-França e Mário César Ferreira, que consideram as intervenções na Qualidade de Vida no Trabalho e aspectos ergonômicos da atividade, respectivamente. Os dados foram coletados através de questionários baseados no Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais (2013) e entrevistas. A análise dos resultados foi feita considerando o perfil dos participantes, significação do trabalho, ergonomia das atividades, contexto do trabalho, forma de gestão adotada, vivências e problemas físicos, psicológicos e sociais ligados ao trabalho. Através dos resultados, constatou-se que 75% dos participantes não possuem o ensino fundamental completo, 87% afirmaram que nunca ou raramente participam do processo decisório, 100% que nunca, raramente e as vezes existe preocupação com o bem-estar. Sobre os problemas oriundos do trabalho, os participantes informaram apresentar alterações no sono e apetite, problemas circulatórios e dores no corpo. De modo geral, é possível confirmar que os participantes conseguem perceber o quanto os aspectos inerentes à profissão podem oferecer riscos para a saúde.

Palavras-Chave: Carreteiros, Qualidade de Vida no Trabalho, Ergonomia.

SANTANA, J.C. Analysis of psychosocial risks: A study on quality of working life with carters a mining of ornamental rocks located in Campina Grande-PB. 71 f. Completion of course work. (Bachelor in Business Administration) - Federal University of Campina Grande, Paraiba, 2016.

ABSTRACT

Through the alterations, organizations had to reinvent their processes and how to manage one of the most important assets of a company: the peoples. The development of the economy and new business led to a scenario recognized by the considerable growth in the road sector heavy loads. This research has as objective the analysis of psychosocial risks related Quality of Life at Work which the carters a mining of ornamental rocks located in Campina Grande-PB are exposed. The research includes the Brazilian literature, emphasizing the authors Ana Cristina Limongi-France and Mário César Ferreira, who consider interventions on Quality of Life at Work and ergonomic aspects of the activity, respectively. Data were collected through questionnaires based on the Psychosocial Risk Assessment Protocol (2013) and interviews. The analysis was made considering the profile of the participants, work meaning, ergonomics activities, work context, as adopted management, experiences and physical, psychological and social work-related. From the results, it was found that 75% of participants have not completed elementary school, 87% said they never or rarely participate in the decision-making process, 100% ever, rarely and sometimes there is concern for the well-being. On the problems arising from the work, participants reported introduce changes in sleep and appetite, circulatory problems and body aches. In general, you can confirm that the participants can see how the aspects of the profession can offer health risks.

Keywords: Carters, Quality of Life at Work, Ergonomics.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de características do emprego	28
Figura 2: Atividade prescrita	45

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Adequação dos transportes a rotina de trabalho	47
Gráfico 2: Variação nas tarefas	48
Gráfico 3: Participação nas decisões	48
Gráfico 4: Liberdade para expressar opiniões	49
Gráfico 5: Tomada de decisão em grupo	51
Gráfico 6: Valorização das competências	51
Gráfico 7: Preocupação com o bem-estar	52
Gráfico 8: Sofrimento no trabalho	53
Gráfico 9: Cansaço no trabalho	54
Gráfico 10: Valorização do Trabalho	55
Gráfico 11: Alterações no sono	56
Gráfico 12: Impaciência	57

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Evolução do Conceito de QVT	29
Quadro 2: Modelos sobre Qualidade de Vida no Trabalho	30
Quadro 3: Rol de ações componentes do Programa Viver em Harmonia	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Perfil dos participantes	42
Tabela 2: Dimensão Análise do Contexto do Trabalho	46
Tabela 3: Dimensão Análise da Forma de Gestão Adotada	50
Tabela 4: Dimensão Análise das vivências em relação ao trabalho	53
Tabela 5: Dimensão Problemas físicos, psicológicos e sociais associados ao trabalho	55

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RI: Revolução Industrial

QVT: Qualidade de Vida no Trabalho

ABERGO: Associação Brasileira de Ergonomia

RH: Recursos Humanos

UFRN: Universidade Federal do Rio Grande do Norte

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	21
2.1	A Revolução Industrial e a Gestão de Pessoas	21
2.2	Categoria profissional estudada	23
2.3	Trabalho e Saúde	24
2.4	Qualidade de Vida no Trabalho	28
3	METODOLOGIA	37
3.1	Caracterização da pesquisa	37
3.2	Participantes	38
3.3	Procedimento de coleta de dados	39
3.4	Análise e Tratamento de dados	41
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	42
4.1	Caracterização do perfil dos participantes	42
4.2	Análise da atividade dos carreteiros	44
4.3	Análise do contexto do trabalho	46
4.4	Análise da forma de gestão adotada	49
4.5	Análise das vivências em relação ao trabalho	52
4.6	Análise dos problemas físicos, psicológicos e sociais causados pelo trabalho	55
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
	REFERÊNCIAS	60
	APÊNDICES	68
	ANEXOS	69

1 INTRODUÇÃO

Para a humanidade, o trabalho sempre representou um fator que desempenha importante papel na vida das pessoas, seja por representar uma oportunidade de desenvolver habilidades, de conhecer novas pessoas, como também desenvolver atividades proporcionadoras de dignidade e sensação de utilidade. Para Sanson (2009), o mundo do trabalho deve ser compreendido a partir de duas realidades: a do trabalhador que vivencia e a do empregador que organiza o trabalho.

A conceituação e percepção sobre o trabalho pode variar de pessoa para pessoa e sobretudo pelo contexto em que ela se insere. Um importante acontecimento foi a Revolução Industrial (RI) que conferiu a sociedade, novas formas de produção e modificação na relação empregado e empregador. Segundo Morin (2001), a sociedade assiste transformações importantes que contribuem para o surgimento de novas formas de organização do trabalho.

Antes da Revolução Industrial, os indivíduos dedicavam sua mão-de-obra a produção artesanal e a agricultura, como meios de subsistência. Após a RI, a produção passou a ser feita em larga escala para que maiores ganhos fossem obtidos.

Com o desenvolvimento do sistema capitalista, a sociedade passou a assumir uma postura focada em produção, resultados e sobretudo em lucros. Considerando o avanço da tecnologia, a rapidez nas comunicações e o aumento da competitividade, as organizações precisaram se reinventar para se manterem competitivas no mercado (GIL, 2010).

Para Heloani e Capitão (2003), o foco excessivo em resultados, gera muitas vezes exclusão do sujeito, podendo disseminar práticas agressivas que causam indiferença ao sofrimento do outro, enfraquecimento dos laços afetivos, aumento do individualismo, falta de prazer, sensação de inutilidade, e até demissão forçada, por isso é tão importante a realização de estudos voltados para a compreensão da subjetividade dos indivíduos.

Junto a esses fatores, as empresas apresentaram uma preocupação crescente sobre o papel das pessoas para o seu sucesso, questão que vem sendo amplamente divulgada e discutida. Como destaca Chiavenato (2010), as pessoas passaram a ser percebidas como um diferencial competitivo, a ser o agente que mantém e promove o sucesso organizacional e que por isso, representam a competência básica frente ao mundo globalizado, instável e altamente concorrencial.

Uma vez que os gestores das empresas passaram a buscar mais frequentemente, aperfeiçoamento nos processos de cuidar dos seus colaboradores, visando a necessidade de um melhor desenvolvimento das equipes, e por outro lado, os próprios trabalhadores

passaram a compreender suas dificuldades e necessidades para que possam desenvolver suas atividades, surge um importante tema: a Qualidade de Vida no Trabalho, ou simplesmente QVT.

Para Ferreira (2015), a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser compreendida como o ramo do conhecimento dedicado a promoção do alinhamento entre bem-estar no trabalho e efetividade organizacional, simbolizando uma urgente temática a ser trabalhada dentro das organizações. Propiciar a Qualidade de Vida no Trabalho representa um grande desafio para as organizações, considerando que cada indivíduo responde de maneira diferente a estímulos e práticas adotadas.

Em sintonia com a QVT, existe um importante campo de estudo: a Ergonomia, definida como sendo o campo do conhecimento que busca transformar os sistemas de trabalho visando adequar as atividades desenvolvidas às limitações de cada pessoa, para que esta tenha um desempenho eficiente e seguro (ABERGO, 2000).

Reconhecer o ambiente de trabalho como possível fator desencadeador dos transtornos mentais é o primeiro passo para proporcionar a Qualidade de Vida do Trabalho. Conforme Paschoal e Medeiros (2015), as práticas de QVT não devem se restringir a tentativa de minimizar o risco de estresse e sofrimento dos trabalhadores, mas sim proporcionar experiências positivas de bem-estar no ambiente de trabalho.

Cada profissão apresenta suas próprias particularidades, e portanto requerem adaptações diferentes para que através da Qualidade de Vida no Trabalho, as empresas consigam promover bem-estar para seus colaboradores. Considerando as exposições físicas, mentais e sociais as quais os motoristas estão expostos, esta categoria pode simbolizar um interessante objeto de estudo, de modo que seja possível investigar os riscos psicossociais, aos quais os carreteiros estão vulneráveis e de que forma estes riscos estão ligados a QVT.

Para Camelo e Angerami (2008), entende-se por risco psicossocial o conjunto de percepções e experiências do trabalhador, considerando aspectos individuais e organizacionais que possuem o poder de causar danos físicos e psicológicos ao trabalhador. Os riscos psicossociais representam então um fator crucial para o entendimento da saúde do trabalhador e as relações com a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

De acordo com Rosa (2006), desde a década de 50, com o processo de industrialização e a aceleração na demanda por vários tipos de mercadoria, a oferta de trabalho como caminhoneiro passou a crescer de maneira ampla no Brasil. Este crescimento pode ser confirmado a partir de dados divulgados no Boletim Estatístico da Confederação

Nacional do Transporte (2016), indicando que em Julho de 2015 o Brasil possuía uma frota equivalente a 2.599.527 de caminhões e que um ano depois já existiam cerca de 2.665.162 caminhões na frota rodoviária brasileira.

Levando em conta a extrema necessidade de melhor compreender as variáveis que envolvem e influenciam o contexto de trabalho e suas implicações na saúde dos trabalhadores, esta pesquisa se propõe a responder a seguinte problemática: Quais são os riscos psicossociais ligados a Qualidade de Vida no Trabalho aos quais os carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB estão expostos?

Assim sendo, o objetivo geral da presente pesquisa é analisar os riscos psicossociais ligados a Qualidade de Vida no Trabalho aos quais os carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB estão expostos. Acompanhando o objetivo geral, a pesquisa apresenta os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar o perfil dos carreteiros da empresa estudada;
- Analisar a atividade dos carreteiros participantes;
- Analisar os riscos relacionados o trabalho a partir das dimensões propostas pelo Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais de Facas (2013).

Considerando as modificações organizacionais, as novas modalidades de gerenciamento de pessoas e as peculiaridades ligadas a categoria de carreteiros, se torna fundamental a compreensão do impacto dos riscos psicossociais sob a Qualidade de Vida no Trabalho destes profissionais. Deste modo, o desenvolvimento de pesquisas, estudos e debates acerca da compreensão de categorias profissionais considerando aspectos ligados a saúde se tornam fundamentais.

Como sinalizam Barcelos et. al (2007), a exposição a fatores nocivos a saúde, as condições inadequadas dos transportes oferecidos e inadequação dos veículos a ergonomia, são alguns dos aspectos que justificam a realização de trabalhos que busquem compreender a relação entre trabalho e qualidade de vida no trabalho e ainda o declínio desta.

Esta pesquisa oferecerá a empresa estudada uma oportunidade de compreender melhor as vivências dos seus próprios colaboradores sobre o contexto do trabalho, as cargas físicas e psíquicas, as vivências de prazer e sofrimento e sobretudo, a relação entre saúde e trabalho. Por outro lado, uma importante contribuição da presente pesquisa é a investigação de uma categoria fundamental para que o objetivo final da empresa estudada seja alcançado, uma vez que são eles os responsáveis pelo transporte de rochas ornamentais com destino aos

clientes da organização. Além disso, este trabalho se apresenta como sendo o primeiro estudo acadêmico realizado na empresa estudada, com o foco na qualidade de vida no trabalho.

Para a formação de administrador, esse estudo oferece uma grande contribuição, considerando a importância de se compreender as ligações entre saúde, trabalho e produtividade. Frente as modificações sociais ocorridas bem como seus reflexos na vida dos trabalhadores, esta pesquisa tem importante contribuição levando em conta a necessidade de investigar aspectos subjetivos das pessoas ligados ao ambiente de trabalho e de que modo estes aspectos afetam a performance individual e coletiva. Considerando as contribuições pretendidas acima expostas, esta pesquisa justifica-se.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção, são abordados os referenciais teóricos que serviram de fundamentação para o alcance dos objetivos propostos no presente estudo. Inicialmente é feito um recorte sobre os reflexos da Revolução Industrial no contexto do trabalho e implicações para a Gestão de Pessoas. Em sequência, é feita uma caracterização da categoria estudada, para que a compreensão sobre o perfil da categoria seja compreendida. Após a caracterização, são feitas explanações sobre as relações existentes entre trabalho e saúde. Por fim, é feita uma explanação teórica sobre o tema de Qualidade de Vida no Trabalho, considerando sua evolução e contribuições para a compreensão da saúde dos trabalhadores. O presente estudo contempla um enfoque na literatura brasileira, em especial aos autores Ana Cristina Limongi-França (2013) e Mário César Ferreira (2016) que consideram as intervenções na Qualidade de Vida no Trabalho e aspectos ergonômicos da atividade, respectivamente.

2.1 A Revolução Industrial e a Gestão de Pessoas

O século XX trouxe grandes e intensas mudanças que influenciaram as organizações e o modo de gerir as pessoas que fazem parte delas. A sociedade pós-industrial centrou-se num modelo de produções flexíveis, trabalho intelectual e valorização de times de trabalho ao invés de apenas trabalho individual, bastante característico da sociedade industrial (DE ALBUQUERQUE *et. al.*, 2009).

Sobre a relação das modificações pós-revolução e o contexto do trabalho, Bezerra (2016) em um trabalho intitulado como *O trabalhar de teleatendentes: Uma análise da relação trabalho-saúde*, afirma que o conjunto dos fatores socioeconômicos criou um contexto favorável a necessidade de elaboração do gerenciamento da organização do trabalho nas empresas. Desse modo, a necessidade das empresas se adaptarem as novas tendências sociais e econômicas se torna fundamental uma vez que os reflexos das modificações interferem também de modo direto na vida das pessoas que compõem as organizações.

A gestão de recursos humanos, inicialmente era focada em atividades bastante limitadas, relacionadas apenas ao controle e registro de pessoas, uma função totalmente protocolar (DIAS *et. al.*, 2007). Fisher (1998, *apud* DIAS *et. al.*, 2007), demonstra em *‘Evolução dos Recursos Humanos nas Empresas: Da retórica às práticas antigas com novas roupagens’*, um de seus estudos mais recentes, que as novas concepções compõem o termo

Gestão de Pessoas, no qual o famoso RH deixa de se concentrar apenas na tarefa, nos custos e resultados imediatos e passa a buscar atuar no comportamento das pessoas.

Ávila e Stecca (2015), sinalizam que compreender a evolução e desafios da gestão de pessoas nas organizações é de suma importância para os envolvidos no processo de gerenciamento e organização do trabalho. Fragoso (2010) aponta que o atual contexto de gerir pessoas se caracteriza pela capacidade das empresas em inovar de modo a garantir competitividade e novas estratégias.

Sobre as pessoas que compõem as organizações, Martins *et.al* (2014), afirma que estas constituem o ativo mais importante das empresas e que por isto, existe uma grande interdependência entre organização e colaborador, devendo a relação ser do tipo ganha-ganha.

Considerando as transformações no processo de gerir pessoas, De Albuquerque e Leite (2009) reforçam a necessidade de conquistar e reter talentos nas organizações, de modo que os objetivos organizacionais estejam em consonância com os objetivos individuais, alcançando assim eficiência, eficácia e efetividade.

Levando em conta que o ambiente de trabalho é constituído por condições físicas, materiais, psicológicas e sociais, é fundamental que os gestores assumam a responsabilidade de assegurar um local de trabalho que não ofereçam riscos desnecessários que possam afetar a saúde física e mental dos trabalhadores, como afirma Chiavenato (2010).

No estudo intitulado como '*Hábitos de vida e segurança dos caminhoneiros brasileiros*' realizado por De Resende *et al.* (2010), os autores perceberam que os caminhoneiros são submetidos a longas viagens, insegurança, riscos de acidentes, hábitos alimentares inadequados e outras condições de trabalho que afetam diretamente o desempenho dos motoristas e sobretudo as condições de saúde dos mesmos.

Para Carvalho (2014), o espaço físico das organizações deve ser um lugar onde o indivíduo consiga obter o máximo de conforto, sendo capaz e mensurar o equilíbrio existente entre a vida profissional e pessoal, reforçando assim a compreensão de que o próprio ambiente de trabalho é um fator contribuinte para a promoção do bem-estar.

Chiavenato (2010), aponta que um ambiente de trabalho considerado agradável possibilita uma melhor facilidade nos relacionamentos interpessoais, maximiza a produtividade e ainda reduz incidência de acidentes de trabalho, doenças, absenteísmo e rotatividade.

Desse modo, é bastante clara a importância das discussões acerca da temática de gerenciamento de pessoas, sobretudo para administradores. É fato que o ambiente corporativo está cada vez mais competitivo, exigindo que as empresas e seus gestores estejam atualizados e se adaptem as variáveis internas e externas que influenciam o comportamento dos colaboradores. Por isto, buscar novos conhecimentos e compreender novas realidades torna-se fundamental para que as relações entre bem-estar e produtividade sejam melhor assimiladas.

2.2 Categoria profissional estudada

Um setor que vem crescendo de maneira bastante acentuada é o rodoviário. Mendes (2003), afirma que o transporte rodoviário pode ser entendido como aquele realizado em estradas de rodagem com a utilização de caminhões e carretas, dentro ou fora do país.

Sobre o crescimento nesse setor, a Harvard Business Review (2014), aponta na matéria intitulada *'Desafios e oportunidades do transporte rodoviário'* que desde 2000, e principalmente após a recuperação da crise econômica em 2008, o Brasil vive uma revitalização do setor do transporte rodoviário de cargas, havendo uma demanda maior que a própria oferta desse serviço.

A importância do transporte de cargas se torna indiscutível para a economia, já que grande parte das atividades econômicas dependem do deslocamento de bens e de pessoas, possibilitando a produção e distribuição de bens, serviços e tecnologia (TEDESCO *et. al*, 2011).

Considerando o ramo de atuação da empresa estudada, é necessário compreender aspectos concernentes ao transporte de rochas ornamentais. Segundo De Menezes e Larizzatti (2005), as rochas ornamentais são definidas essencialmente à luz de duas principais categorias, que são os “granitos” e os “mármore”, distinguidas com base na sua composição mineralógica.

O Brasil se apresenta como um dos maiores produtores mundiais de rochas ornamentais de diversos tipos, como o mármore e o granito, vindos de jazidas do Espírito Santo, Bahia, Paraíba e Ceará (MENDES, 2009), possuindo uma produção que corresponde a mais de 10 milhões de toneladas por ano, de acordo com dados divulgados por Cordeiro (2015).

Em Campina Grande-PB, existe uma mineradora¹, objeto de estudo desta pesquisa, considerada uma das mais modernas indústrias de beneficiamento de rochas ornamentais do Nordeste Brasileiro, produzindo e comercializando internamente e externamente, especialmente para a Itália e Estados Unidos da América.

Frente todas as modificações e o grande crescimento do setor, nada mais justo que buscar compreender o trabalho daqueles que fazem esse ramo ser tão representativo em quantidade e faturamento no Brasil: os motoristas.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (2012),

Os trabalhadores deste grupo de base conduzem veículos automotores para o transporte de passageiros, de carga, de materiais e de matérias-primas. Suas funções consistem em: conduzir bondes, automóveis, ônibus e outros veículos automotores, para transporte de passageiros; conduzir caminhões, camionetas e carretas, para transporte de carga a curta ou a longa distância; conduzir motocicletas ou triciclos a motor, equipados para o transporte de mercadorias; conduzir outros veículos, como ambulância e viaturas policiais.

Para Giopato (2016), em *‘Negócio para profissional’*, considerando o grande crescimento do transporte rodoviário de cargas, os motoristas precisaram se profissionalizar para sobreviverem no mercado, sendo levadas em conta as inúmeras dificuldades que permeiam a rotina de trabalho da categoria. Para Rosa (2006), as maiores dificuldades envolvem a má conservação das estradas, risco de roubos de carga, grandes riscos de acidentes, enfrentamento de longas jornadas de trabalho, estresse e solidão.

Sobre a ligação entre contexto de trabalho e implicações na saúde, Ribeiro (2008) aponta em seu estudo que a grande exposição a diversas condições de trabalho podem influenciar diretamente na saúde e no estilo de vida dos trabalhadores. Logo, estudos que busquem compreender as vivências desta categoria, bem como as implicações em sua saúde se configuram como um importante agente na busca de melhorias da Qualidade de Vida no Trabalho.

2.3 Trabalho e Saúde

O trabalho tem sido um tema bastante estudado e debatido por muitos autores e pesquisadores, ultrapassando fronteiras e gerações. Para Jost e Schlesener (2009), o trabalho representa o centro do pensamento marxista, onde este desempenha um papel fundamental para a construção e desenvolvimento da humanidade.

¹ Informação retirada do *site* da Empresa estudada

Sobre trabalho, Freud (1929, p.99) em *'O mal-estar na civilização'*, afirma que pode ser entendido como a atividade proporcionadora de direção à própria vida, noção de realidade e além disso, representa uma oportunidade de criação de vínculos entre as pessoas.

De Souza (2012), enfatiza que o fato de alguém estar inserido no ambiente do trabalho, representa um marco para a construção da vida adulta, para a construção de uma rede de contatos e para que alguém se reconheça como um ser detentor de capacidades.

Tão importante quanto entender a conceituação do trabalho é compreender os sentidos deste para os indivíduos. O estudo dos significados e dos sentidos que os trabalhadores atribuem aos seus trabalhos pode ser objeto de investigação de diferentes disciplinas e compor múltiplas perspectivas teóricas (TOLFO; PICCININI, 2007).

Para Morin (2011), o trabalho além de significar uma fonte de sustento é um meio que as pessoas possuem de se relacionar com outras pessoas. Hackman e Oldhan (1975 *apud* TOLFO; PICCININI, 2007), pioneiros no estudo do trabalho e seus significados, enfatizam que:

Um trabalho que tem sentido é importante, útil e legítimo para aquele que o realiza e apresenta três características fundamentais: (a) a variedade de tarefas que possibilita a utilização de competências diversas, de forma que o trabalhador se identifique com a execução; (b) um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo – desde sua concepção até sua finalização [...] e (c) o retorno (feedback) sobre seu desempenho nas atividades realizadas, permitindo ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar sua performance (p.39).

O trabalho em seu sentido mais essencial, pode ser compreendido como sendo uma relação de mão dupla entre o homem e a natureza, gerando um significado (CODO, 1997). Muitos autores costumam vincular a íntima ligação do homem com suas atividades laborais, podendo destacar Mendes (2007 *apud* VIANA 2011), que coloca o trabalho como sendo fundamental para que o sujeito se realize.

Um ponto que também vem ganhando muito espaço no campo científico é a saúde mental dos trabalhadores. É de conhecimento de muitos, o quanto a mecanização do trabalho, a cobrança por resultados que culminam em ganhos financeiros e as “ameaças” das possíveis perdas dos postos de trabalho são fatores que infelizmente fazem parte da vida de muitos colaboradores, fatores esses que podem afetar direta ou indiretamente a saúde física e mental dos trabalhadores.

Conforme Jacques (2003) a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho tem como expoente o autor francês Dejours que em 1980 publicou a obra intitulada como

'Travail:usurementale;essai de psychopatologie du travail', traduzida no Brasil em 1987 como *'A loucura do trabalho; estudos de psicopatologia do trabalho'*.

Para Dejours (2004 *apud* MERLO *et al.*, 2009) o que importa para a psicodinâmica do trabalho é o alcance da compreensão sobre como os trabalhadores conseguem manter um equilíbrio psíquico mesmo estando submetidos a condições de trabalho que são desestruturantes.

Com base na concepção de Lima, *et al.*, 2015, a psicodinâmica do trabalho representa um dos principais referenciais teóricos que tem contribuído para o campo de estudos sobre a saúde mental do trabalho no Brasil.

Para Mendes (2007),

Atualmente, a psicodinâmica, no seu conjunto teórico e metodológico, evoca uma inversão no modo de estudar a inter-relação trabalho e saúde. Suas bases conceituais são elaboradas a partir da análise da dinâmica inerente a determinados contextos de trabalho, caracterizada pela atuação de forças visíveis e invisíveis, objetivas, subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem ou não deteriorar esse contexto, transformando-o em um lugar de saúde e/ou de patologias e de adoecimento, essa inversão implica numa reorganização de paradigmas até então utilizados (p.29).

Sobre o objeto de estudo da psicodinâmica, Mendes (2007) ainda afirma ser a investigação das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, na saúde e no adoecimento.

Atualmente, nota-se uma tendência a banir o sofrimento do trabalho e desconsiderá-lo frente uma dimensão contingente à produção. É importante dar visibilidade ao processo de transformação do sofrimento em adoecimento, no âmbito da gestão do trabalho (BRANT;MINAYO-GOMES, 2004).

A organização do trabalho exerce uma ação específica sobre os seres humanos cujo impacto se faz sentir no aparelho psíquico. Para compreender a relação entre homem e trabalho a noção de carga psíquica é uma hipótese que pode ser adotada. A carga psíquica do trabalho, inversamente à carga física, aumenta com o subemprego de aptidões psíquicas que leva a uma retenção de energia pulsional, ligada a necessidade de trabalhar os impulsos entre mente e corpo. Neste sentido o trabalho torna-se perigoso e fonte de sofrimento quando se opõe à livre atividade do trabalhador e à descarga de energia pulsional acumulada (ALMEIDA; DE PIRES, 2007, p.618)

As condições inerentes ao contexto do trabalho representam para a Gestão de Pessoas um desafio, considerando as inúmeras variáveis que devem ser consideradas no processo de

organização do ambiente do trabalho, proporção de bem-estar, manutenção da produtividade e alcance de resultados.

Tomando ênfase na saúde mental dos trabalhadores, os principais transtornos relacionados ao trabalho laboral são as lesões cerebrais, os transtornos de personalidade, a demência, os delírios, quadros depressivos, fadiga, alcoolismo, neuroses profissionais, distúrbios no sono e esgotamento profissional (BRANT; LEÃO, 2015).

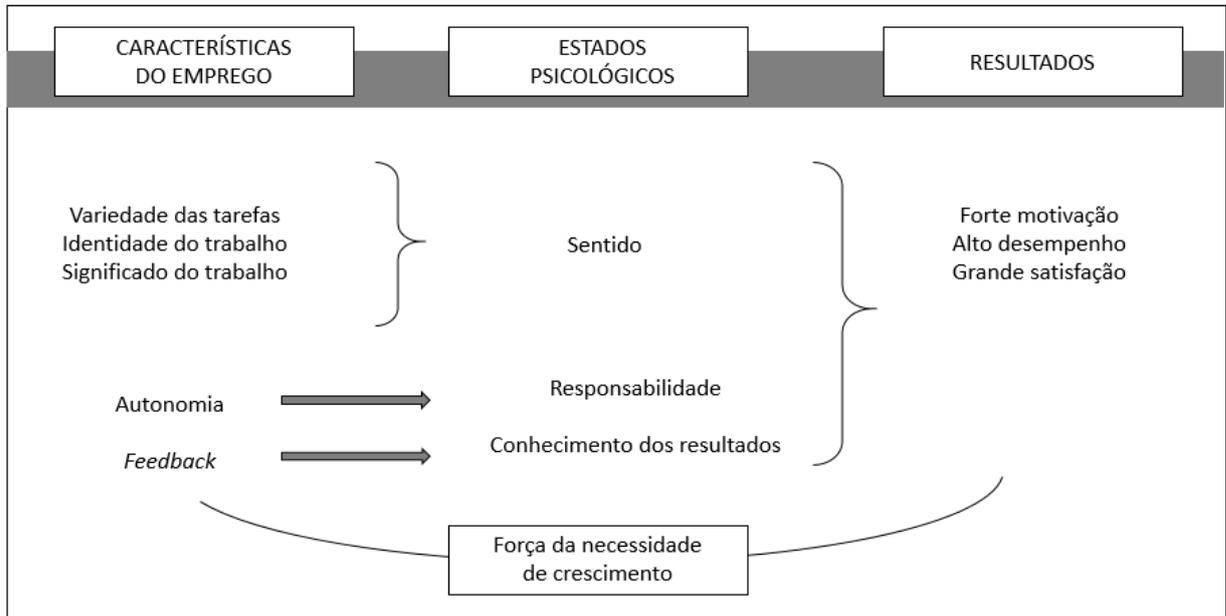
Esses transtornos que afetam a saúde mental dos trabalhadores podem ser consequência do ritmo muito acelerado da atividade laboral, do estilo da própria organização, de fatores mecânicos, de regime de turno, de práticas de premiações e reconhecimentos adotados pela empresa, da ocorrência de desentendimentos hierárquicos, da possibilidade de demissão, da instabilidade e da condição de desemprego.

Levando em conta a categoria de motoristas de caminhões e carretas, Gouveia *et al.* (2012), concluíram em '*Análise da qualidade de vida no trabalho em caminhoneiros de uma indústria petrolífera*', que as variáveis de trabalho da profissão agravam a saúde dos motoristas, fato que impacta negativamente a qualidade de vida no trabalho destes indivíduos.

Considerando esse contexto, as empresas estão começando a perceber que são vários os prejuízos decorrentes de trabalhadores que sofrem com transtornos mentais e as maiores preocupações estão relacionadas a produtividade, indenizações e, ainda, com a imagem da empresa como lugar para trabalhar.

Sobre a relação entre emprego e produtividade, no ano de 1976, os estudiosos Hackman e Oldham desenvolveram um modelo, exposto na Figura 01, sobre características do emprego. O modelo buscava explicar o modo como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciavam a motivação, satisfação e produtividade no ambiente de trabalho (MORIN, 2011).

A compreensão sobre emprego e produtividade, é um importante viés da gestão de pessoas, considerando que as empresas precisam tratar de aspectos ligados a motivação, liderança, clima e cultura organizacional, como afirma Jacques (2003). Sendo necessário que as empresas empenhem esforços e investimentos para propiciar um ambiente de trabalho que promova bem-estar e conseqüentemente maior produtividade, configurando uma relação ganha-ganha.

Figura 01 - Modelo de características do emprego

Fonte: Hackman e Oldham (1976 *apud* MORIN 2001, p. 11)

A partir do modelo acima representado, depreende-se que existe uma relação direta onde as características do emprego, considerando a variedade de tarefas e a identidade do indivíduo com o próprio trabalho, influenciam o sentido que o trabalho assume na vida dos trabalhadores e que conseqüentemente são agentes contribuintes de motivação, desempenho e satisfação. Além disso, quando o trabalhador percebe que tem autonomia para realizar tarefas, ele pode se perceber como responsável pelo trabalho, necessitando de *feedbacks* para que possa conhecer resultados alcançados e desse modo assumir uma possibilidade de crescimento na organização.

2.4 Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Paschoal *et al* (2015), muitas organizações vem demonstrando um interesse em desenvolver estratégias para valorizar seus ativos humanos, estabelecendo condições necessárias para um bom desempenho, satisfação e bem-estar.

Para Rodrigues (1999), a qualidade de vida no trabalho sempre foi objeto de preocupação das pessoas, mesmo tendo outros títulos e contextos, voltando-se sempre para a satisfação e bem-estar dos trabalhadores.

A preocupação com a QVT tem acompanhado o ser humano desde os primórdios de sua existência, buscando sempre facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas (SÍMMONDS, 2012). No quadro 01, é possível compreender a

evolução do conceito de QVT, considerando a época da concepção e as características pertinentes a cada uma delas.

Quadro 1 - Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972-1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como um tudo (1979-1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como um nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Simmonds (2012)

Como visto acima, cada concepção apresenta características e visões diferentes que juntas contribuem para que o entendimento sobre a Qualidade de Vida no Trabalho possa ser melhor compreendida. Sobre os primeiros registros de Qualidade de Vida no Trabalho notados no âmbito acadêmico, se dão por volta da década de 50 e desde então tem se expandido para todo o mundo do trabalho, despertando ações, reações, questionamentos e inquietações (TORRES; PASCHOAL, 2015).

Tolfo e Piccinini (2001), apontam que desde 1979 a preocupação com QVT ficou ainda mais forte devido à perda de competitividade das indústrias norte-americanas. Com isso, foi necessário investigar práticas gerenciais adotadas em outros países e relacionar os programas de produtividade adotados, visando a melhoria de resultados e maximização de lucros.

Para Chiavenato (2010), o conceito de QVT envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos, assumindo posições antagônicas: reivindicação de colaboradores quanto ao bem-estar e satisfação e de outro, o interesse organizacionais em garantir produtividade e qualidade.

A temática de Qualidade de Vida no Trabalho apresenta três modelos considerados como mais importantes na literatura acadêmica internacional, como segue abaixo no Quadro 02:

Quadro 02 - Modelos sobre Qualidade de Vida no Trabalho

AUTOR	VARIÁVEIS CONSIDERADAS
Nadler e Lawler (1973)	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas decisões; • Enriquecimento de tarefas; • Inovação no sistema de recompensas; • Condições físicas e psicológicas.
Hackman e Oldhan (1975)	<ul style="list-style-type: none"> • Variedade de habilidades; • Identidade com a tarefa; • Significado da tarefa; • Autonomia para execução de tarefas; • Retroação do trabalho; • Inter-relacionamento;
Walton (1973)	<ul style="list-style-type: none"> • Compensação justa e adequada; • Segurança e saúde no trabalho; • Desenvolvimento de capacidades; • Oportunidades de crescimento; • Trabalho e espaço de vida pessoal; • Relevância social.

Fonte: Elaborada pela autora adaptado de Chiavenato (2010)

Para Nadler e Lawer (1973), quanto mais o trabalhador consegue participar das decisões, percebe que suas tarefas são enriquecidas constantemente, que são oferecidas inovações nas recompensas e que as condições físicas e psicológicas de são oferecidas, maior é o nível de QVT percebido pelo mesmo.

Por outro lado, segundo Hakman e Oldhan (1975), a Qualidade de Vida no Trabalho está ligada ao desenho do cargo de cada colaborador. Para eles, as dimensões dos cargos produzem estados psicológicos diferentes que conduzem a resultados particulares sobre a percepção do trabalho, nesse modelo a motivação e satisfação servem como parâmetros para medir a QVT.

Por fim, Walton (1973), coloca em seu modelo que são oito os fatores que afetam a Qualidade de Vida no Trabalho, levando em conta as recompensas, as condições oferecidas no trabalho, a valorização de capacidades, o oferecimento de oportunidades de crescimento, a integração interpessoal na empresa, ao estabelecimento de normas e regras na empresa, ao fato do trabalho não absorver todo o tempo do trabalhador e o fato do trabalho desenvolvido ser motivo de orgulho para o colaborador.

Na literatura brasileira, a temática de Qualidade de Vida no Trabalho vem ganhando um espaço considerável, existindo vários autores que se dedicam a compreender a conceituação e as implicações na vida dos trabalhadores, com destaque para dois grandes expoentes: Ana Cristina Limongi-França e Mário Cesar Ferreira.

Ana Cristina Limongi-França, autora brasileira dedicada ao estudo das relações do contexto do trabalho com as vivências dos trabalhadores. Para Limongi-França (2010) qualidade de vida no trabalho pode ser compreendida como a percepção de bem-estar, partindo sempre das necessidades individuais, do ambiente sócio-econômico e das expectativas de vida, representando a necessidade da valorização das condições de trabalho, da definição de procedimentos da tarefa em si, do cuidado com o ambiente físico e dos padrões de relacionamento.

Por sua vez, Mário César Ferreira dedica-se a compreensão do trabalho sob uma perspectiva ergonômica. Para Ferreira (2015), a Qualidade de Vida no Trabalho integra duas perspectivas: a das organizações e a dos trabalhadores. Para as organizações, a QVT simbolizaria um preceito da própria gestão que se manifesta através de normas, diretrizes e práticas que visam a promoção do bem-estar individual e coletivo. Para os trabalhadores, a QVT significa as representações de situações no trabalho que indicativas de experiências positivas e negativas.

Para Paschoal e Medeiros (2015), a importância das pessoas para o sucesso organizacional vem sendo fortemente discutida e compartilhada entre pesquisadores, gestores e consultores organizacionais brasileiros.

Entre as principais preocupações e responsabilidades dos gestores de pessoas e dos profissionais de Recursos Humanos, destaca-se a promoção de QVT. Muito se fala sobre a importância de ações desta natureza, mas poucas são as informações a respeito dos resultados e possíveis impactos em curto e longo prazo (PASCHOAL; DE MEDEIROS, 2015, p.133).

As mesmas autoras, citadas acima, perceberam em um estudo realizado que as ações de QVT (ginástica laboral, sessões de relaxamento, festas em datas comemorativas) adotadas pela empresa investigada representaram cerca de 10% das vivências negativas de afeto no trabalho e nenhuma relação positiva.

Chiavenato (2010), acrescenta que a Qualidade de Vida no Trabalho considera vários fatores, sendo estes: satisfação com o trabalho, possibilidades de ascensão, reconhecimento,

salário, benefícios, relações interpessoais, ambiente físico e psicológico e participação em decisões.

Considerando o fato de algumas organizações não saberem gerenciar os programas de QVT, Bom Sucesso (2013), afirmou existir um certo receio da QVT ser apenas um modismo passageiro. O que segundo Limongi-França (2013) não é verdade já que até hoje a Qualidade de Vida no Trabalho continua sendo objeto de estudo e mobiliza pessoas em todo o mundo.

Paschoal e De Medeiros, estudiosas brasileiras, dedicaram-se a desenvolver uma pesquisa exploratória sobre a relação entre as ações de QVT e o bem-estar no trabalho em organizações públicas, duas vinculadas ao poder executivo e uma ao poder legislativo.

Os resultados sugerem que a participação nas ações de QVT tem fraca ou nenhuma correlação com as diferentes dimensões de bem-estar no trabalho. Porém, não se deve concluir que essas ações devam ser eliminadas. Um programa de QVT, portanto, não deve se restringir a práticas que tenham exclusivamente o trabalhador como variável de ajuste (PASCHOAL; DE MEDEIROS, 2015, p. 142).

Ainda sobre pesquisas em órgãos públicos, destaca-se o estudo nomeado como *A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Universidade Federal do Rio Grande do Norte: avanços e desafios*, realizado por Torres e Paschoal em 2012 que buscou investigar a promoção de qualidade de vida no trabalho na UFRN, Universidade que registra interesse pela temática desde 2010, incluindo a QVT em seu plano de gestão para os anos de 2011 a 2015.

Torres e Paschoal (2012), analisando o Programa Viver em Harmonia² da UFRN, ressaltaram que este tem uma grande vantagem, uma vez que foi desenvolvido com orientação teórica e por uma equipe de profissionais especializada em Gestão de Pessoas e QVT, sendo necessário que a universidade se adapte as mudanças necessárias. Abaixo, no Quadro 3, seguem algumas das atividades que compõem o rol de ações do Programa Viver em Harmonia, adotado pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Quadro 3 – Rol de ações componentes do Programa Viver em Harmonia

DIMENSÕES	AÇÕES DO PROGRAMA VIVER EM HARMONIA
Biológica	<ul style="list-style-type: none"> • Exames periódicos; • Projeto de prevenção a doenças;

² Programa Viver em Harmonia: Programa da UFRN desenvolvido a partir de estudos de Walton (1973), Fernandes (1996), Ferreira (2012) e Limongi-França (2010), elaborado por servidores técnicos administrativos da UFRN em parceria com educadores físicos, administradores, nutricionistas e psicólogos. O público alvo do projeto são os aproximadamente 5.932 servidores da universidade, contemplados por várias ações propostas pelo Programa divididas em 04 dimensões: Biológica, Psicológica, Social e Organizacional.

	<ul style="list-style-type: none"> • Por amor à vida (Combate a dependência química); • Ginástica laboral; • Saúde vocal para docentes; • Práticas de relaxamento; • Campanha de prevenção aos distúrbios musculoesqueléticos (LER/DORT).
Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Projetos de prevenção ao estresse – pilates; • Comissão de conflitos; • Formação continuada em avaliação psicológica.
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliação da renda do servidor; • Saúde financeira (consultoria); • Ações comemorativas; • Banco de Talentos.
Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de capacitação e aperfeiçoamento; • Análise e prevenção de acidentes; • Avaliação de riscos

Fonte: Adaptado de Torres e Paschoal (2015, p.153)

A existência de programas voltados para a QVT de caminhoneiros ainda é escassa, porém os poucos que existem merecem ser reconhecidos. Um exemplo, é o Programa Estrada para Saúde³, iniciativa realizada pela Mercedes Benz que objetiva melhorar a saúde e qualidade de vida de quem trabalha na estrada. O programa possui dois postos fixos localizados em São Paulo que dispõem de serviços como teste de diabetes, triglicérides, colesterol, aferição de pressão arterial, cálculo de Índice de Massa Corpórea e além disso, oferece espaço destinado para acesso à internet, banho, corte de cabelo e lavanderia.

Considerando os estudos brasileiros realizados com motoristas de caminhão, pode-se destacar a pesquisa realizada por Penteadó *et al.* (2008) com 400 motoristas em rodovias paulistas intitulada como '*Trabalho e saúde em motoristas de caminhão no interior de São Paulo*'. Tal pesquisa indicou que 67,5% dos participantes alegaram problemas de postura, 37,75% auditivos, 58,5% sentimentos ligados ao estresse e depressão, estando todos ligados de modo negativo a saúde e qualidade de vida no trabalho.

³ Informações retiradas do site da Mercedes-Benz: < <http://blogcaminhao.mercedes-benz.com.br/programa-estrada-para-a-saude-procura-melhorar-a-qualidade-de-vida-dos-caminhoneiros/>>

Embora as pesquisas sobre QVT no Brasil já tenham recebido bastante atenção por parte dos pesquisadores, ainda é recente a existência de estudos que compreendam a QVT segundo a ótica dos trabalhadores (DE MEDEIROS; FERREIRA,2015).

Sobre o contexto do trabalho, Maia e Maia (2010), afirmam que o ambiente organizacional como um todo é de fundamental importância para a otimização das ações dos que nele trabalham, com conforto e segurança. Considerando os impactos da globalização e a intensa busca por melhores desempenho, as boas condições de trabalho vêm gradualmente sendo reconhecidas como elementos essenciais para que as organizações cumpram suas metas (SILVEIRA; SALUSTIANO,2012).

Um dos enfoques da Qualidade de Vida no Trabalho é a ergonomia, conceito importantíssimo no que diz respeito às compreensões sobre as condições de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador. Segundo a Associação Internacional de Ergonomia (2000):

A ergonomia pode ser definida como sendo uma disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e a aplicação de teorias, princípios, dados e métodos a projetos a fim de otimizar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema.

Ferreira (2015), referência no desenvolvimento de estudos brasileiros acerca da temática de Ergonomia, a define como uma abordagem científica antropocêntrica que se fundamenta em conhecimentos interdisciplinares, buscando compatibilizar os produtos e tecnologias com as características e necessidades de cada usuário, de modo individual, humanizando o contexto técnico do trabalho, de acordo com as exigências de tarefas e demandas do trabalho.

Como destaca Barbosa Filho (2012), a palavra ergonomia foi usada pela primeira vez no ano de 1857 por Woitej Yastembowki, um polonês que publicou um artigo intitulado como *Ensaio de ergonomia ou ciência do trabalho, baseado nas leis objetivas da ciência sobre a natureza*.

Sobre a evolução da Ergonomia,

Desenvolveu-se durante a II Guerra Mundial (1939-45). Pela primeira vez, houve uma conjugação sistemática de esforços entre a tecnologia, ciências humanas e biológicas para resolver problemas de projeto. Médicos, psicólogos, antropólogos e engenheiros trabalharam juntos para resolver os problemas causados pela operação de equipamentos militares complexos. Os resultados desse esforço interdisciplinar foram gratificantes, a ponto de serem aproveitados pela indústria, no pós-guerra (DUL; WEERDMEESTER, 2004, p. 1)

Partindo dessa constatação, percebe-se que a Ergonomia não é um tema novo, sendo tratada desde a Segunda Guerra Mundial, objetivando a melhoria das condições de adaptação entre o homem e a máquina, objetivo que permanece sendo o ponto de partida para que o trabalho não represente um fator prejudicial à saúde.

Para Oliveira Netto e Tavares (2003 *apud* SILVEIRA;SALUSTIANO,2012), a ergonomia pode ser entendida como o conjunto de estudos que visam à organização metódica do trabalho em função do fim proposto e das relações de homem-máquina, onde sua aplicação também serve para minimizar os acidentes de trabalho.

Sobre a ergonomia da atividade, consiste na integração de fatores que permitem que o trabalhador consiga executar bem o trabalho que lhe foi prescrito (FERREIRA, 2011). A própria ABERGO, (2000), informa que o grande objetivo da ergonomia consiste na busca pelas modificações do sistema de trabalho de modo que as atividades laborais se adequem as características, habilidade e limitações das pessoas. Desse modo, a ergonomia da atividade contribui diretamente para que os colaboradores consigam obter um desempenho satisfatório, eficiente, confortável e seguro.

Como exposto anteriormente, a ergonomia tem como objetivo principal o estudo do ser humano, suas habilidades e limitações. Logo a partir dessas informações se torna fácil identificar quais são as ferramentas, materiais e métodos de trabalho que melhor atendem as necessidades dos trabalhadores (BARNES,1977).

Partindo do pressuposto de que é o local de trabalho que deve se adaptar o homem e não o contrário (MARTINS;LAUGENI,2005), é fundamental que as organizações estejam atentas as condições oferecidas e estejam preocupadas com a saúde dos trabalhadores.

Almeida (2014), aponta dados da Previdência Social em um seminário apresentado em Brasília, que sinalizam a extrema necessidade de se obter conhecimento da ergonomia nas organizações, considerando a quantidade acidentes e doenças acometidas no ambiente de trabalho. Iida (2005), acrescenta que o conceito de ergonomia vem crescendo de forma impressionante neste último século, tornando-se bastante amplo, sendo um estudo complexo investigativo sobre como homens e máquinas interagem de maneira contínua, em prol da realização de um trabalho.

Minicucci (1995, p.97), enfatiza a grande importância de se estudar ergonomia, considerando a frequência de fadiga, acidentes, baixos rendimentos, neuroses e doenças

psicossomáticas ligadas ao contexto do trabalho. Sob a ótica da ergonomia da atividade, uma peculiaridade da categoria de carreteiros é a má postura, já que estes trabalham sentados por interruptas horas, podendo ser acometidos por problemas na coluna.

Segundo Símonds (2012) os principais fatores que influenciam a saúde de motorista são as vibrações dentro das cabines, tensão familiar, fadiga, má postura, distúrbios no sono e na alimentação. Fatores que fazem parte da realidade de muitos motoristas de caminhão espalhados pelo Brasil e que muitas vezes passam despercebidos entre os muito quilômetros percorridos diariamente.

Nesse contexto, a realização de estudos que tratem da Psicodinâmica do Trabalho, da Ergonomia da Atividade e da Qualidade de Vida no Trabalho tornam-se fundamentais, de modo que a categoria estudada seja beneficiada com os resultados alcançados bem como a sugestão de melhorias. Sobre o trabalho dos caminhoneiros, a compreensão sobre esta atividade pode representar um elo entre a realidade enfrentada nas estradas e o oferecimento de informações as organizações, para que estas empenhem seus esforços visando o bem-estar e qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores.

3 METODOLOGIA

Nesta seção são expostos os caminhos utilizados para que os objetivos pudessem ser investigados e alcançados. Aqui são descritos a caracterização da pesquisa realizada quanto ao tipo, os meios e os fins para o alcance dos objetivos, a caracterização da Empresa estudada, caracterização dos participantes, procedimento adotado na coleta de dados e por fim a metodologia usada para tratar e analisar os dados coletados. Para a caracterização da pesquisa, foram adotados os conceitos de Silveira e Córdova (2009), Roesch (2005), Minayo (2015), Triviños (1987), Gil (2002), Vergara (2005), Triviños (1987) e Silveira *et al.* (2009).

3.1 Caracterização da pesquisa

O presente estudo objetiva analisar os riscos psicossociais ligados a Qualidade de Vida no Trabalho aos quais os carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB estão expostos.

A empresa estudada está localizada no município de Campina Grande-PB, atuando no mercado há quase 30 anos, sendo reconhecida atualmente como uma das mais modernas indústrias de beneficiamento de rochas ornamentais do Nordeste Brasileiro. Suas atividades iniciam com o desenvolvimento de pesquisas e em sequência a extração, beneficiamento e por fim a comercialização para várias localidades brasileiras e do exterior, em especial Itália, Estados Unidos e França.

O estudo de caso realizado nesta pesquisa, justifica-se por representar uma oportunidade de aplicar os conceitos teóricos concernentes a temática de Qualidade de Vida no Trabalho, de modo que seja viabilizado o confronto entre a teoria e a realidade vivenciada pelos participantes. A empresa foi escolhida, considerando a acessibilidade concebida pela ligação entre um parente da pesquisadora e a organização, tornando a aplicação mais fácil e viável.

Para Silveira e Córdova (2009), uma pesquisa deve ser caracterizada quanto a abordagem, a natureza, aos objetivos e quanto aos procedimentos que são adotados. Considerando este estudo quanto a abordagem, se apresenta como sendo como quantitativa-qualitativa. Quantitativa levando em conta que busca medir o grau em que determinados aspectos estão presentes na população estudada (ROESCH, 2005). E qualitativa por buscar compreender questões particulares a partir de significações, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, sendo possível investigar o grupo estudado através da interação entre variáveis, como define Minayo (2015)

Quanto a natureza, esta pesquisa caracteriza-se como aplicada, já que busca gerar conhecimentos para a aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos, como conceituam Silveira e Córdova (2009).

Quanto classificação dos objetivos da pesquisa, quanto aos fins é do tipo exploratório-descritiva. Para Triviños (1987, p. 109) as pesquisas exploratórias, permitem ao investigador aumentar a sua experiência em torno de determinado problema, no qual o pesquisador aprofunda seu estudo nos limites de uma realidade específica. Já as descritivas, buscam descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou ainda, o estabelecimento de relações entre variáveis, como esclarece Gil (2002).

Quanto aos meios, a pesquisa trata-se de um estudo de caso, que de acordo com Vergara (2005) envolve abordagens quanti e qualitativas, tendo como objetivo a promoção de uma compreensão ampla de determinado fenômeno focado na dinâmica existente.

3.2 Participantes

Para que os objetivos da pesquisa fossem alcançados, foi considerada uma categoria de colaboradores específica da empresa estudada: os motoristas de carreta responsáveis pelo transporte das rochas ornamentais como universo. Lotados no Setor de Transportes, a empresa conta com oito motoristas profissionais, carreteiros, sendo todos participantes voluntários do processo de coleta de dados.

Sobre a amostra utilizada para coletar dados através dos questionários, é do tipo não probabilística por acessibilidade, considerando que os elementos selecionados são aqueles aos quais o pesquisador tem acesso para que a realização da pesquisa se torne viável, como descreve Massukado-Nakatani (2009, *apud* OLIVEIRA *et al.*2012).

Para que as respostas dos participantes pudessem ser analisadas em maior profundidade, optou-se pelo cruzamento da aplicação de questionários com a realização de entrevistas, como exposto adiante. Neste caso, a amostra foi do tipo intencional, definida por Costa Neto (1977, *apud* OLIVEIRA *et al.*2012) como os casos em que o pesquisador escolhe os elementos a participarem da pesquisa, os julgando como sendo representativos. Tendo sido escolhidos intencionalmente dois participantes levando em conta o critério de tempo de atuação na profissão, sendo um com maior e outro com menor experiência na categoria.

Oito colaboradores responderam o questionário e dois participaram da entrevista. Vale ressaltar que os participantes alvo da entrevista se enquadraram a partir de dois critérios: o que

possui mais experiência na categoria e o que possui menos experiências para que cada perfil pudesse ser compreendido de maneira correlacionada, oferecendo uma análise mais ampla.

3.3 Procedimento e coleta de dados

Para a pesquisa ser realizada, foram utilizados dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados através dois instrumentos: a entrevista e o questionário. Para a coleta de dados secundários, várias fontes bibliográficas foram consultadas, especialmente nas bases de dados SciELO e *Portal Capes*⁴, visando a utilização e cruzamento de conhecimentos teóricos já existentes e publicados a serem confrontados com os resultados obtidos em campo.

Sobre a entrevista, esta representa para Minayo (2015) a estratégia mais usada no processo de trabalho de campo, considerando que tem como objetivo construir informações pertinentes para o objeto de estudo. Sobre o uso de questionários, de maneira bastante clara, Gil (2002) explica que o questionário representa um conjunto de questões a serem respondidas por escrito em uma pesquisa.

A entrevista utilizada nesta pesquisa, é do tipo semi-estruturada na qual o pesquisador organiza um roteiro de questões sobre o tema pesquisado, mas permite que o entrevistado possa falar livremente sobre assuntos que vão surgindo com o desdobramento do tema principal, como explica Ramos *et al.* (2009). A entrevista contempla 12 questões, em anexo A, que buscaram analisar como se deu a inserção do respondente na profissão estudada, a descrição da rotina de trabalho em dias tranquilos e intensos considerando os imprevistos, as condições de trabalho a quais eles estão expostos, as formas de reconhecimento, a percepção dos respondentes sobre as implicações do trabalho sobre a saúde, as fontes de prazer e sofrimento, acidentes de trabalho, existência de outras fontes de renda e por fim, o significado do trabalho para a vida do participante.

O questionário utilizado, é uma adaptação do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) elaborado por Dr. Emílio Peres Facas em 2013. O PROART, simboliza o resultado da tese de Doutorado em Psicologia apresentada ao Programa de pós-graduação em psicologia social, do trabalho e das organizações do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília.

Segundo Facas (2013), o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho apresenta como objetivo investigar as dimensões que envolvem a relação trabalhador-

⁴ Portal de Periódicos Capes e SciELO: Scientific Electronic Library Online

organização do trabalho levando em conta a organização da prescrição do trabalho, estilos de gestão, além de levantar riscos patogênicos, identificar danos físicos psicossociais e guiar elaborações de políticas de saúde ocupacional.

O questionário é dividido em três partes. A primeira, sendo objetiva, corresponde a análise de fatores ligados a quatro dimensões:

1. Análise do contexto do trabalho – 11 variáveis;
2. Análise da forma de gestão adotada – 9 variáveis;
3. Análise das vivências em relação ao trabalho – 11 variáveis;
4. Análise de problemas físicos, psicológicos e sociais ligados ao trabalho – 12 variáveis.

Para as respostas foi utilizada a Escala de *Likert*, composta por um conjunto de itens e em relação a cada um destes, o sujeito respondente manifesta seu grau de concordância em um nível que pode ir de 1 a 5, 1 a 7 ou 1 a 11 (DA CUNHA, 2007), sendo adotada a escala de 1 a 5, onde 1: nunca, 2: raramente, 3: às vezes, 4: frequentemente e 5: sempre.

A segunda parte, subjetiva, corresponde a questões abertas, onde o participante expõe suas opiniões sobre escolha da profissão, avaliação das condições do trabalho, formas de reconhecimento, significado do trabalho e espaço para realização de comentários sobre a pesquisa.

Por fim, foram levantados dados complementares objetivando o desenho do perfil dos participantes da pesquisa através dos seguintes dados: idade, tempo de serviço na empresa como motorista, ocorrência de problemas de saúde no último ano, ocorrência de acidentes de trabalhos no último ano, escolaridade e estado civil.

A aplicação dos questionários, ocorreu no mês de setembro entre os dias 01 e 14, através de três visitas realizadas na empresa estudada, sendo a primeira visita destinada para a aplicação do pré-teste, já as entrevistas foram realizadas em duas visitas ocorridas nos dias 17 e 19 de setembro. Sobre o pré-teste, foi percebida a necessidade de inserir os questionamentos sobre o nível de escolaridade, motivos da escolha da profissão e significado do trabalho na vida do participante.

A participação na pesquisa foi totalmente voluntária e validada perante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em anexo, de acordo com a Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, órgão do Ministério da Saúde, que permite aos indivíduos sua

participação, desde que sejam-lhe assegurados a confidencialidade da participação, anonimato do entrevistado e garantia de que não existem respostas consideradas certas ou erradas.

Além disso, a Empresa estudada autorizou a realização da pesquisa através da Carta de Anuência, também em anexo, assinada pelo supervisor de transportes da mesma. Considerando os aspectos éticos, de maneira geral, foram garantidos o anonimato, a segurança de que não existiam respostas certas ou erradas e a identificação dos participante como M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7 e M8, estando o M representando a categoria de motorista.

3.4 Análise e tratamento de dados

Os dados quantitativos, oriundos da aplicação do questionário foram tabulados com uso da ferramenta *Microsoft Excel* na versão 2013. Tendo sido tabulados, foram gerados gráficos para facilitar o entendimento visual dos resultados bem como tabelas que contemplam as frequências e médias referentes as variáveis distribuídas nas quatro dimensões.

Por outro lado, os dados qualitativos coletados por meio das entrevistas, foram transcritos fielmente ao que os participantes responderam, sendo feita uma análise de conteúdo, definida por Bardin (2011), como um conjunto de técnicas de análise de comunicação que visa a descrição do conteúdo de mensagens coletadas que permitem a ação de inferência de conhecimentos relativos a estas mensagens.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção são apresentadas as análises referentes a coleta de dados realizada na empresa estudada, considerando os riscos psicossociais ligados a Qualidade de Vida no Trabalho aos quais os carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB estão expostos.

Para uma maior fidelidade ao que foi proposto nos objetivos geral e específicos, os resultados foram descritos a partir da seguinte ordem: Perfil dos participantes, análise ergonômica das atividades, análise do contexto do trabalho, análise da forma de gestão adotada pela empresa estudada, análise das vivências dos participantes em relação ao trabalho, análise dos problemas físicos, psicológicos e sociais ligados ao ambiente de trabalho, escolha da profissão, avaliação das condições de trabalho e significado do trabalho para os participantes.

4.1 Caracterização do perfil dos participantes

Para que os riscos psicossociais aos quais os carreteiros participantes do estudo sejam compreendidos e analisados, é fundamental tomar conhecimento sobre o perfil destes, para que possa servir de suporte para uma análise sobre a própria atividade e as relações com a QVT. É possível conhecer o perfil dos participantes, através da Tabela 1, como segue abaixo:

Tabela 1 - Perfil dos participantes

VARIÁVEL	ITENS	%
Sexo	Masculino	100%
	Feminino	0%
Faixa Etária	De 19 a 29 anos	0%
	De 30 a 39 anos	50%
	De 40 a 49 anos	50%
	Mais de 50 anos	0%
Estado Civil	Solteiro	0%
	Casado/União estável	100%
	Divorciado	0%
	Viúvo	0%
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	75%
	Ensino médio incompleto	12,5%
	Ensino superior incompleto	12,5%
Tempo de atuação como carreteiro	Menos de 1 ano	0%
	Menos de 5 anos	0%
	De 5 até 10 anos	13%
	De 10 até 15 anos	25%
	Mais de 15 anos	63%

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Considerando os dados coletados, a predominância total dos profissionais entrevistados refere-se ao sexo masculino, reforçando a ideia exposta por Símmonds (2012) sobre a mínima participação das mulheres na profissão de carreteiro. Com relação a idade dos entrevistados, é de em média 40 anos. Os participantes indicaram no questionário o tempo de serviço na profissão de carreteiro, totalizando uma média de 18 anos, o que implica dizer que para os participantes, quase metade de suas vidas foram dedicadas ao trabalho sob estradas brasileiras.

Sobre a compreensão do fator escolaridade, Batista e Persch (2008), apontam o baixo nível de instrução escolar dos caminhoneiros em uma pesquisa realizada com estes profissionais, frequentadores de um posto de gasolina localizado em Cacoal, estado de Rondônia.

Na pesquisa das autoras acima citadas, cerca de 35% dos participantes não possuíam o ensino fundamental completo, cenário semelhante ao diagnóstico realizado na presente pesquisa com carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB, no qual 75% dos participantes possuíam ensino fundamental incompleto, 12,5% ensino médio incompleto e outros 12,5% conseguiram ingressar em Instituições de Ensino Superior (IES). Segundo o participante M7, que possui o ensino fundamental incompleto, *“Escolhi essa profissão devido ao meu grau de escolaridade”*, esta afirmação demonstra a relação percebida pelo próprio profissional entre a baixa escolaridade e a categoria de carreteiros. Para M1, único entrevistado que teve acesso a um curso de nível superior,

“Eu graças a Deus consegui a chance de cursar dois períodos de Engenharia Mecânica, sempre quis crescer na vida, nos estudos. Mas a profissão atrapalhou um pouco, não temos dia nem hora certa pra ‘tá’ em casa. Mesmo que os professores tenham boa vontade e compreendam nossa situação, quando ‘a gente’ falta muito, fica voando no assunto.”

A partir das falas acima transcritas, é possível inferir que, a baixa escolaridade é um fator comum entre os profissionais da categoria estudada e que quando existe a oportunidade de cursar uma graduação, a rotina da profissão se torna um obstáculo, considerando a longa jornada de trabalho e seus horários irregulares.

Sobre a escolha da profissão, grande parte dos participantes associaram à paixão herdada por familiares como expõem M5: *“Eu cresci no meio do meu avô e do meu pai que já mexiam com caminhão, foi dali que eu peguei gosto pela profissão”*; *“Eu gosto muito de dirigir e também porque desde cedo aprendi a profissão do meu pai”*. Para outros, a escolha pela

profissão e permanência na profissão é justificada pela grande identificação com a categoria, como expõem M1 e M2, respectivamente: *“Escolhi por amor e também continuo por amar. Tem coisa melhor do que fazer o que gosta?”*, *“Dirigir é uma das coisas que amo fazer”*.

Considerando as percepções expressadas pelos participantes, ficou clara a relação entre a escolha e permanência na profissão com o significado que o trabalho representa em suas vidas. Muitos ainda ligam o sentido do seu trabalho ao sustento de sua família e a própria sobrevivência, como relatam M4: *“Meu trabalho é tudo em minha vida, sem ele eu não sou nada. É como consigo sustentar minha família”* e M7: *“Meu trabalho é muito importante financeiramente, são muitos significados, mas o principal é minha sobrevivência”*.

4.2 Análise da atividade dos carreteiros

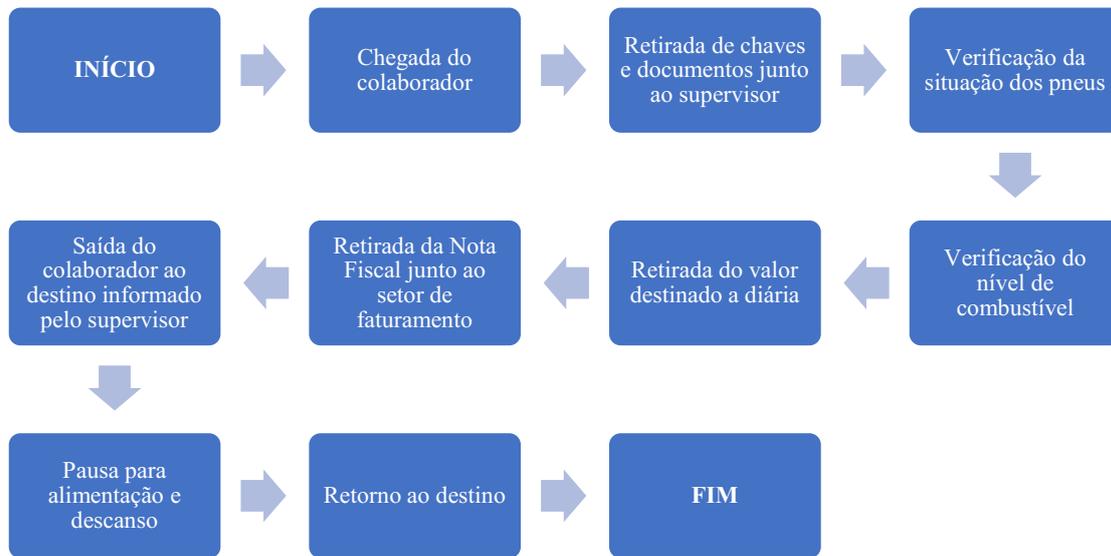
Descrever a rotina de uma categoria de profissionais é muito importante no que diz respeito a análise ergonômica da atividade, sobretudo levando em conta os objetivos desse estudo.

A preocupação com a ergonomia da atividade vem se demonstrando como sendo um fator comum entre as organizações, uma vez que a implicação na saúde ocasionada pela ausência da ergonomia tem sido uma das maiores causas de afastamentos de motoristas nas empresas, como relata Faria (2013).

Estes afastamentos, muitas vezes estão ligados a incompatibilidade dos postos de trabalho e seus respectivos processos. Desse modo, a busca pela boa condição de trabalho deve ser inquestionável e em contrapartida o trabalho deve sempre ser adaptável aos colaboradores, considerando suas particularidades.

Para Ferreira e Barros (2003), o grau de compatibilidade ou incompatibilidade entre tarefa real e prescrita pode interferir de modo positivo ou negativo nas vivências dos trabalhadores. Na empresa estudada, a rotina normal de tarefas segue uma sequência lógica, componente do resultado final da atividade, como segue abaixo na Figura 02:

Figura 2 – Atividade Prescrita



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Durante a coleta de dados foi possível perceber que nem sempre o que é prescrito de fato ocorre. Quando perguntado sobre a rotina de trabalho em dias calmos e intensos, o participante M8, com maior experiência entre os entrevistados, afirma:

“Dias calmos? Isso é tão difícil de acontecer (risos). Quando isso acontece, só chegamos aqui, vamos buscar as chaves, aí o ‘chefe’ vem entrega o documento da carreta, depois damos uma olhada pra ver o estado do pneu, Depois passamos ali na bomba de óleo, passamos no financeiro pra pegar a diária e a nota fiscal da carga. Depois saímos pela estrada, quando já estamos avançados no caminho, paramos pra comer algo, tirar um cochilo. Chegando ao destino descarregamos e voltamos pra empresa. Agora quando tem imprevisto, ‘sai de perto’ (risos), tudo que você imaginar aparece, mas o principal é a carreta quebrar no meio do nada, onde nem telefone pega. ‘Né’ fácil não.”

Esta incompatibilidade, apontada pelo participante pode ser explicada pela variável *Planejamento das atividades* pertencentes a dimensão **Forma de gestão adotada**. Esta variável, apresentou uma média equivalente a 2,38, índice bem próximo ao de nível 3 (às vezes).

Quando questionados sobre os aspectos ergonômicos relacionados a suas atividades, os entrevistados M8, como maior experiência na profissão responde que:

“Trabalhar sentado já é ruim, imagine você quem faz viagem que dura umas 6 ou oito horas? A cadeira até parece confortável, mas o tempo que passamos sentado não ajuda muito. Eu em alguns casos, durmo na boleia mesmo, o espaço é bem pequeno, mas a gente se ajeita. De vez em quando aparece uma dorzinha na coluna, mas a idade também contribui (risos).”

Já M4, com menor tempo de experiência, enfatiza que:

“Tou no ramo faz pouco tempo, mas confesso que ter que prestar muita atenção faz com que meu pescoço doa, eu sou muito alto e parece que a cabine da ‘máquina’ não foi feita pra mim. Quando passo muito tempo sentado tenho câimbras, a bota esquenta demais os pés, essa vida ‘né’ nada fácil. Imagina como vou ‘tá’ daqui 20 anos.”

Analisando os resultados coletados, é possível perceber que a rotina de tarefas dos motoristas geralmente estão sujeitas a ocorrências de imprevistos, fazendo com que os profissionais devam estar preparados na medida do possível para resolverem tais incompatibilidades entre prescrito e real. Além disso, é percebido que o setor ainda carece de um melhor planejamento relacionado a rotina de tarefas, para que possam serem evitados insatisfação dos profissionais, bem como transtornos a exemplo de atrasos nas viagens e ocorrência de acidentes.

Sobre os aspectos ergonômicos, nota-se que os colaboradores já percebem que o instrumento de trabalho, a carreta, representa uma ameaça a sua saúde, considerando os sintomas que já são sentidos por eles. Desse modo é fundamental que a empresa se planeje para que possa oferecer melhores condições e sobretudo adequações do serviço as características e necessidades individuais dos motoristas.

4.3 Análise do contexto do trabalho

A dimensão nomeada como *Contexto do Trabalho*, composta por onze variáveis, objetivou compreender os fatores influenciadores da Qualidade de Vida de Trabalho que estão diretamente ligados a rotina de atividades dos participantes, obtendo uma média geral de 2,81 de acordo com a escala de *Likert*.

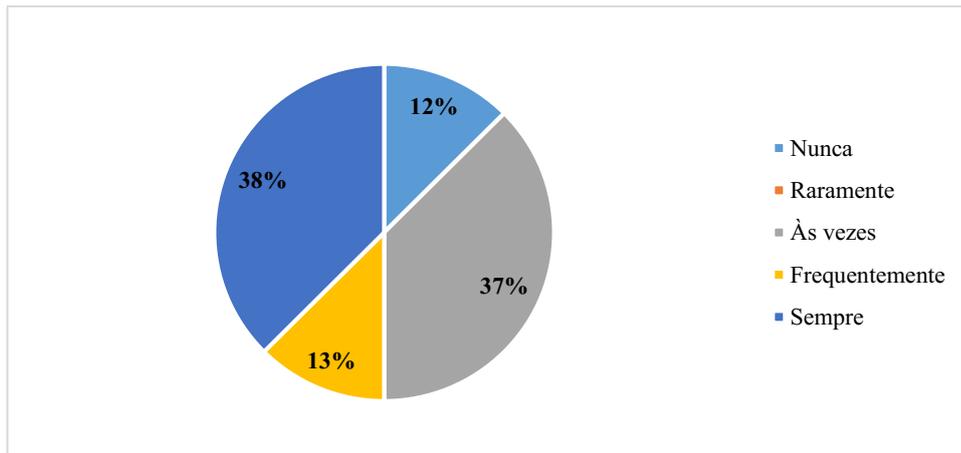
Tabela 2 - Dimensão Análise do Contexto do Trabalho

ANÁLISE DO CONTEXTO DO TRABALHO		VALORES DE REFERÊNCIA					RESULTADO POR VARIÁVEL
		Nunca (1)	Raramente (2)	Às vezes (3)	Frequentemente (4)	Sempre (5)	
1	Suficiência de motoristas	1	2	3	1	1	2,88
2	Suficiência de transportes	1	1	3	1	2	3,25
3	Adequação de transportes a rotina	1	0	3	1	3	3,63
4	Interferência negativa do peso dos equipamentos	3	1	3	0	1	2,38
5	Oferecimento de condições de trabalho para alcance de resultados	1	1	3	1	2	2,75
6	Clareza na definição de tarefas	3	1	0	0	4	3,13
7	Justiça na distribuição de tarefas	1	2	4	1	0	2,63
8	Participação de decisões	4	3	0	0	1	1,88
9	Comunicação clara entre motorista e supervisor	2	2	3	1	0	2,38
10	Variação nas tarefas	1	1	2	2	2	3,38
11	Liberdade para expressar opinião	2	1	4	0	1	2,63
Média da Dimensão 01							2,81

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Dentre todas as variáveis avaliadas, pode-se destacar a *Adequação dos transportes a rotina de trabalho*, com média equivalente a 3,63. Nesta variável, representada no Gráfico 01, 12% dos participantes afirmaram que as carretas oferecidas nunca estão adequadas para a rotina de trabalho da empresa estudada, 37% deles afirmaram que apenas às vezes, 13% que frequentemente e outros 38% que sempre.

Gráfico 1 - Adequação dos transportes a rotina de trabalho



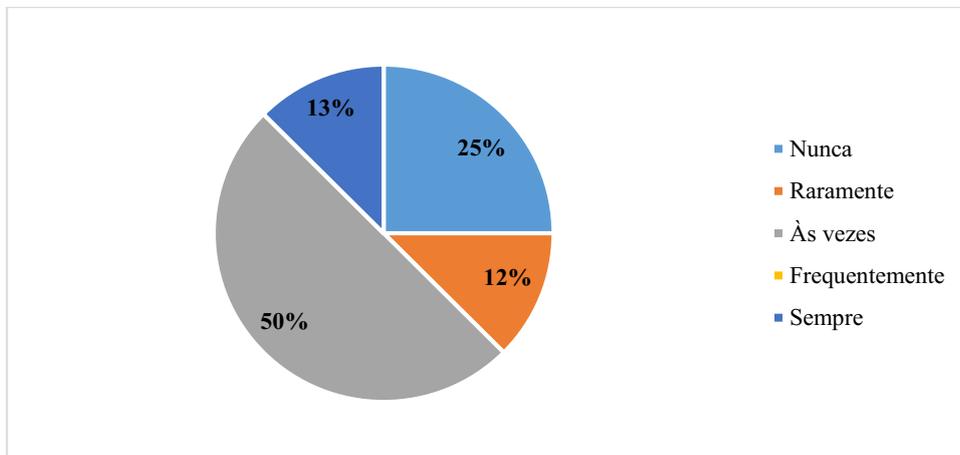
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Percebe-se que não há um consenso claramente definido, o que pode ser justificado pois as carretas oferecidas diferem de modelo, marca e ano de fabricação. Os participantes puderam expor suas opiniões acerca das condições de trabalho as quais estão sujeitos. Sobre isso, M1, M6 e M7, respectivamente, afirmam que: *“O caminhão precisa de melhorias”*; *“A frota podia melhorar, pois já está um pouco cansada”*; *“As condições são aceitáveis, mas poderia ter um 0caminhão 0 km”*.

A variável *Variação de tarefas*, representada no Gráfico 02, obteve a média significativa de 3,38. Na coleta de dados, 12% dos participantes afirmaram que nunca existe variação das tarefas, 13% que raramente, 25% que às vezes, 25% que frequentemente e os outros 25% que sempre. Esta variação das tarefas é confirmada por M5: *“Ah as tarefas tão sempre mudando, só tem uma coisa certa: é uma viagem por dia. Quando vamos pra Triunfo-PB, Patu-RN vamos de oito e voltamos ‘umas meia-noite’, quando vamos pra o Espírito Santo são dez dias, São Paulo é uns 15 e Belo Horizonte uns oito”*. Pode-se perceber então que frequentemente os motoristas são alocados em destinos diferentes, um fator bastante importante que pode ser confirmado com a fala do participante M1. Quando perguntado sobre o significado do trabalho

para sua vida, ele respondeu “É tudo (...), conheço muitos lugares e faço muitos amigos na estrada”.

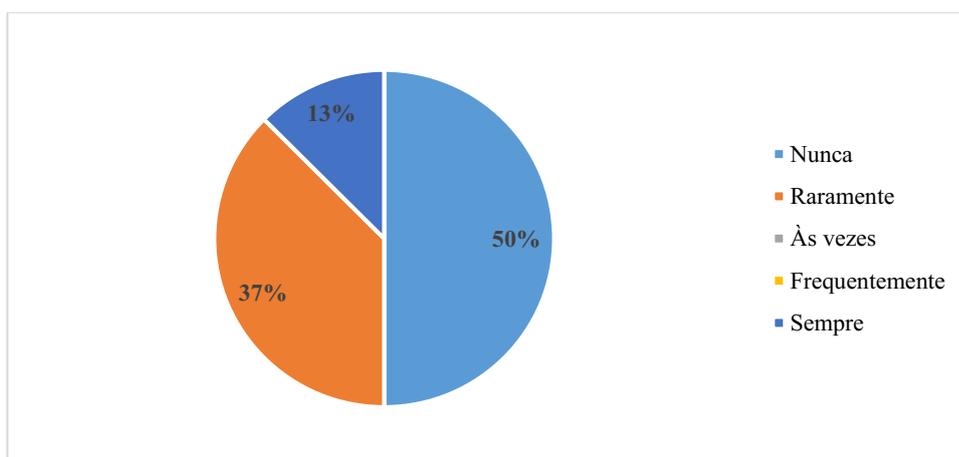
Gráfico 2 - Variação nas tarefas



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Ainda sobre o contexto do trabalho, uma variável avaliada de maneira negativa foi a *Participação nas decisões*. Na pesquisa, 50% dos participantes informaram que nunca participam, 37% afirmaram que raramente participam e apenas 13% afirmaram sempre participar do processo decisório relacionado as atividades do setor, totalizando uma média equivalente a 1,9, como pode ser verificado no Gráfico 3.

Gráfico 3 - Participação nas decisões



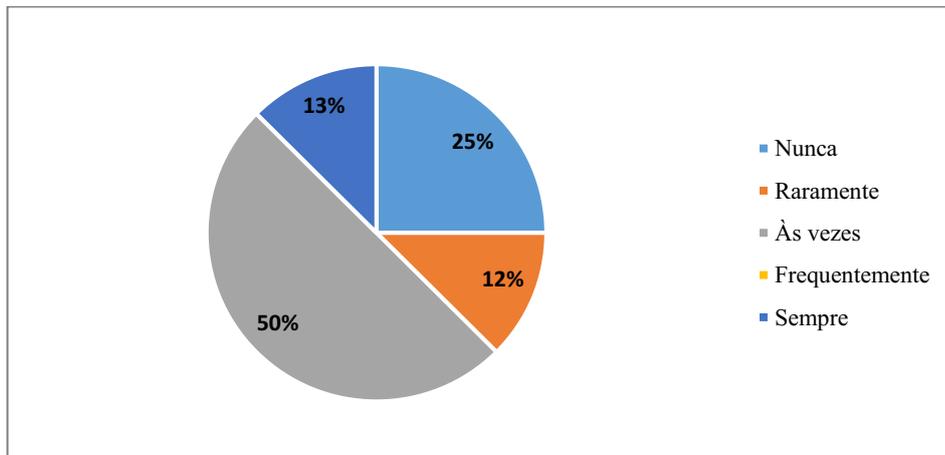
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Sobre decisão, Rita (2008) afirma que envolver as pessoas no processo decisório vai muito além do simples fato de comunicar colaboradores. Considerando a realidade dos motoristas da Empresa estudada, um fator que pode contribuir para o processo de decisão ser

centralizado no gestor é que este já fez parte do quadro de carreteiros, tendo sido promovido há 9 anos, contribuindo para que o senso comum e experiências vividas pareçam suficientes para decidir sobre as tarefas a serem entregues.

A variável acima citada, pode também ser relacionada com a *Liberdade para expressar opiniões*, representada no Gráfico 04, uma vez que para 25% dos participantes os carreteiros nunca possuem abertura para expressar suas percepções relacionadas ao próprio trabalho.

Gráfico 4 - Liberdade para expressar opiniões



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Complementando a variável *Contexto do Trabalho*, se torna válido analisar as percepções dos participantes sobre as condições de trabalho que lhes são oferecidas. Para M3, “[...] Sendo sincero falta muita coisa pra melhorar”, para M8, “As dificuldades no trabalho são inúmeras, é sol; é chuva; é poeira, salário baixo e jornada de trabalho muito extensa”.

Analisar as condições de trabalho oferecidas para uma categoria que diariamente lida com riscos representa um dos passos para que a empresa proporcione Qualidade de Vida no Trabalho aos seus colaboradores. É preciso que os gestores sobretudo, estejam atentos as necessidades e as possibilidades de implementar programas e posturas voltadas a QVT, considerando que não apenas os colaboradores são beneficiados, como também a própria organização, ganhando colaboradores mais satisfeitos e conseqüentemente mais produtivos.

4.4 Análise da forma de gestão adotada

A segunda dimensão investigada *Forma de Gestão Adotada*, composta por nove variáveis, obteve média equivalente a 2,51 e objetivou compreender as percepções dos participantes sobre a maneira como o setor é gerido na Empresa estudada, servindo de suporte

para que seja possível compreender de que modo a gestão representa um fator influenciador da Qualidade de Vida de Trabalho.

Tabela 3 - Dimensão Análise da Forma de Gestão Adotada

ANÁLISE DA FORMA DE GESTÃO ADOTADA		VALORES DE REFERÊNCIA					RESULTADO POR VARIÁVEL
		Nunca (1)	Raramente (2)	Às vezes (3)	Frequentemente (4)	Sempre (5)	
1	Laços afetivos fortes	3	1	2	0	0	2,38
2	Controle do trabalho	2	0	2	1	3	3,38
3	Desorganização do ambiente com mudanças	3	0	2	2	1	2,75
4	Atividades planejadas	3	1	2	2	0	2,38
5	Pessoas compromissadas	1	2	3	1	1	2,88
6	Tomada de decisão em grupo	3	3	1	0	1	2,13
7	Valorização de competências	3	3	2	0	0	1,88
8	Existência de oportunidades de crescimento	3	0	2	1	2	2,88
9	Preocupação com o bem-estar	2	4	2	0	0	2,00
Média da Dimensão 2							2,51

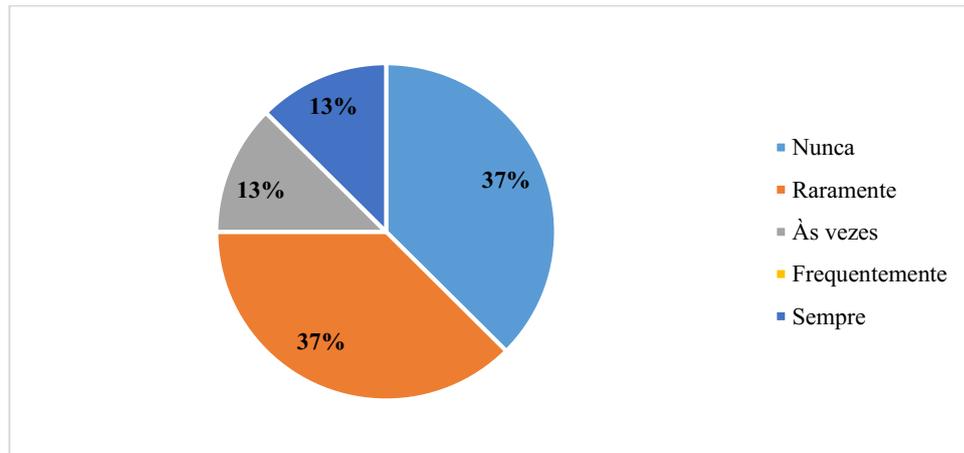
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Para Nascimento et al. (2008), o estilo de gestão pode ser entendido como a maneira que o administrador age perante a liderança, como se comporta em relação ao nível de delegação de tarefas, valores pessoais e motivação de suas equipes. Na presente pesquisa, as variáveis com as médias de respostas mais simbólicas são: *Controle do Trabalho*, *Pessoas Compromissadas* e *Tomada de Decisão em Grupo*, com média equivalentes a 3,38; 2,88 e 1,88, respectivamente.

Considerando o cruzamento de respostas quanti e qualitativas, objetivando uma análise de conteúdo mais rica e o achado de estudos acadêmicos sobre estas, foram consideradas três variáveis para serem destacadas, mesmo estas não terem recebido os valores mais significativos.

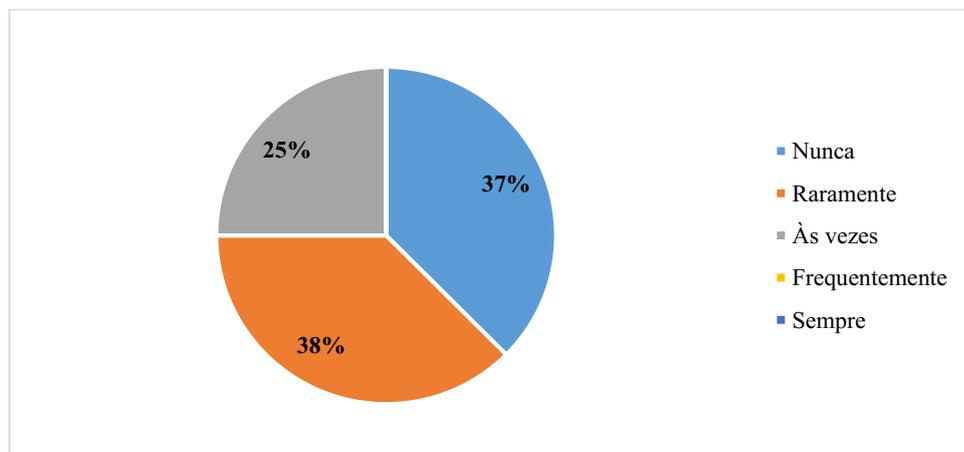
O estilo de gestão pode interferir diretamente na maneira como os colaboradores percebem seu papéis dentro de uma organização, e isso pode ser visto a partir de vários moldes. Um deles como citado na dimensão anterior é a *Tomada de Decisão em Grupo* representada no Gráfico 05.

Assim como verificado na primeira dimensão do presente estudo, os participantes demonstraram estarem um tanto insatisfeitos com o fator de poder decisório. Segundo 75% dos participantes, as decisões nunca ou raramente são tomadas em grupo, logo a centralização no poder decisório representa um fator prejudicial a Qualidade de Vida no Trabalho.

Gráfico 5- Tomada de decisão em grupo

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

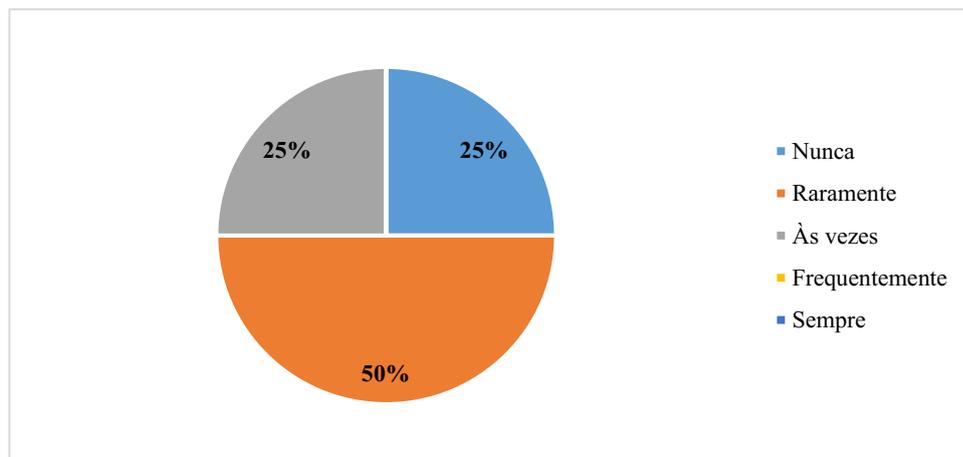
Sobre a *Valorização das Competências*, representada no Gráfico 06, 75% dos participantes indicaram que nunca ou raramente tem suas competências valorizadas e outros 25% que apenas às vezes suas competências são valorizadas. Este fator merece uma atenção especial, uma vez que as organizações devem trabalhar as competências de seus colaboradores, considerando o consenso na literatura de que são as competências individuais que formam a base para as competências da própria empresa (FILENGA, et al. 2010). Um fato identificado durante as entrevistas foi a ligação entre a valorização de competências e *Oportunidades e Crescimento*. Para M2, “*Olhe, muita gente aqui tem vontade de crescer, mas querer é uma coisa e ter chance é outra totalmente diferente*”. Esta fala pode indicar a necessidade da empresa se ater melhor as competências dos motoristas, e aproveitá-las em prol da empresa.

Gráfico 6 - Valorização das competências

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Outro fator bastante importante para a Qualidade de Vida no Trabalho é a *Preocupação com o Bem-estar*, representada no gráfico 07, variável que obteve a média de 2 no grupo da dimensão aqui analisada. É necessário que a empresa e o gestor do setor responsável pelos motoristas de carreta adotem uma postura mais sensível as necessidades individuais de cada colaborador, considerando que a rotina intensa e desgastante podem refletir diretamente no bem-estar físico e psicológico no ambiente de trabalho.

Gráfico 7 - Preocupação com o bem-estar



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

De maneira geral, através da análise da forma de gestão adotada, foi possível observar que é necessário um maior planejamento das atividades, além disso é fundamental que o gestor esteja preocupado em promover um ambiente em que exista abertura para que os motoristas participem do processo decisório relacionado a suas tarefas e que a organização valorize mais as competências e habilidades de cada colaborador. Sobre competências e habilidades, como sugestão, a empresa pode investir em capacitações para os seus colaboradores, de modo que estes tenham um suporte para que possam se desenvolver e desse modo estarem capacitados para participarem de recrutamentos.

4.5 Análise das vivências em relação a trabalho

A terceira dimensão, *Análise das vivências em relação ao trabalho*, composta por onze variáveis, obteve uma média equivalente a 2,07. Esta variável de estudo objetivou compreender as percepções dos participantes sobre o próprio trabalho, bem como sobre as cargas referentes ao cansaço, desgastes, sofrimentos, insatisfações, relacionamento com o superior e valorização das atividades laborais. Esta dimensão foi avaliada as seguinte maneira:

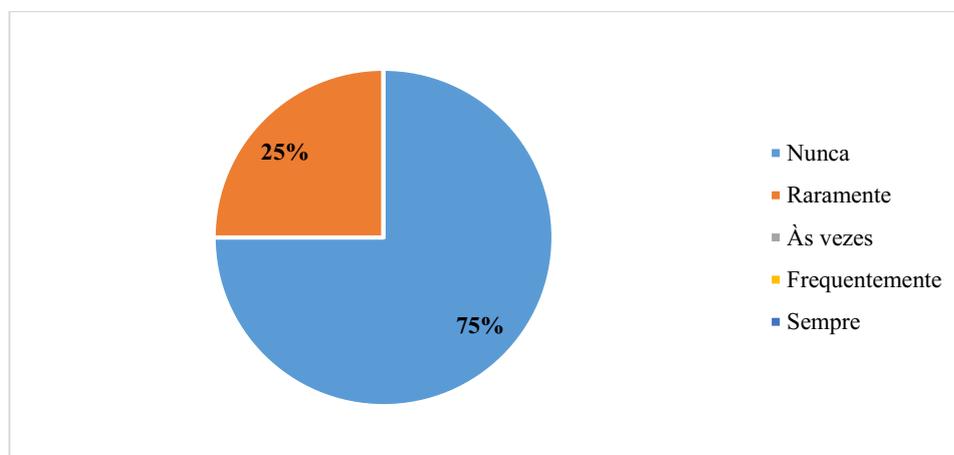
Tabela 4 – Dimensão Análise das vivências em relação ao trabalho

ANÁLISE DAS VIVÊNCIAS EM RELAÇÃO AO TRABALHO		VALORES DE REFERÊNCIA					RESULTADO POR VARIÁVEL
		Nunca (1)	Raramente (2)	Às vezes (3)	Frequentemente (4)	Sempre (5)	
1	Sentimento de trabalho inútil	5	1	0	0	2	2,13
2	Sentimento de improdutividade	5	3	0	0	0	1,38
3	Sentimento de desmotivação	5	1	1	0	1	1,88
4	Trabalho cansativo	1	1	5	1	0	2,75
5	Trabalho desgastante	1	1	6	0	0	2,63
6	Trabalho faz sofrer	6	2	0	0	0	1,25
7	Trabalho causa insatisfação	7	0	1	0	0	1,25
8	Trabalho sobrecarrega	3	2	3	0	0	2,00
9	Liberdade para dialogar com o chefe	1	0	3	0	4	3,75
10	Valorização do trabalho	2	2	3	0	1	2,50
11	Chefia com tratamento indiferente	7	0	1	0	0	1,25
Média da Dimensão 3							2,07

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

As variáveis *Seu trabalho lhe faz sofrer*, *Seu trabalho lhe causa insatisfação* e *Sua chefia lhe trata com indiferença* obtiveram a mesma média, equivalente a 1,25. Para Rodrigues et al. (2006), o sofrimento no trabalho representa uma das consequências da insistência do ser humano em conviver em um ambiente de trabalho adverso.

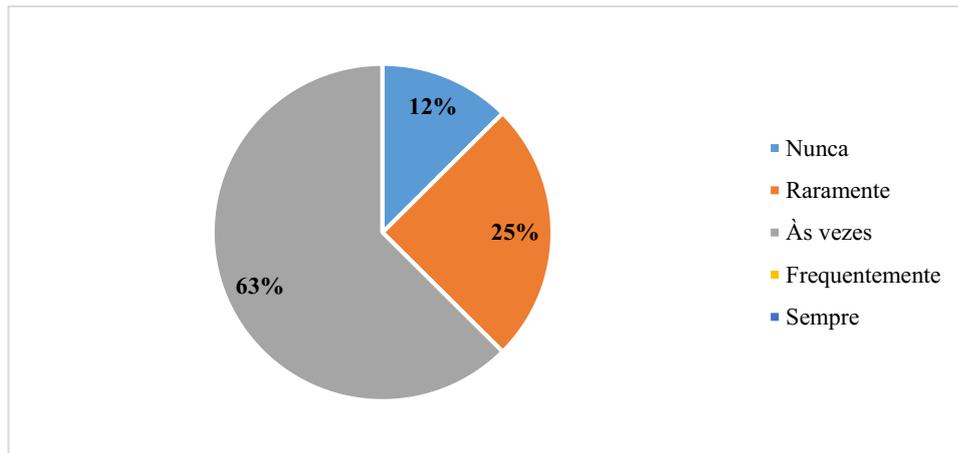
Para 75% dos participantes, o trabalho nunca os faz sofrer e para os outros 25% raramente. A variável *sofrimento no trabalho*, observar gráfico 08, foi avaliada positivamente. Este resultado pode estar relacionado com o significado do trabalho para cada colaborador, como revela o participante M3: “*Meu trabalho é tudo em minha vida [...]*”.

Gráfico 8 - Sofrimento no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Na variável *cansaço no trabalho*, representada no gráfico 09, 12% dos participantes informaram que o trabalho nunca os deixam cansados, outros 25% que raramente e 63% às vezes. O resultado mediano pode ser reflexo da Lei 12.619, de 2012, que regulamenta o direito garantido aos motoristas de ter intervalo para refeições, repouso obrigatório de 11 horas a cada 24 e descanso semanal de 35 horas.

Gráfico 9 - Cansaço no trabalho

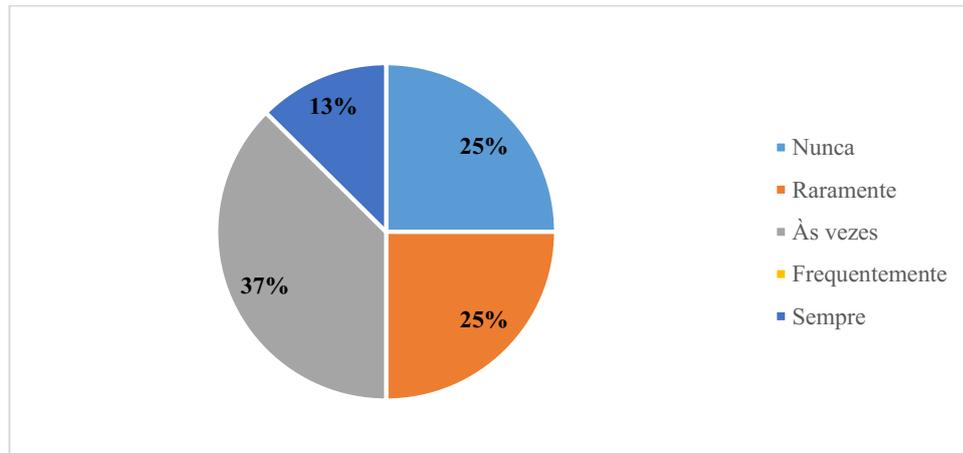


Fonte: Dados da pesquisa (2016)

A variável *Valorização do Trabalho*, representada no gráfico 10, buscou compreender a frequência em que a empresa valoriza o trabalho desenvolvido pelos motoristas. Para 25% dos participantes, os motoristas nunca tem o seu trabalho valorizado, outros 25% informaram que raramente, 37% que às vezes e apenas 13% que sempre.

O resultado não foi satisfatório, considerando a fundamental importância das atividades dos carreteiros, já que é através deles que a Empresa consegue cumprir seus compromissos perante os clientes. Um dos participantes, o nomeado M5 enfatiza a relação da desvalorização do trabalho com o salário oferecido:

“Creio que nosso salário é um pouco defasado, pra tanto esforço que fazemos pra conseguir entregar tudo direitinho. O financeiro sem dúvidas não é adequado, pelo menos na minha opinião. Parece que eles esquecem daquelas horinhas a mais que ficamos pra não desonrar o nome da Empresa, que ‘tamos’ direto no sol quente, na poeira, viajando por todo canto.”

Gráfico 10 - Valorização do Trabalho

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Partindo da análise das vivências relacionadas ao trabalho, é perceptível o quanto os participantes atribuem uma significação positiva a profissão. Considerando as sobrecargas da profissão é exposta a necessidade de uma maior sensibilidade por parte da empresa aos riscos de sofrimento, desgaste, cansaço e insatisfação avaliados pelos carreteiros nesta dimensão.

4.6 Análise dos problemas físicos, psicológicos e sociais causados pelo trabalho

A quarta dimensão, *Análise dos problemas físicos, psicológicos e sociais causados pelo trabalho*, composta por onze variáveis, objetivou compreender a frequência em que os participantes percebem que o trabalho de carreteiro afeta a sua saúde, obtendo uma média de 2,11.

Tabela 5. Dimensão Problemas físicos, psicológicos e sociais associados ao trabalho

ANÁLISE DOS PROBLEMAS FÍSICOS, PSICOLÓGICOS E SOCIAIS CAUSADOS PELO TRABALHO		VALORES DE REFERÊNCIA					RESULTADO POR VARIÁVEL
		Nunca (1)	Raramente (2)	Às vezes (3)	Frequentemente (4)	Sempre (5)	
1	Sentimento de amargura	5	0	3	0	0	1,75
2	Sentimento de mau-humor	2	3	2	0	1	2,38
3	Vontade de querer desistir de tudo	6	1	1	0	0	1,38
4	Sentimento de tristeza	3	2	3	0	0	2,00
5	Dificuldade nas relações fora do trabalho	5	1	1	1	0	1,75
6	Ocorrência de conflitos familiares	5	2	1	0	0	1,50
7	Agressividade	1	4	2	0	1	2,50
8	Impaciência	1	2	4	0	1	2,75
9	Ocorrência de dores no corpo	0	2	5	1	0	2,88
10	Ocorrência de alterações no sono	0	3	4	0	1	2,88
11	Ocorrência de alterações no apetite	4	0	4	0	0	2,00
12	Ocorrência de problemas circulatorios	6	0	1	1	0	1,63
Média da Dimensão 4							2,11

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

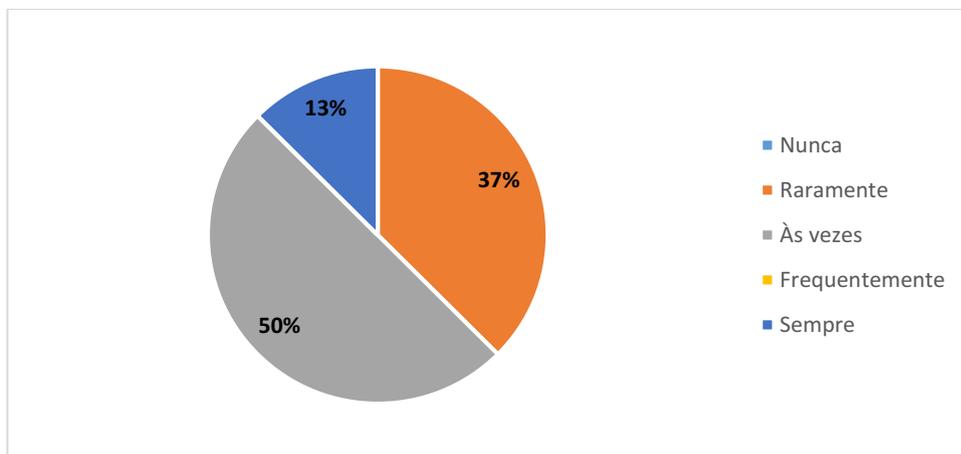
Nesta dimensão, as variáveis que obtiveram as médias mais significativas foram *Ocorrência de dores no corpo e sono*, *Agressividade* e *Vontade de desistir de tudo*, com as médias de 2,88; 1,75 e 1,38, respectivamente. Quando perguntados sobre as vivências que ofereciam felicidade e tristeza nos momentos de trabalho, alguns participantes evidenciaram suas percepções a partir das falas a seguir transcritas pelos participantes M5 e M6, respectivamente:

“Eu gosto da ideia de me sentir livre, de estresses, preocupações, o carreteiro é o bicho da estrada, moramos lá e passeamos em casa. Nem tudo é bom, a vida de caminhoneiro é perigosa, o que me deixa triste é não poder acompanhar o crescimento dos meus filhos. A minha mais velha não pude nem ver nascer”

“Foi na estrada que me formei como gente, sou muito feliz em poder conhecer tanto canto, novas histórias, não aproveitamos como um turista, mas sei que sempre vou ter algo novo pra aprender. O que me deixa triste? É saber que tou indo mas não sei se volto. Quase chorei quando em 2013 não consegui chegar a tempo pro aniversário do meu ‘guri’, doeu muito.”

Sobre a variável **Alterações no sono**, como é possível observar no Gráfico 11, 37% dos participantes afirmaram que raramente sentem alterações no sono, 50% que às vezes sentem e outros 13% afirmaram sempre sentir alterações no sono, um dado preocupante, considerando a vinculação de cochilos a ocorrência de acidentes nas estradas.

Gráfico 11 - Alterações no sono



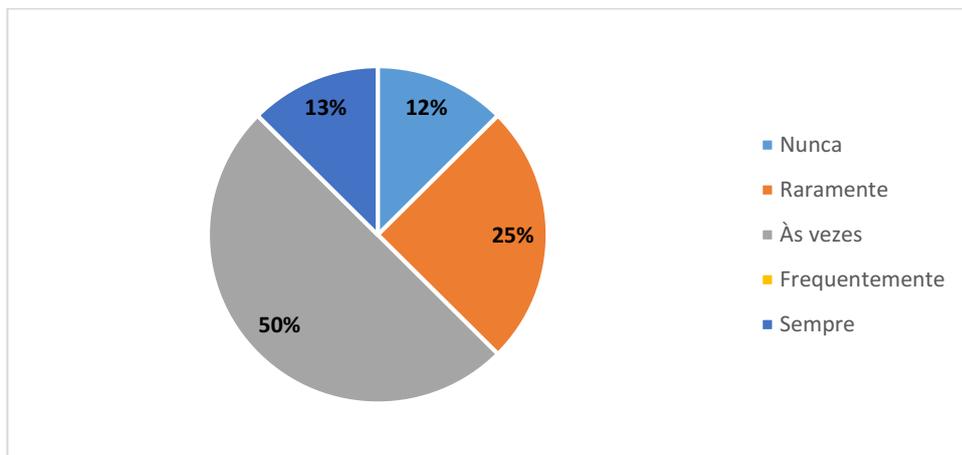
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Para Lemos (2014), os motoristas rodoviários estão sempre sujeitos a longas jornadas de trabalho, além de horários irregulares e noturnos em virtude dos prazos de entregas para os clientes da empresa a qual fazem parte. Essa necessidade de jornadas extensas acabam contribuindo para o comprometimento do sono, causando sonolência e aumentando as possibilidades de ocorrência de acidentes e de adoecimento no trabalho. Sendo fundamental

que a empresa esteja atenta a jornada de trabalhos dos seus colaboradores, bem como suas implicações na saúde dos profissionais motoristas de carreta.

Sobre *Impaciência*, como exposto no gráfico 12, 13% dos participantes afirmam que nunca se sentem impacientes, 25% que raramente, 50% que às vezes e 13% que sempre sentem-se impacientes devido ao trabalho. Esta constatação pode indicar que a impaciência percebida pelos motoristas pode estar ligada as ocorrências de estresse na vida nos motoristas.

Gráfico 12 - Impaciência



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Diante do exposto, considerando a análise das dimensões abordadas nesta pesquisa, é possível compreender sobre a realidade dos carreteiros da empresa estudada, bem como analisar de maneira mais profunda as vivências de trabalho, exposição a riscos e consequentemente a relação com a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou analisar os riscos psicossociais ligados a Qualidade de Vida no Trabalho aos quais os carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB estão expostos. Durante a pesquisa foi possível constatar que os carreteiros possuem uma forte ligação com a profissão escolhida, tendo sido em sua maioria influenciados pelos pais e avós. Foi percebido também que grande maioria dos participantes não conseguiram terminar sequer o ensino básico e o único que conseguiu ingressar em uma Universidade não conseguiu dar continuidade ao curso por conta da dificuldade de conciliar as rotinas de trabalho e estudos, podendo a empresa passar a estimular a importância dos carreteiros se capacitarem.

Na primeira dimensão, *análise do contexto do trabalho*, foi constatado que segundo os participantes a quantidade de motoristas contratados não é suficiente para o volume de atividades a serem realizadas, podendo indicar a necessidade da empresa realizar novos recrutamentos e planejar investimentos em novos caminhões. Sobre as condições de trabalho, ficou claro que não são oferecidas condições na mesma medida em que os colaboradores são cobrados para atingirem resultados, sinalizando que a empresa necessita estar mais atenta a importância de oferecer meios para que os resultados sejam satisfatórios. O ponto mais preocupante na dimensão de contexto do trabalho refere-se ao processo decisório, uma vez que os participantes informaram que as decisões não são tomadas em grupo, sendo necessária a adoção de práticas que valorizem a opinião de todos.

Na segunda dimensão, *análise da forma de gestão adotada*, a variável que mais requer atenção é a preocupação com bem-estar, analisada com frequência correspondente a raramente considerando que este fator é a base para que exista uma Qualidade de Vida no Trabalho efetiva, uma vez que é fundamental que os colaboradores consigam desenvolver suas atividades e a empresa se mantenha efetiva.

Sobre a terceira dimensão, *as vivências relacionadas ao trabalho*, o cansaço, a insatisfação e o desgaste relacionados ao trabalho deve ser uma preocupação constante da empresa, sobretudo quando considerada a existência de leis que regulamentam a profissão de caminhoneiro. A liberdade para dialogar com o chefe foi bem avaliada perante os participantes, este fato pode ser explicado considerando que o atual encarregado era um colega de trabalho dos caminhoneiros, tendo sido promovido.

Sobre a quarta e última dimensão abordada, *análise dos problemas físicos, sociais e psicológicos ligados ao trabalho*, os participantes indicaram que as alterações no sono e no apetite são comuns em suas rotinas de trabalho. Um fato preocupante, que nos atenta para a possibilidade de ocorrência de acidentes, desta forma é preciso que a empresa seja mais sensível e ofereça para os colaboradores uma rotina mais flexível, podendo estabelecer os horários destinados exclusivamente ao descanso individual.

Diante de todos os resultados, é possível analisar que os participantes consideram que os riscos aos quais estão expostos pode afetar de maneira negativa o estado de saúde e a promoção da Qualidade de Vida no Trabalho. Levando em conta a inexistência de programas e práticas que visem promover a QVT, se torna válida a sugestão para a criação e implementação de um programa que busque sempre conciliar os aspectos individuais as demandas das próprias atividades, considerando que a empresa não demonstra preocupação com a QVT.

De maneira geral, os carreteiros da empresa estudada necessitam de uma maior atenção no que diz respeito a promoção da saúde no próprio ambiente de trabalho. São sugeridas dessa forma a adoção de programas ou práticas voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho, bem como a necessidade de reforçar o compromisso de todos para que exista bem-estar na organização.

Sobre as limitações, para que os objetivos da pesquisa fossem alcançados participaram apenas os profissionais responsáveis pelo transporte de mármore e granitos para várias localidades brasileiras. Sendo assim, sugere-se que em estudos futuros possa ser feita uma comparação entre as percepções dos gestores e dos carreteiros para que a análise apresente um cunho mais crítico e uma avaliação mais profunda.

Em suma a presente pesquisa consegue responder a problemática, bem como aos objetivos propostos, sendo necessária a continuação de realização de estudos empenhados em compreender o universo da profissão composta por andarilhos que oferecem sua mão de obra e amor pela estrada mesmo sem muitas vezes serem reconhecidos como deveriam.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, P.J.S.; DE PIRES, D.E.P. O trabalho em emergência: entre o prazer e o sofrimento. **Revista Eletrônica de Enfermagem**. Universidade Federal de Goiás. Goiás, 2007. Disponível em: https://www.fen.ufg.br/fen_revista/v9/n3/pdf/v9n3a05.pdf Acesso em: 29 de julho de 2016.
- ALMEIDA, Paulo César Andrade. A previdência social e a saúde do trabalhador. **XXIV Seminário de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho do Distrito Federal**. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/A%20previd%C3%Aancia%20Social%20e%20a%20sa%C3%BAde%20do%20trabalhador.pdf>. Acesso em 27 de agosto de 2016
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA. **O que é ergonomia**. Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia>. Acesso em: 28 de julho de 2016
- ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL DE ERGONOMIA. **Definição e domínios de ergonomia**. Zurique, 2000. Disponível em: <http://www.iea.cc/whats/index.html>. Acesso em 25 de setembro de 2016.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE DETRANS. **Associação Nacional divulga perfil de motoristas brasileiros**. Distrito Federal, 2016. Disponível em: <http://www.and.org.br/Show.aspx?IdMateria=VWZeAPTyLYU1oEA067fDPQ>>> Acesso em 23 de setembro de 2016
- ÁVILLA, L.V.; STECCA, J.P.; A Gestão de Pessoas nas organizações. In: **Gestão de Pessoas**. Santa Maria, Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico ; Rede e-Tec Brasil., 2015, p. 15-24. Disponível em: http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos_cooperativismo/terceira_etapa/arte_gestao_pessoas.pdf>. Acesso em 18 de agosto de 2016.
- BARBOSA FILHO, A.N. Segurança do trabalho e gestão ambiental. In: **Conhecimentos técnicos**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 81-211
- BARCELOS, C.A.; BROETTO, K.N.; DE OLIVEIRA, M.A.; GOMES, N.J. **Qualidade de vida e saúde dos motoristas de ônibus urbanos da Grande Vitória: uma análise da representação social do funcionário quanto à sua saúde e/ou adoecimento relacionados ao trabalho**. Espírito Santo, 2007. Disponível em: http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_24.pdf>. Aceso em 25 de setembro de 2016.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Traduzido por Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Editora Almedina, 2011.
- BARNES, R. M. **Estudos de movimentos e de tempos: projetos e medidas do trabalho**. São Paulo: Edgard Blücher, 1977
- BATISTA, E.S.; PERSCH, F.C. **Caracterização socioeconômica e cultural de caminhoneiros de estradas frequentadores do Auto Posto Machadão em Cacoal-RO**. 2008, 15 p. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Enfermagem da Faculdade de Ciência Biomédica de Cacoal - Rondônia, 2008

BEZERRA, Eduardo Breno. **O trabalhar de teleatendentes: Uma análise da relação trabalho-saúde**. Dissertação (Pós-graduação em Psicologia Social) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

BOM SUCESSO, E. Olhares cruzados sobre a qualidade de vida no trabalho. In: FERREIRA, M.C. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção**. Brasília: Paralelo 15, 2013, p. 51-64

BRANT, L.C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**. Centro de Estudo da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana – Escola Nacional de Saúde Pública – Fiocruz. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/csc/v9n1/19838.pdf> . Acesso em 02 de setembro de 2016

BRASIL. Lei nº 12.609, de 30 de abril de 2012. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. Brasília, 2012. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12619.htm> . Acesso em 03 de setembro de 2016

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Tabela de ocupações**. Brasília, DF. Disponível em: < <http://consulta.mte.gov.br/empregador/cbo/procuracbo/conteudo/tabela3.asp?gg=9&sg=8&gb=5>> Disponível em: 04 de agosto de 2016

CAMELO, S.H.H.; ANGERAMI, E.L.S. Riscos Psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. **Revista Ciência, Cuidado e Saúde**. Ano 7(2), p. 232-240. São Paulo, 2008. Disponível em: < <http://ojs.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/5010/3246>> Acesso em 30 de julho de 2016

CARVALHO, M.F.S. Gestão de Pessoas: Implantando Qualidade de vida no Trabalho sustentável nas organizações. **Revista Científica do ITPAC**. Universidade Federal de Goiás. v.7, n.1, publicação 6. Araguaína, 2014. Disponível em: <http://www.itpac.br/arquivos/Revista/71/6.pdf> . Acesso em 27 de setembro de 2016

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à moderna Gestão de Pessoas. In: **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 3-33

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: A. TAMAYO, J. E. BORGES-ANDRADE, & W. CODO (Orgs.). **Trabalho, organizações e cultura**, São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1997, p. 21-40

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE TRANSPORTES. **Boletim Estatístico**. Disponível em: < <http://www.cnt.org.br/Boletim/boletim-estatistico-cnt>>. Acesso em 25 de setembro de 2016

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 510 de 07 de abril de 2016**. Brasil, 24 de maio de 2016 – seção 1, p. 44-46. Disponível em: < <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>> Acesso em 02 de setembro de 2016

CORDEIRO, Bruno. **Carga de Peso**. Portal O Carreiteiro, 2015. Disponível em: <<http://www.ocarreiteiro.com.br/revista/carga-de-peso/>>. Acesso em 15 de agosto de 2016

DA CUNHA, Luísa Margarida Antunes. **Modelos Rash e Escala de Likert e Thurstone na medição de atitudes.** 2007, 78 p. Dissertação (Mestrado em Probabilidades e Estatística) – Departamento de Estatística e Investigação Operacional da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa. Portugal, 2007. Disponível em: < http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1229/1/18914_ULFC072532_TM.pdf>. Acesso em 25 de setembro de 2016

DE ALBUQUERQUE, Galvão; LEITE, Nildes Pitombo. **Gestão de Pessoas: perspectivas estratégicas.** São Paulo: Atlas: 2009.

DE ARAÚJO, João Guilherme. Desafios e oportunidades do transporte rodoviário. **Harvard Business Review Brasil.** Rio de Janeiro, 2014. Disponível em: < <http://hbrbr.com.br/desafios-e-oportunidades-do-transporte-rodoviario/>> Acesso em 07 de agosto de 2016

DE FRANÇA, T.L.B.; OLIVEIRA, A.C.B.L.; LIMA, L.F.; DE MELO, K.F.; DA SILVA, R.A.R. Síndrome de Burnout: Características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção. **Revista de Enfermagem UFPE On Line.** Universidade Federal de Pernambuco. ISSN 1981-8963. Recife, 2014. Acesso em 30 de agosto de 2016

DE MEDEIROS, L.F.R.; FERREIRA, R.R. Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras. In: **Qualidade de vida no trabalho: Contribuições para a promoção do bem-estar no trabalho.** Curitiba, 2015, p. 171-181.

DE MENEZES, R.G.; LARIZZATTI, J.H. **Rochas ornamentais e de revestimento: Conceitos, tipos e caracterização tecnológica.** Disciplina I de Caracterização tecnológica, usos e aplicações. Curso de Especialização em Mármore e Granitos. Departamento de Geologia. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Setembro de 2005. 14 p. Disponível em: http://www.cprm.gov.br/publique/media/trab_menezes.pdf. Acesso em: 18 de setembro de 2016

DE RESENDE, P.T.V.; DE SOUSA, P.R.; CERQUEIRA, P.R. Hábitos de vida e segurança dos caminhoneiros. In: Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais. São Paulo, 2010, p. 1-17. Disponível em: < http://www.simpoi.fgvsp.br/arquivo/2010/artigos/E2010_T00259_PCN31310.pdf>. Acesso em 03 de setembro de 2016

DE SOUZA, Vanessa Alexandre. **As transformações no mundo do trabalho e a vivência subjetiva dos trabalhadores.** Goiás, 2012, p.25.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho.** 3.ed. São Paulo: Cortez/Oboré, 1988, 163 p.

DIAS, C.G.; LOPES, F.T.; DALLA, W.D. **Evolução dos Recursos Humanos nas Empresas: Da retórica às práticas antigas com novas roupagens.** Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: < www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-A2389.pdf> Acesso em 25 de agosto de 2016

DIEHL, A. A; TATIM, D. C. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

DUL, J.; WEERDMEESTER, B. **Ergonomia Prática.** Tradução Itiro Iida. – 2ª ed. - São Paulo: Edgar Blücher, 2004

FACAS, Emílio Peres. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho.** 2013, 193 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do trabalho e organizações do

Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília. Brasília, 2013. Disponível em: < http://lpct.com.br/wp-content/uploads/2012/11/1-2013_EmilioPeresFacas.pdf>. Acesso em 27 de agosto de 2016

FARIA, Ana Carolina Marçal. **Aspectos ergonômicos a serem analisados em motoristas de ônibus urbanos**. Goiânia, 2013.

FERREIRA, M.C.; BARROS, P.C.R. (In) Compatibilidade Trabalho Prescrito – Trabalho Real e vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores: Um diálogo entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. **Revista Alethéia**. Rio Grande do Sul, 2003

FERREIRA, Mário Cesar. A ergonomia pode promover a Qualidade de Vida no Trabalho? Reflexões de natureza metodológica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. ISSN: 1984-6657. Ano 11, p.8-20. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22243/20162>. Acesso em 29 de agosto de 2016

FERREIRA, R.R; FERREIRA, M.C. Elaboração de política e programa de qualidade de vida no trabalho: a importância do diagnóstico baseado no olhar dos trabalhadores. In: TAVEIRA, I.M.R.; et al. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras**. 1. ed. Curitiba, 2015, p. 183-193

FILENGA, D.; DE MOURA, V.F.; RAMA, A.L.F. Gestão por competências: Análise metodológica e proposição de um instrumento de gestão de pessoas. **XXXII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: < <http://anpad.org.br/admin/pdf/gpr732.pdf>>. Acesso em 30 de julho de 2016

FRAGOSO, Samarina de Araújo. Gestão estratégica de pessoas como fonte de vantagens competitivas nas organizações. **Revista Brasileira de Estratégia**, Curitiba, v.2, n.3, p. 307-315, 2009. Disponível em: < www2.pucpr.br/reol/index.php/rebrae?dd99=pdf&dd1=4961>. Acesso em 05 de agosto de 2016

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**. Tradução de José Otávio de Aguiar Abreu. Rio de Janeiro: Imago, 1929, p.99. Disponível em: < <https://books.google.com.br/books?id=uqcVTp01oMYC&lpg=PT5&ots=2CPvIRGfzE&dq=FREUD%2C%20Sigmund.%20O%20mal-estar%20na%20civiliza%C3%A7%C3%A3o%20%5B1927%2F1931%5D.%20&lr&hl=pt-BR&pg=PT3#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em 29 de agosto de 2016

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002

GIL, Antonio Carlos. Gestão de Pessoas. In: **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2010, p.17-29

GIOPATO, Daniela. **Negócio para profissional**. Portal O Carreiteiro, 2016. Disponível em: <http://www.ocarreiteiro.com.br/revista/negocio-para-profissional/> Acesso em 27 de setembro de 2016

GOUVEIA, A.M.A; FAGUNDES, CÁSSIA R. Análise da qualidade de vida no trabalho em caminhoneiros de uma indústria petrolífera. **Revista Eletrônica Saúde e Ciência**. Volume II, número 02, ISSN 2238.411.Goiás,2012. Disponível em: < <http://www.resceafi.com.br/vol2/n2/Amanda-MA-Gouveia-30-51.pdf>> Acesso em 05 de setembro de 2016

HELOANI, J.R.; CAPITÃO, C.G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, ano 17 (2), p. 102-108, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a11v17n2.pdf>>. Acesso em: 5 de agosto de 2016

IIDA, Itiro. Ergonomia: projeto e produção. In: **O que é ergonomia?** 2.ed. São Paulo: Editora Edgard Blucher. São Paulo, 2005, p.1-24.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Revista Psicologia & Sociedade**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, 2003, p. 97-116, 2003.

JOST, Araci; Schlesener, Anita Helena. Trabalho e formação humana: observações acerca dos escritos de Marx. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL MARX E ENGELS. 6, 2009. **Grupo de Trabalho ...** São Paulo: Unicamp, 2009. Disponível em: <http://www.ifch.unicamp.br/formulario_cemarx/selecao/2009/trabalhos/trabalho-e-formacao-humana.pdf>. Acesso em 13 de agosto de 2016

LEÃO, L.H.C.; BRANT, L.C. Manifestações de sofrimento: dilemas e desafios para a vigilância em saúde do trabalhador. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, vol.25, nº 4, 2015 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312015000401271&lang=pt> Acesso em 10 de setembro de 2016

LEMOS, Lucia Castro. **Intervenção fisioterapêutica para redução de dores musculoesqueléticas e melhoria da qualidade do sono em motoristas de caminhão que trabalham em turnos irregulares**. 2014, 202 p. Tese (Doutorado em Ciências) – Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2014. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-26012015-104355/pt-br.php>> Acesso em 29 de agosto de 2016

LIMA, S.C.C.; MENDES, A.M.; DA COSTA, M.F). Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras. In: **O sujeito entre a normalidade e patologia: Notas sobre a trajetória conceitual da psicodinâmica do trabalho**. Curitiba, 2015, p. 194-212

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida no trabalho: Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. In: **O que é qualidade de vida no trabalho? Breve percurso conceitual, histórico e projeções para a próxima década**. Brasília: Paralelo 15, 2013, p. 39-50

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Qualidade de vida, saúde e ergonomia. In: **Práticas de Recursos Humanos-PRH: Conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Editora Atlas, 2010, p. 167.

MAIA, T.S.; MAIA, F.C. Qualidade de Vida no Trabalho e aspectos ergonômicos na função de frentista. In: **XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_tn_sto_116_763_17301.pdf> Acesso em 03 de agosto de 2016

MANETTI, M.L.; MARZIALE, M.H.P. Fatores associados à depressão relacionada ao trabalho de enfermagem. **Revista Estudos de Psicologia**. Universidade de São Paulo. São Paulo, ano 12, p. 79-85, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v12n1/a10v12n1.pdf>> Acesso em 22 de agosto de 2016

MARTINS, E.B.; CUNHA, R. S.; SABOYA, M.C.L. A importância da gestão de pessoas na organização: Um estudo na Empresa B2W Digital. **Revista Eletrônica dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**. São Paulo, Ano 3, número 4, 2014. Disponível em: <<http://www.faceq.edu.br/e-faceq/downloads/numero04/6-a-importancia-da-gestao-de-pessoas.pdf>> Acesso em 13 de setembro de 2016

MARTINS, P. G.; LAUGENI, F. P. **Administração da produção**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MENDES, Ana Magnólia (org). Psicodinâmica do trabalho: Teoria, métodos e pesquisas. In: **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 29-48. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=TPDu2MICz0MC&oi=fnd&pg=PA27&dq=psicodinamica+do+trabalho&ots=ydH-i6nIJW&sig=Q-zP2gNHL2fgdMl_pIbSUfb8WQw#v=onepage&q=psicodinamica%20do%20trabalho&f=false e. Acesso em 13 de agosto de 2016

MENDES, Max Anderson da Silva. **Uma contribuição ao estudo do condicionamento e no transporte de rochas ornamentais no sudeste do Brasil**. 2009, 111 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Transportes) – Programa de pós-graduação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://www.pet.coppe.ufrj.br/index.php/producao/teses-de-dsc/doc_details/185-uma-contribuicao-ao-estudo-do-acondicionamento-e-no-transporte-de-rochas-ornamentais-no-sudeste-do-b> Acesso em 06 de agosto de 2016

MENDES, OSMAR. **O estudo dos atributos e procedimentos operacionais de um transportador rodoviário de cargas e de um operador logístico**. 2003, 167 p. Dissertação (Mestrado em Administração: Gestão Moderna de Negócios) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Regional de Blumenau. Blumenau, 2003, p.56. Disponível em: <http://www.bc.furb.br/docs/TE/2003/262493_1_1.PDF>. Acesso em 29 de julho de 2016

MERLO, A.R.C; MENDES, A.M.B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v.12, n. 2. São Paulo, 2009. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S1516-3717200900020002> , Acesso em 25 de setembro de 2016

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org). Trabalho de Campo: Contexto de observação, interação e descoberta. In: **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 34 ed., 2015, p. 61-77

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. Tradução de Angelo Soares. **Revista de Administração de Empresas**, Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, v.41, n. 3, p. 8-19, 2001

NASCIMENTO, A.M.; GUIDINI, M.B.; R. L. Um estudo sobre efeitos dos estilos de gestão nos resultados econômicos das empresas. **XXXII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B2067.pdf>>. Acesso em 01 de setembro de 2016

PASCHOAL, T; DE MEDEIROS, L.F.R. As ações de QVT aumentam o bem-estar no trabalho? Resultados de uma pesquisa exploratória em organizações públicas. In: TAVEIRA, I.M.R.; et al. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias brasileiras**. 1. ed. Curitiba, 2015, p. 133-145

PENTEADO, R.Z.;GONÇALVES, C.G.O; Trabalho e saúde em motoristas de caminhão no interior de São Paulo. **Revista Social**. V.17, n.4, p. 35-45. São Paulo, 2008

RIBEIRO, Fabio Henrique. **Análise da percepção das condições de trabalho, ambiente e saúde dos motoristas de caminhão em Rio Verde, GO**. 2008. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica de Goiás, 2008.

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

RITA, Eduardo. **Gestão Participativa e o Envolvimento no Processo Decisório**. 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/gestao-participativa-e-o-envolvimento-no-processo-decisorio/25808/>. Acesso em 09 de agosto de 2016

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

RODRIGUES, P.F.; ÁLVARO, A.L.T.; RONDINA, R. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**. Faculdade de Ciências da Saúde e Garça. Ano IV, ISSN:1806-0625. São Paulo, 2006. Disponível em :< http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/lh21p1iEajxlWcK_2013-5-10-15-30-2.pdf>. Acesso em 14 de setembro de 2016

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

ROSA, Ivani. Trajetórias de caminhoneiros nas estradas brasileiras. **Cadernos de Pesquisa do Centro de Documentação e Pesquisa em História**. n.34, ano 19. Uberlândia, 2006, p. 1-166. Disponível em: < <http://www.seer.ufu.br/index.php/cdhis/article/viewFile/149/146%23page=84>>. Acesso em 13 de agosto de 2016

SANSON, Cesar. **Trabalho e Subjetividade: Da sociedade industrial à sociedade pós-industrial**. 2009, 163 p. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2009. Disponível em: < http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/24122/VERSAO_FINAL_BANCA.pdf?sequence=1>. Acesso em: 28 de julho de 2016

SILVEIRA, D.T.(org.) , GERHARDT, T.E. (org.). **Métodos de Pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil e pelo Curso de Graduação Tecnológica, Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Editora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009, p. 120. Rio Grande do Sul, 2009. Disponível em :< <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em 02 de setembro de 2016

SILVEIRA, L.B.R; SALUSTINAO, E.O. A importância da ergonomia nos estudos de tempos e movimentos. **Revista Pesquisa & Desenvolvimento em Engenharia de Produção**. Universidade Federal de Itajubá. Itajubá, v.10, n.1, p. 71-80, 2012. Disponível em: < <http://www.revista-ped.unifei.edu.br/documentos/V10N01/07-1611-V10-N1-2012.pdf>>. Acesso em 10 de agosto de 2016.

SÍMMONDS, Elen Guimarães de Sousa. **Fatores determinantes da qualidade de vida no trabalho de motoristas de transporte de cargas em trânsito pela região de Barra do Garças/MT**. 2012, 106 p. Dissertação (Mestrado profissional em administração) – Faculdades

Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo, 2012. Disponível em: <http://www.fpl.edu.br/2013/media/pdfs/mestrado/dissertacoes_2012/dissertacao_elen_guimaraes_de_sousa_simmonds_2012.pdf>. Acesso em 07 de setembro de 2016.

TEDESCO,G.M.I; VILLELA,T.M.A. Sistemas de transporte rodoviário de cargas: uma proposta para sua estrutura e elementos. **Revista Transportes**, v.19, n.2, 2011. Disponível: <<https://www.revistatransportes.org.br/anpet/article/view/507>>. Acesso em 11 de setembro de 2016.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Revista Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, vol.19, 2007, p. 38-46. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>> . Acesso em: 18 de agosto de 2016

TORRES, C.C; PASCHOAL, T. A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) na Universidade Federal do Rio Grande do Norte: avanços e desafios. In: **Qualidade de vida no trabalho: metodologias brasileiras**. Curitiba, 1 ed., 2015, p. 147-158

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. In: **Alguns temas no desenvolvimento de uma pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 1987. p. 91-115

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

VIANA, E. A. S; MACHADO, M. N. M. Sentido do trabalho no discurso dos trabalhadores de uma ONG em Belo Horizonte. **Revista Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, 23 (1), 2011, p.46-55. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a06v23n1.pdf>>. Acesso em 14 de setembro de 2016.

APÊNDICES
CARTA DE ANUÊNCIA

Prezado Sr^o Jailson de Santana, supervisor de transportes da Fuji S/A Mármore e Granitos, Eu, Prof^a Sheyla Suzanday Barreto Siebra, pesquisadora do Observatório Sociológico de Gestão e Políticas Públicas da Universidade Federal de Campina Grande/PB, estou desenvolvendo uma pesquisa intitulada: **Análise de riscos psicossociais: Um estudo sobre qualidade de vida no trabalho com carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB**. Venho por meio desta, solicitar autorização para que possamos realizar a coleta de dados com os trabalhadores dessa instituição.

Esta pesquisa tem como finalidade o trabalho de conclusão de curso de Bacharelado em Administração pela Universidade Federal de Campina Grande da aluna Juliana Cardoso de Santana, RG: 3641697, CPF: 700.435.684-16, tendo como orientadora a Prof.^a Sheyla Suzanday Barreto Siebra. O objetivo geral dessa pesquisa é analisar os riscos psicossociais ligados a Qualidade de Vida no Trabalho aos quais os carreteiros de uma mineradora de rochas ornamentais situada em Campina Grande-PB estão expostos

Desde já informamos que não haverá custo algum para a instituição, nem para os pesquisados. Também não haverá por nossa parte interferência na operacionalização e/ou nas atividades diárias categoria. Esclarecemos que tal autorização é uma das condições éticas para a realização de qualquer estudo envolvendo seres humanos, sob qualquer forma ou dimensão, em concordância com a resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Agradecemos a atenção oferecida.

Atenciosamente,

Sheyla Suzanday Barreto Siebra

Prof^a Orientadora - Universidade Federal de Campina Grande – UFCG

Juliana Cardoso de Santana

Graduanda do curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG

Supervisor de Transportes Fuji S/A

Campina Grande, _____ de _____ de 2016.

ANEXOS

ANEXO A – QUESTIONÁRIO



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES – UNIDADE ACADÊMICA DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – CONCENTRAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA PARA TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Esse questionário é um instrumento de pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso que busca coletar informações sobre fatores relacionados ao trabalho dos caminhoneiros e carreteiros. **Não existem respostas certas ou erradas, responda de acordo com sua opinião sobre seu trabalho. Sua contribuição é fundamental!**

Leia as questões com atenção e marque (X) a alternativa que melhor representa sua opinião, levando em consideração a seguinte escala:

1 NUNCA	2 RARAMENTE	3 ÀS VEZES	4 FREQUENTEMENTE	5 SEMPRE
------------	----------------	---------------	---------------------	-------------

1. Sobre o seu **contexto de trabalho**, com que frequência:

O número de motoristas é suficiente para executar atividades	1	2	3	4	5
Os equipamentos de trabalho são suficientes para os motoristas	1	2	3	4	5
Os transportes são adequados para a rotina	1	2	3	4	5
O peso dos equipamentos atrapalham as atividades	1	2	3	4	5
São oferecidas condições para alcançar resultados esperados	1	2	3	4	5
Existe clareza na definição de tarefas	1	2	3	4	5
Existe justiça na distribuição de tarefas	1	2	3	4	5
Os motoristas participam das decisões	1	2	3	4	5
A comunicação entre motoristas e superiores são claras	1	2	3	4	5
Existe variação nas minhas tarefas (destinos diferentes)	1	2	3	4	5
Existe liberdade para expressão de opiniões	1	2	3	4	5

2. Sobre a **forma de gestão adotada**, com que frequência:

Os laços afetivos entre as pessoas são fortes	1	2	3	4	5
Existe controle do trabalho	1	2	3	4	5
O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças	1	2	3	4	5
As atividades são planejadas	1	2	3	4	5
As pessoas são compromissadas	1	2	3	4	5
As decisões são tomadas em grupo	1	2	3	4	5
As competências dos motoristas são valorizadas	1	2	3	4	5
Existem oportunidades de crescimento na empresa	1	2	3	4	5
Existe preocupação com o bem-estar	1	2	3	4	5

3. Sobre as **vivências em relação ao seu trabalho**, com que frequência:

Você sente que seu trabalho é inútil	1	2	3	4	5
Você se sente improdutivo	1	2	3	4	5

Você se sente desmotivado para desenvolver as tarefas	1	2	3	4	5
Seu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Seu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Seu trabalho lhe faz sofrer	1	2	3	4	5
Seu trabalho lhe causa insatisfação	1	2	3	4	5
Seu trabalho se sobrecarrega	1	2	3	4	5
Você tem liberdade para dialogar com seu chefe	1	2	3	4	5
Seu trabalho é desvalorizado	1	2	3	4	5
Sua chefia (encarregado) lhe trata com indiferença	1	2	3	4	5

4. Sobre os **problemas físicos, psicológicos e sociais causados pelo seu trabalho**, com que frequência:

Você sente amargura	1	2	3	4	5
Você sente mau-humor	1	2	3	4	5
Você sente vontade de desistir de tudo	1	2	3	4	5
Você sente tristeza	1	2	3	4	5
Você sente dificuldade nas relações fora do trabalho	1	2	3	4	5
Você tem conflitos nas relações familiares	1	2	3	4	5
Você é agressivo	1	2	3	4	5
Você é impaciente	1	2	3	4	5
Você sente dores no corpo (cabeça, braços, costas)	1	2	3	4	5
Você tem alterações no sono	1	2	3	4	5
Você tem alterações no apetite	1	2	3	4	5
Você sente distúrbios circulatórios	1	2	3	4	5

5. Por quais motivos você escolheu essa profissão?

6. Como você avalia as condições de trabalho (salário, caminhão oferecido e jornada de trabalho)?

7. Você se sente reconhecido? Quais são as formas de reconhecimento existentes?

8. Qual é o significado do seu trabalho para a sua vida?

9. Você deseja fazer algum comentário sobre as questões respondidas?

DADOS COMPLEMENTARES

Idade: _____ anos **Tempo de serviço como motorista:** _____ ano (s) e _____ mês(es)

Problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano: () Nenhum () 1 ou 2 () 3 ou mais

Quais? _____

Acidentes de trabalho no último ano: () Nenhum () 1 ou 2 () 3 ou mais

Escolaridade: Até Ensino Fundamental () Até Ensino Médio ()
Superior Incompleto () Superior Completo ()

Estado Civil: Solteiro () () Civil () Casado/União estável () Divorciado () Viúvo

OBRIGADA POR SUA CONTRIBUIÇÃO!

ANEXO B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

- 1.** Fale-me um pouco sobre sua história profissional e como você começou a trabalhar como motorista de caminhão/carreta.
- 2.** Me descreva a sua rotina de trabalho em um dia tranquilo e em um dia intenso.
- 3.** Acontecem imprevistos em seu dia-a-dia de trabalho? Quais são os tipos, e como você lida com eles?
- 4.** Quais são as condições de trabalho para os caminhoneiros? Considerando salário, transportes oferecidos, benefícios e jornada de trabalho.
- 5.** Você está satisfeito com as condições oferecidas?
- 6.** Você se sente reconhecido pela empresa? De que forma? Quem geralmente reconhece seu trabalho?
- 7.** Você tem perspectivas de crescer dentro da empresa?
- 8.** Na sua opinião, como sua profissão afeta sua saúde?
- 9.** O que te faz sofrer em seu dia-a-dia? E o que te faz feliz (prazer)? (O que você gosta e o que você não gosta)
- 10.** Você já se envolveu em algum acidente de trabalho? Se sim, como aconteceu?
- 11.** Você além de motorista, tem outra fonte de renda?
- 12.** Por fim, me diga qual é o significado do seu trabalho na sua vida.