

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM CARGOS DE MOTORISTAS: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES EM RELAÇÃO AO MODELO DE WALTON.

DELTON UNGLAUB

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DE RIBEIRÃO PRETO (FEA-RP/USP)

ARIALDO DOS SANTOS DINIZ LINS

CENTRO UNIVERSITÁRIO ADVENTISTA DE SÃO PAULO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM CARGOS DE MOTORISTAS: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES EM RELAÇÃO AO MODELO DE WALTON.

INTRODUÇÃO

As organizações são movidas por pessoas e elas são o centro de todo o processo organizacional; o ser humano dentro da empresa é o seu ativo/bem mais importante (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002). Porém, ainda existem muitas organizações que não valorizam os seus colaboradores da forma como deveriam, acarretando, portanto, em prejuízos não apenas financeiros, mas também sociais.

Tal situação se dá, em alguma medida, pelo fato de seus colaboradores não estarem desempenhando suas atividades da forma esperada. Muitos têm sido os fatores que têm influenciado os colaboradores no desempenho de suas funções dentro das organizações, dentre os quais pode se destacar as condições de vida no trabalho, ou seja, a qualidade de vida que a empresa oferece aos colaboradores.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser definida pela busca do equilíbrio psíquico, físico e social onde são respeitadas as necessidades e limitações do ser humano resultando num crescimento pessoal e profissional, sem traumas, afetando atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade pessoal e grupal. (GONÇALVES *et al.*, 2013).

De acordo com Vieira e Limongi-França (2004), as organizações brasileiras estão mais conscientes quanto a esse tema, ao mesmo tempo em que leis têm sido promulgadas para garantir o cumprimento das normas de qualidade. Tudo isso aliado ao fato do avanço da tecnologia, tem feito da Qualidade de Vida no Trabalho um alvo constante de discussões.

Para Detoni (2001), a qualidade de vida oferecida pelas empresas aos seus colaboradores é uma das variáveis que mais afeta o desempenho produtivo e exerce influência na motivação e satisfação do funcionário. Empresas que oferecem um local de trabalho apropriado aos seus funcionários recebem retornos mais positivos do que aquelas que agem de modo contrário.

Diante do exposto, a seguinte pergunta de pesquisa foi estabelecida: como os motoristas carreteiros avaliam seu trabalho referente às categorias de Qualidade de Vida no Trabalho propostas no modelo de Walton?

Buscando responder tal questionamento, este trabalho tem como objetivo geral identificar e analisar a percepção dos motoristas carreteiros em relação às categorias de Qualidade de Vida no Trabalho propostas no modelo de Walton. E para que tal objetivo fosse alcançado foram definidos os seguintes objetivos específicos: descrever o modelo QVT proposto por Walton e suas categorias; identificar os aspectos da qualidade de vida no trabalho dos motoristas pesquisados; analisar a percepção dos motoristas quanto aos aspectos da qualidade de vida em relação às categorias propostas por Walton.

O tema deste estudo não é novo, contudo, se justifica no fato de que com muita frequência a profissão de motorista é associada a trabalhos penosos e cansativos. Entender de forma correta qual a percepção que esses profissionais possuem sobre os fatores ligados às suas atividades é de suma importância, uma vez que isso pode diminuir o índice de rotatividade, absenteísmo, baixa de produção, entre outros problemas.

REFERENCIAL TEORICO

Os colaboradores são considerados atualmente como o ativo mais importante dentro das organizações, por isso, muito se tem discutido sobre a qualidade de vida que as empresas têm oferecido a esses colaboradores, uma vez que as condições de trabalho exercem influência sobre a saúde e a vida pessoal do trabalhador. De forma geral, pode-se afirmar que a qualidade de

vida no trabalho visa oferecer conforto, bem como participação e integração dos profissionais dentro da empresa, assim, os serviços são realizados com maior qualidade e produtividade (LIMA; VENDRAMEL, 2017).

Por outro lado, a falta de qualidade de vida pode provocar muitos problemas na organização, tais como estresse mental, fatigante esforço físico, longas jornadas de trabalho e atividades que não são relevantes para os colaboradores; quando há essa situação, a produtividade dos funcionários tende a cair e a competitividade da empresa diminui em virtude dos serviços deficientes prestados (FRANÇA, 2004).

Se não houver valorização do capital humano os objetivos da organização podem se perder, pois os colaboradores passam a trabalhar apenas pelo salário, não se preocupando em atingir os objetivos propostos pela empresa. É nesse sentido que a discussão sobre Qualidade de Vida no Trabalho aparece como um tema relevante por que ela só pode ser introduzida quando a empresa reconhece que o colaborador é o seu bem mais importante (ALVES, 2011).

A literatura não apresenta um conceito único de Qualidade de Vida no Trabalho, pois muitos pesquisadores já se debruçaram sobre o tema e conseqüentemente muitas formulações já foram feitas (DETONI, 2001; LIMONGI-FRANÇA, 2002; HELOANI; CAPITÃO, 2003; MACEDO; MATOS, 2007). Mas, analisando a literatura percebe-se que de forma geral o conceito de QVT está relacionado à necessidade de oferecer um ambiente de trabalho agradável que possibilite o desenvolvimento humano e social dos colaboradores (RUEDA; LIMA, 2014).

Limongi-França (2002) ao definir Qualidade de Vida no Trabalho alarga mais ainda o seu significado, afirmando que é a melhoria das condições de vida do trabalho; o ambiente de trabalho deve garantir bem-estar, saúde, segurança física, mental e social para o bom desenvolvimento das tarefas. Para Fernandes (1996) a gestão de QVT abrange os fatores físicos, sociais, psicológicos e também tecnológicos que mudam a cultura e transformam o clima organizacional, gerando benefícios para o trabalhador e para as empresas através do aumento de sua produtividade. Na visão de Gonçalves, *et al.* (2013) QVT é caracterizado pela busca constante de equilíbrio entre o colaborador e a empresa, visando a criação de um ambiente organizacional que valorize o trabalhador como ser humano e não apenas como um objeto de produção.

Dessa forma, percebe-se que a Qualidade de Vida no Trabalho se traduz no esforço feito pelas organizações para dar às pessoas a devida recompensa a que elas têm direito. Proporcionar equilíbrio e bem-estar nos aspectos emocional, físico e mental faz parte das prerrogativas de uma boa gestão de QVT.

Ao valorizar, respeitar e oferecer condições dignas aos seus funcionários a empresa também é beneficiada, como aponta Angeluci *et al.* (2005) ao afirmar que os custos com a saúde dos trabalhadores são reduzidos, o índice de estresse diminui, assim como a incidência e prevalência de doenças ocupacionais; esses são fatores importantes de ganho de produtividade para a empresa. Portanto, a gestão de QVT é mais do que apenas modismo, é uma estratégia que pode salvar muitas empresas.

Modelos e ações de Qualidade de Vida no Trabalho

Ao se adotar um modelo de Qualidade de Vida no Trabalho, as organizações não devem levar em consideração às necessidades individuais, mas as necessidades do coletivo, pois cada indivíduo possui sua própria cultura. Por isso existem vários modelos de QVT. Cada modelo aborda determinadas categorias e indicadores que exercem influência na qualidade de vida dos colaboradores na realização de seus trabalhos.

Ao verificar a literatura sobre o tema percebe-se que existem vários modelos e ações em QVT; Limongi-França e Kanikadan (2006), citam que existem os modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983),

entre outros. No quadro abaixo estão descritos os principais modelos de qualidade de vida no trabalho.

Quadro 1: Principais Autores e Modelos de QVT

Principais Autores	Pressupostos e fatores dos modelos para análise de QVT
Walton (1973)	O modelo proposto por Walton (1973) é, normalmente, o referencial básico para se analisar práticas e as dimensões de qualidade de vida no trabalho, em razão da sua amplitude. Ele apresenta oito categorias conceituais sendo: Compensação justa, uso das capacidades, possibilidade de crescimento e segurança, integração social, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, importância do trabalho na vida social. As oito dimensões inter-relacionadas formam um conjunto que possibilita ao pesquisador aprender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	A abordagem Hackman & Oldham tem como pressuposto que a realização pessoal e profissional é resultante de três estados psicológicos críticos que o indivíduo experimenta na sua relação com o trabalho sendo: significância percebida, responsabilidade percebida quanto a resultados alcançados e conhecimento dos resultados do trabalho. O modelo proposto por Hackman & Oldham permite identificar reações e sentimentos das pessoas em relação com o seu trabalho e, com isso, nos leva a qualidade de vida no trabalho como resultante da combinação de dimensões básicas da tarefa capazes de gerar estados psicológicos que resultam em motivação e satisfação em diversos níveis.
Westley (1979)	A concepção de Wesley é uma das mais abrangentes, pois leva em consideração aspectos internos e externos à organização onde o trabalhador está inserido. Ele classifica 04 fatores/problemas que afetam a qualidade de vida no trabalho: econômicos, político, psicológico e sociológico.
Wether e Davis (1983)	Os autores estruturam um modelo no qual especificam elementos organizacionais, ambientais e comportamentais como aspectos que influenciam a qualidade de vida no trabalho. Os elementos organizacionais dizem respeito ao fluxo de trabalho e às práticas de trabalho, evitando-se uma abordagem mecanicista. Os elementos ambientais têm grande significação nas condições de trabalho, envolvendo habilidades e a disponibilidade de empregados, e as expectativas sociais. E, por fim, os elementos organizacionais, que são as necessidades humanas e os modos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, tais como: autonomia, variedade, identidade de tarefa, retro informação, entre outros.
Nadler e Lawler (1983)	O modelo aborda quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.

Fonte: adaptado de Panzini & Stefano, (2009).

Apesar de existirem vários modelos de QVT, segundo Limongi-França e Kanikadan (2006), o modelo mais utilizado e mais completo é o de Walton, servindo de base para muitos outros estudos. Dessa forma apenas esse modelo será discutido de forma mais profunda neste trabalho, com um enfoque maior nos itens *condições de trabalho, constitucionalismo, trabalho*

e o espaço total de vida, por terem relação direta com a jornada de trabalho dos motoristas, tema de discussão neste artigo.

Modelo de Walton

Walton afirma que a expressão Qualidade de Vida do Trabalho tem sido usada de forma mais frequente como uma forma de descrever os valores ambientais e humanos que tem se perdido em meio aos avanços tecnológicos e econômicos. (WALTON, 1973 *apud* GONÇALVES *et al.*, 2013). Buscando resgatar esses valores, Walton formulou um dos modelos mais abrangentes, de caráter tanto quantitativo, quanto qualitativo, composto por oito dimensões para avaliar a QVT.

a) Compensação Justa e Adequada.

Compreende os seguintes fatores: equidade interna e externa; justiça na compensação; partilha nos ganhos de produtividade; proporcionalidade entre salários. Nessa dimensão há a busca pela obtenção de remuneração adequada pelo trabalho realizado, bem como a equiparação com outros colaboradores e de acordo com o mercado de trabalho. (GONÇALVES *et al.*, 2013).

b) Condições de Trabalho.

Para Fernandes (1996), essa dimensão é responsável por medir a Qualidade de Vida no Trabalho em relação às condições oferecidas no local de trabalho. Refere-se aos aspectos de saúde e ao ambiente físico em que o trabalhador está inserido. Os trabalhadores não devem ser expostos a condições físicas ou horários de trabalho que oferecem algum tipo de perigo excessivo ou prejudicial à saúde. (HITZ, 2010).

Freitas & Souza (2008, p. 11), ao estudarem o modelo de Walton entendem que para que as condições reais de trabalho possam ser avaliadas, esta dimensão subdivide-se nas seguintes variáveis:

- Horários: é avaliada a carga horária de trabalho, a frequência com que ocorrem horas extras ou de trabalhos levados para casa que afetam a saúde do trabalhador;
- Condições físicas: trata da ergonomia, das condições ambientais de trabalho, do fornecimento e da utilização de equipamentos de segurança na realização do trabalho;
- Limites de idade para o trabalho: visa detectar condições de trabalho que são destrutivas para o bem-estar das pessoas de acordo com a idade, devido a limitações naturais do ser humano;
- Condições psicológicas: permite investigar os fatores que podem levar a alienação no trabalho, ao desinteresse, que podem ocasionar problemas psicológicos, afetando no convívio com a sociedade e a familiares.

c) Uso e Desenvolvimento de Capacidades.

Compreende os seguintes fatores: autonomia; habilidades múltiplas; informações sobre o processo de trabalho; autocontrole relativo.

Segundo Gonçalves *et al.* (2013), essa dimensão implica em aproveitar o potencial humano de cada funcionário no desempenho de suas funções, dando retornos constantes não apenas sobre os resultados obtidos pelo trabalhador, mas também do processo geral.

d) Oportunidade de Crescimento e Segurança

Abrange os seguintes fatores: possibilidade de carreira; crescimento pessoal perspectiva de avanço salarial; segurança no emprego. Compreende as oportunidades futuras dadas aos

colaboradores, tais como carreira e crescimento pessoal; a empresa deve oferecer oportunidades de desenvolvimento e crescimento. (GONÇALVES *et al.*, 2013).

e) Integração Social na Organização

Compreende os seguintes fatores: ausência de preconceitos; igualdade; mobilidade; relacionamento; senso comunitário. Através desta dimensão pode perceber se na organização há igualdade de oportunidades entre os funcionários, bem como o relacionamento interpessoal e grupal. (GONÇALVES *et al.*, 2013).

f) Constitucionalismo

Esta dimensão confere se os direitos dos trabalhadores estão sendo respeitados dentro da empresa. Pode se dizer que está relacionada aos direitos e deveres que um membro da organização tem quando é afetado por alguma decisão tomada em relação a seus interesses ou sobre seu status na organização, e a maneira como ele pode se proteger. (FREITAS & SOUZA, 2008).

Os seus aspectos mais importantes para proporcionar qualidade de vida no trabalho podem segundo (FREITAS & SOUSA, 2008; HITZ, 2010) ser resumidos em:

- Respeito às leis e direitos trabalhistas – a empresa observa e cumpre todos os direitos dos trabalhadores previstos por lei, como férias, 13º salário, horário de trabalho, entre outros direitos assegurados constitucionalmente.
- Privacidade pessoal – respeito à individualidade e privacidade do trabalhador, desde que seu comportamento não interfira em questões relacionadas ao trabalho.
- Liberdade de expressão – os trabalhadores possuem abertura para dar sugestões e manifestar suas ideias aos seus superiores hierárquicos, sem receio de serem repreendidos.
- Equidade – os funcionários têm direito a tratamento igual em todos os aspectos, incluindo sistema de compensação, premiações e segurança no emprego.

g) Trabalho e o Espaço Total de Vida

O trabalho pode provocar efeitos positivos ou negativos na vida do indivíduo. A existência de prolongados períodos de trabalho pode causar sérios danos na sua vida familiar. O trabalho exerce seu papel de maneira equilibrada quando as atividades exigidas não interferem no tempo de lazer, sobrando assim tempo para outras atividades. (FREITAS & SOUZA, 2008).

Essa dimensão busca aferir o equilíbrio entre a vida pessoal do empregado e a vida no trabalho. O tempo e energia do trabalhador não deve ser preenchido apenas com atividades relacionadas ao trabalho, é necessário que haja tempo para a vida particular, bem como para o lazer e atividades cívicas. (FERNANDES, 1996).

Alguns aspectos são definidos nessa dimensão para que a qualidade de vida no trabalho seja alcançada. Os seguintes critérios são considerados: estabilidade de horário; poucas mudanças geográficas; tempo para lazer e família; papel balanceado no trabalho. (FREITAS & SOUZA, 2008; FERNANDES, 1996).

h) Relevância do Trabalho na Vida

Abrange os seguintes fatores: imagem da empresa; responsabilidade social da empresa; responsabilidade pelos produtos; prática de emprego.

Gonçalves *et al.* (2013), ao falar sobre essa dimensão afirma que ela busca investigar qual a imagem que o funcionário possui da empresa quanto à responsabilidade social da organização na comunidade, à qualidade dos produtos e à prestação dos serviços.

O modelo proposto por Walton é o mais amplo, pois leva em consideração fatores internos e externos à empresa para diagnosticar a Qualidade de Vida dos funcionários. Seguindo

os objetivos propostos para este estudo, apenas as dimensões “b”, “f” e “g” do modelo proposto por Walton serão utilizados como categoria para a análise dos dados.

METODOLOGIA

A seguir será abordada a metodologia utilizada na elaboração deste trabalho, situação em que serão apresentados os caminhos e procedimentos adotados em pesquisa. O método utilizado para a elaboração deste trabalho foi o qualitativo, que segundo Goldenberg (1997), busca compreender de forma profunda um grupo social ou empresa, não se preocupando dessa forma com dados numéricos. A pesquisa qualitativa possibilita um estudo livre de julgamentos e preconceitos e por isso mais digno de confiança. O procedimento técnico foi o estudo de campo, que é caracterizado pela pesquisa bibliográfica ou documental e também pela coleta de dados junto a pessoas (FONSECA, 2002).

O instrumento utilizado como fonte de informação na coleta dos dados consistiu em entrevista em profundidade semiestruturada. Esse instrumento foi escolhido porque é a forma mais adequada para deixar a pessoa à vontade; através da entrevista a pessoa pode dizer o que pensa e contar o que viveu de forma mais tranquila e despreocupada. Desse modo, foram aplicadas entrevistas individuais semiestruturadas, possibilitando flexibilidade ao entrevistado, ao mesmo tempo em que teve uma estrutura seguida pelo entrevistador. Todos os participantes da pesquisa eram homens, casados e que possuíam mais de três anos de experiência como motorista. Todos estavam trabalhando há pelo menos um ano na empresa em que foi aplicada a entrevista.

O tipo de amostra usada foi a amostra não probabilística, por julgamento ou intencional. Como este estudo tem como foco identificar a percepção dos motoristas sobre a qualidade de vida no ambiente de trabalho utilizando o modelo de Walton como parâmetro, pareceu-nos bem utilizar profissionais de duas empresas localizadas na Região Metropolitana de Campinas, SP que conforme informado à direção, não terão seus nomes divulgados, sendo apenas nomeadas como empresa A e B.

A “empresa A”, é uma empresa multinacional brasileira que atua basicamente no mercado de fabricação de gases industriais e é fornecedora de todos os polos petroquímicos brasileiros. Possui cerca de 5 mil colaboradores na América do Sul e além do Brasil, está presente na Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Paraguai, Peru, Uruguai e Venezuela. Os participantes desta pesquisa foram 5 (cinco) motoristas (1-5) de uma filial instalada na cidade de Paulínia, SP.

A “empresa B” é uma grande empresa do ramo de bebidas, presente em 19 países ao redor do mundo, com 32 cervejarias e 2 maltarias trabalhando no Brasil, e mais de 30 marcas de bebida. A filial em que foi realizado o estudo não possui motoristas próprios, ficando a responsabilidade pelo transporte de suas cargas, a empresas terceirizadas. É importante destacar que os profissionais participantes da pesquisa foram 5 (cinco) motoristas (6-10) terceirizados que transportam insumos e matéria-prima para essa grande companhia de bebidas localizada na cidade de Jaguariúna, SP.

No apêndice está o roteiro de entrevista utilizado junto aos pesquisados. Tal roteiro foi elaborado levando em consideração conceitos de Triviños (1987) *apud* Manzini (2004) que afirma que a entrevista semiestruturadas tem a necessidade de possuir perguntas básicas e principais que atinjam o objetivo da pesquisa. Segundo o mesmo autor, tais perguntas podem ser fenomenológicas ou dialéticas, ou seja, buscam descobrir o significado do comportamento das pessoas no meio em que vivem.

A análise dos dados foi feita através do método de análise de conteúdo com base nos estudos de Bardin (2011). A análise de conteúdo consiste em analisar as comunicações, o que foi dito pelos entrevistados ou observado pelo autor da pesquisa. Na análise, o material é

classificado em temas ou categorias que ajudam na compreensão do que está por trás dos discursos.

Seguindo os conceitos preconizados por Bardin (2011), os seguintes passos foram seguidos: leitura geral das entrevistas; codificação para formulação de categoria; estabelecimento de categorias que se diferenciam de acordo com os temas mais relevantes; agrupamento progressivo das categorias; dedução e interpretação, de acordo com o referencial teórico.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados deste trabalho serão apresentados e discutidos a seguir, levando em consideração as categorias *condições de trabalho; constitucionalismo; trabalho e o espaço total de vida*, conforme dito anteriormente.

Condições de trabalho

Ao avaliarem as condições de trabalho na empresa A, as quais estão submetidos, os motoristas se mostraram satisfeitos. Ressaltaram que os horários de trabalho são leves e a jornada de trabalho flexível. Conforme pode ser observado nos trechos a seguir: “[...] aqui a gente não trabalha muito, a gente tem horário para começar e horário pra parar [...] eu sei da minha jornada, então isso traz mais segurança pra você”. (MOTORISTA 01). “A jornada de trabalho é diferenciada. Super tranquila. É um trabalho que não te cansa”. (MOTORISTA 05).

Esses resultados confirmam o que a teoria preconiza acerca do tema de forma geral, “os trabalhadores não devem ser expostos a [...] horários de trabalho que oferecem algum tipo de perigo excessivo ou prejudicial à saúde”. (HITZ, 2010). Em se tratando da profissão de motorista, a pesquisa mostra resultados diferentes dos encontrados por Batiston et al. (2006) *apud* Ribeiro (2008). Os motoristas da empresa A possuem horários regulares e jornadas de trabalho padronizadas.

No entanto, ao se estudar as condições de trabalho as quais os motoristas carreteiros são submetidos, Ribeiro (2008), entende que esses profissionais experimentam uma diversidade de ambientes e condições de trabalho no exercício da profissão.

O trabalho do motorista e a duração dele muitas vezes excedem a capacidade humana. Os meios de transporte de passageiros urbanos e de cargas são partes de uma grande quantidade de serviços com funcionamento 24 horas ininterruptas. Dessa forma, muitos motoristas estão sujeitos a jornadas de trabalho em horários noturnos ou irregulares, e muitos deles estão em precárias condições de trabalho e de vida. Tais jornadas causam perturbações no sono, que comprometem o desempenho e aumentam os erros e riscos de acidentes. (FISCHER *et al.*, 2003).

Segundo Batiston et al. (2006) *apud* Ribeiro (2008), o motorista vive sob constantes exigências de produtividade, cumprimento de horários que por vezes se mostram irregulares, jornadas de trabalhos excessivas, relações de trabalho autoritárias, falta de ventilação e conforto em turno noturno; ainda para esses autores, todos esses fatores contribuem para o comportamento inadequado do motorista e o aparecimento de doenças ocupacionais.

Outros problemas que podem ser citados são a alimentação irregular, lugares inseguros para dormir, carência de banheiros higienizados, jornadas longas que as vezes ultrapassam 16 horas diárias. Todos esses fatores colocam os motoristas carreteiros como trabalhadores com alto risco de sofrer acidentes. (RIBEIRO, 2008).

Para Rieger (2002), organizações que obedecem às regras básicas de segurança são mais propícias ao bom desenvolvimento do trabalho. Causam bem-estar e animam as pessoas na realização de suas atividades. Do mesmo modo, quando a segurança, condições físicas, principalmente onde se desenvolvem trabalhos de risco não são providenciadas, a organização

é prejudicada, pois um funcionário não pode trabalhar bem se a cada vez que realiza suas atividades sente que corre risco de vida e acidentes.

Quanto às condições físicas, os profissionais responderam que a empresa fornece o necessário para a execução de suas tarefas, conforme mostra o relato do motorista 02: “O caminhão é muito confortável, ele é automático, tem ar condicionado, é moderno, então isso dar uma condição muito boa pra você trabalhar, por que o ambiente é sempre bom”. O instrumento de trabalho dos motoristas é o caminhão, portanto, existe a necessidade da empresa oferecer equipamentos novos que proporcionem totais condições aos seus funcionários e que minimizem o aparecimento de doenças ocupacionais.

Falando ainda sobre as condições dos caminhões o motorista 04 respondeu que os equipamentos da empresa são bons, novos, e que não há a necessidade de preocupar se vai quebrar na estrada. Os equipamentos de execução das tarefas na empresa A passam por manutenções constantes, o que evidencia que a empresa preza pela segurança dos seus colaboradores e atende ao critério QVT do modelo de Walton.

Nota-se também que existe uma importância grande com as condições humanas dos funcionários. Todos os motoristas da empresa A dormem em hotel já pré-agendado antes mesmo deles saírem de viagem. “Aqui você não dorme no caminhão [...] eu sei que eu tenho um quarto com ar condicionado, uma cama boa, um banheiro cheiroso, toalha” [...]. (MOTORISTA 05). Assim, ao contrário do que acontece em muitas empresas, esses profissionais são tratados de forma humana e com o respeito que merecem.

Ao verificar os depoimentos acima é possível afirmar que a empresa fornece totais condições de trabalho aos seus funcionários, conforme literatura apontada pelo modelo de Walton. Os resultados sobre as condições físicas de trabalho dos motoristas da empresa A, apontam um resultado que contrasta com aquele encontrado por (RIBEIRO, 2008). Os profissionais pesquisados dispõem de equipamentos adequados para a realização de suas tarefas, um lugar seguro para dormir, com banheiros higienizados e jornadas que não ultrapassam 11 (onze) horas diárias.

A partir deste ponto, será retratado os resultados obtidos na empresa B. Esta categoria no modelo de Walton é fundamental para medir a influência das condições oferecidas no local de trabalho para a saúde do trabalhador. Ou seja, busca verificar se o ambiente físico em que o trabalhador está inserido interfere em sua saúde. Ao analisar esta categoria na empresa B, verificaram-se os seguintes resultados:

Acerca dos horários de trabalho, os motoristas relataram que possuem uma carga horária extensa e cansativa. Segundo os motoristas 06, 09 e 10, a jornada de trabalho do carreteiro é desgastante e pesada, existindo horários em que são obrigados a cumprir. Além de pesada, também é cansativa, envolvendo horários noturnos de trabalho e privação de sono.

As respostas revelam também insatisfação com o local de espera. Os motoristas pesquisados passam muito tempo no pátio esperando o descarregamento, às vezes uma noite inteira ou até 05 (cinco) dias, devido, segundo eles, a grande burocracia nos processos da empresa que recebe a carga. Para eles o local poderia oferecer condições melhores.

Eu acho que a gente poderia ter [...] um banheiro. Esse pátio desse tamanho deveria ter um banheiro do lado aqui em baixo, nem que fosse um banheiro pequeno, mas já seria um conforto para os motoristas, né. Não ficavam urinando no pátio; às vezes você encontra até fezes. Então se tivesse um banheiro aqui em baixo seria bom. (MOTORISTA 08).

Os problemas com dores e desconfortos também foram relatados pelos entrevistados, conforme se verifica nas respostas dos motoristas 06, 08 e 10. Para eles é essencial que o carreteiro tenha sempre a mão um medicamento contra dores, pois sentem dores nas pernas,

nos braços, no pescoço, coluna, frequentemente. Possivelmente isso se dar não apenas por causa da carga de trabalho, mas também por conta de noites mal dormidas; todos os motoristas da empresa B revelaram que dormem no próprio caminhão, alguns em cama colocadas dentro do veículo e outros dormem na cabine.

Percebe-se que as condições de trabalho e saúde da empresa B são precárias em relação aos serviços prestados a empresa. É possível avaliar também que os motoristas desta empresa possuem uma qualidade de vida inferior aos da empresa A. Esses resultados mostram concordância com o estudo de Ribeiro (2008), que mostra que o motorista vive debaixo de constantes exigências de produtividade, cumprimento de horários, jornadas de trabalhos excessivas, relações de trabalho autoritárias, falta de ventilação e conforto em turno noturno.

Constitucionalismo

Os funcionários da empresa A afirmaram ter seus direitos respeitados na empresa referiram-se apenas ao pagamento de salários, horas extras e cumprimento da jornada de trabalho conforme a Lei 13.103/2015.

[...] a gente tem a jornada de trabalho que é no máximo até 8 horas, mais 2 (duas) extras e 1 (uma) de refeição. Então eu posso trabalhar até 11 horas. Aí depois desse período eu tenho que descansar mais 11 (onze) pra poder voltar a trabalhar [...]. (MOTORISTA 02).

A primeira que até hoje funcionou, desde o primeiro dia que entrei, é esta empresa. Ela funciona [...] paga hora extra, tudo certinho. (MOTORISTA 04).

As respostas dos funcionários levam a acreditar que esses aspectos da qualidade de vida no trabalho são cumpridos seriamente, segundo evidenciado por (FREITAS & SOUZA, 2008). A empresa também cumpre fielmente o que a legislação rege sobre o assunto.

Observou-se também que em relação ao direito de expressão e posicionamento, os funcionários responderam positivamente. A empresa possui uma cultura bem aberta a sugestões. O trecho a seguir, retirado da fala do motorista 01 evidencia essa situação: “Sim, tranquilo. Já dei ideias principalmente na logística, caminhos e rota; a gente está sempre trocando ideia, tanto eu como outro instrutor, o gerente, pessoal da logística, programação e sempre é aceito”. Embora esse seja um fator positivo, as respostas dos entrevistados acerca do assunto são apenas sobre os processos operacionais da empresa, como rotas, hotéis onde ficam hospedados. Não há respostas que comprovam que essa liberdade se estende para outros temas.

Quando perguntados sobre o tratamento que existe na empresa, todos os participantes foram unânimes em afirmar que não existe diferença de tratamento, nem de salário. O trecho a seguir foi destacado para mostrar como é o tratamento. “Cara, eu vejo igual. Independente do que seja, nunca vi diferença de tratamento aqui não”. (MOTORISTA 03). O Motorista 04 compartilha da mesma visão: “[...] o relacionamento aqui dos funcionários desde o gerente até o faxineiro não tem discriminação de cor ou salário”.

É possível notar que os resultados da empresa A, vão na contramão de estudos anteriormente realizados sobre o cumprimento de direitos de motoristas. Enquanto Ribeiro (2008) aferiu em seu estudo que essa profissão é caracterizada por relações de trabalho autoritárias, os resultados da empresa A, revelam que isso não é de forma generalizada.

Os funcionários não falaram sobre o respeito à privacidade pessoal, pois não foram feitas perguntas diretas a respeito desse assunto.

Ao se falar em constitucionalismo dentro da profissão de motorista, fica claro que na maioria dos casos o aspecto do respeito às leis e direitos trabalhistas não é cumprido,

principalmente no que se refere às jornadas de trabalho. Ribeiro (2008, p. 45), cita que “as jornadas de trabalho dos motoristas são extensas e por isso tem sido causas de muitas preocupações das autoridades”.

Nesta categoria buscou-se conferir se os direitos dos motoristas são respeitados dentro da empresa. Na empresa B, que será retratado a partir deste ponto, os resultados foram heterogêneos, ou seja, não houve uma concordância geral entre os entrevistados. Ao responderem sobre o tratamento dado pelos supervisores, todos afirmaram que não há diferença, todos os funcionários são iguais perante a empresa. Porém, quando foram interrogados sobre a liberdade de expressão, as respostas foram divididas. Na visão do motorista 06 não há comunicação. O dono da empresa não discute, não planeja, não pergunta se o funcionário está bem ou ruim para viajar. Contudo para o motorista 07, a empresa busca atender as solicitações dos seus funcionários, mesmo que isso não aconteça sempre.

Sobre o cumprimento de horários de acordo com a legislação, nota-se que a empresa cobra muito de seus funcionários. “[...] às vezes não dar tempo de você não almoçar, nem jantar e você vai beliscando o que tem no caminhão, banana, pão, biscoito e café, café, café [...]” (MOTORISTA 09). A empresa não possui uma jornada de trabalho regular, existem dias em que o motorista trabalha várias horas seguidas por existir muita carga e existem dias em que existe pouco trabalho a ser feito. Essa situação pode ser verificada a seguir na fala do Motorista 10. “O normal é 8 (oito), 9 (nove), as vezes até 10 (dez) horas, né. O tempo de descanso, as vezes você consegue descansar as 11 (onze) horas, as vezes não, depende né, do que você tem que fazer. ”

Isso indica falta de organização e planejamento por parte da empresa; não há normas claras a serem seguidas, ficando implícito ao trabalhador o que deve ser feito. Os resultados dessa categoria muito se assemelham aos encontrados por Fischer *et al.* (2003) e Ribeiro (2008) ao analisarem a vida desses profissionais. A empresa quer apenas atingir seus objetivos financeiros, não se importando com o bem-estar de seus funcionários.

Por existirem múltiplas dificuldades e discussões acerca desse tema, as autoridades competentes promulgaram em 2015 a Lei 13.103/2015, que regulamenta a jornada de trabalho, o tempo de direção do motorista profissional e dava outras disposições. Essa legislação em seu artigo 2º, item 5, alínea "b" deixa claro que é direito do motorista profissional "ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador". (BRASIL, 2015).

E ainda segundo o artigo 235-C, a jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias. (BRASIL, 2015). O artigo citado deixa claro que a jornada de trabalho pode ser prorrogada em caso extraordinário por até 4 (quatro) horas; a lei diz que a jornada pode ser prorrogada até 12 (doze) horas, porém isso não é um pretexto para o cumprimento diário de jornada de 12 (doze) horas de trabalho.

Quanto aos intervalos de intrajornada, a Lei 13.103 afirma que quando o trabalho não excede de 6 (seis), mais ultrapassa 4 (quatro) horas, é obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos. Quando a jornada ultrapassa as 6 (seis) horas o intervalo será de 1 (uma) hora. Para os intervalos de interjornada, o § 3º do artigo 235-C da CLT, com a redação da lei 13.103, fixa o período de 11 (onze) horas de descanso, que podem ser consecutivas ou fracionadas, de modo que o motorista goze de no mínimo 8 (horas) ininterruptas de descanso. (BRASIL, 2015).

Trabalho e espaço total de vida

Para os participantes desta pesquisa, na empresa A, o trabalho que exercem possui relevância e significado. Os trabalhos são feitos de forma consciente, porque a empresa preza

por isso. Percebe-se que é possível entender que os fatores psicológicos (FERNANDES, 1996), essenciais na gestão de QVT são atendidos. Quando perguntados sobre as rotas e trajetos que são feitos, os pesquisados afirmaram que tudo é programado e feito com o máximo de antecedência.

[...] aqui é tudo programando e não muda muitas coisas, então assim, são os mesmos clientes, é o mesmo caminhão, é a mesma carreta. [...]. Aqui você faz o mesmo trabalho por que a rota já é prévia. (MOTORISTA 02).

A estabilidade de horário e poucas mudanças geográficas na realização do trabalho (FREITAS; SOUZA, 2008; FERNANDES, 1996), uma vez atendidas demonstram que o trabalho tem exercido seu papel de maneira equilibrada, possibilitando ao indivíduo tempo para outras atividades que vão além do serviço.

Isso pode se verificar ao analisar as respostas que os motoristas deram sobre a pergunta: “o seu horário de trabalho, afeta a sua vida pessoal?” A maioria respondeu que o trabalho que executam atualmente não interfere em suas atividades fora da empresa. Os trechos a seguir ilustram isso: “eu tenho mais hora de lazer, tenho mais hora com a minha família, mais tranquilidade, tenho mais horas pra fazer as minhas coisas [...]”. (MOTORISTA 01). “Até tenho tempo demais. Fim de semana eu falo pra me deixar em casa [...]”. (MOTORISTA 05).

Dos 5 (cinco) entrevistados, 4 (quatro) responderam positivamente a respeito. Apenas o motorista 03 que por morar mais distante, em Uberlândia – MG, respondeu que fica muito tempo na empresa, sem ir em casa. “Cara já fiquei até 23 dias sem ir em casa. Essa semana mesmo eu já não fui, não sei nem que dia que eu vou.” (MOTORISTA 03). Apesar de passar dias fora de sua casa, ele afirma que hoje está bem melhor que na empresa anterior, pois além de percorrer centenas de quilômetros no dia, passava de 20 (vinte), a 30 (trinta) dias sem ver a família. “Ah, era 20 dias, 30 fora de casa. Uma delas foi a família. Hoje tá mais difícil pra mim, mas estou mais perto da minha família. Vira e mexe eu tou indo lá.” (MOTORISTA 03).

Analisando de forma geral a categoria trabalho e espaço total de vida na empresa A, é possível verificar resultados opostos aos encontrados por (TAVARES, 2010). A empresa possibilita aos funcionários escalas regulares que não afetam as suas atividades pessoais, equipamentos adequados, que passam por constantes manutenções, local seguro para passarem a noite, ambiente de serviço agradável onde os conflitos são mínimos, cumprimento dos deveres legais, como jornada de trabalho e horas extras.

Agora, será analisado os resultados da empresa B. Para os entrevistados a importância do trabalho que realizam se dá pelo fato de ser a fonte de sustento do lar e da família. É possível também perceber que estão nessa profissão porque amam dirigir, e não por aquilo que a empresa tem feito.

Os horários e trajetos mudam com frequência para alguns dos entrevistados e as cargas que são transportadas apresentam diferença em tipo e destinatário final em muitos casos. Nas respostas dadas percebe-se também que é gasto muito tempo esperando o descarregamento no pátio da empresa recebedora, o que interfere bastante no tempo dedicado a família e outras atividades pessoais. Isso pode ser observado no relato do motorista 06 que contou que havia chegado ao pátio para descarregar na quinta-feira a noite e possivelmente só iria conseguir fazer a descarga no domingo. Naquele fim de semana a sua esposa e filhas estavam indo para uma chácara e ele não poderia ir por causa do trabalho.

O motorista 08 compartilhou a mesma experiência. Relatou que por morar longe nem sempre é possível estar em casa todo dia. “Não dar pra estar em casa todo dia por que eu moro mais longe, né. [...] Saio de casa segunda-feira cedo e volto no sábado”. (MOTORISTA 08). Apesar disso, não são todos que sofrem com a falta de tempo para a família. O motorista 10

relatou que durante a semana em geral passa duas vezes em casa e na maioria das vezes tem o final de semana livre.

Quadro 2: Principais diferenças encontradas

Categorias	A	B
Condições de trabalho	Horários certos a serem seguidos, ambiente agradável para se trabalhar, equipamentos que oferecem perfeitas condições para a realização das tarefas e ambiente seguro para o descanso durante a noite.	Carga horária de trabalho pesada, muito tempo no pátio esperando a descarga, inexistência de um local seguro para passar a noite e dores e desconfortos no exercício da profissão.
Constitucionalismo	Tratamento igual entre os motoristas, liberdade para opinar e respeito às leis do caminhoneiro, com pagamento de horas extras e descanso adequado.	Tratamento igual entre os motoristas, falta de posicionamento e liberdade de opinião e o não cumprimento da legislação.
Trabalho e o espaço total de vida	Programação de viagens, poucas mudanças geográficas, tempo para atividades pessoais e convívio familiar.	Muito tempo no trabalho, rotinas cansativas e situações de estresse, pouco tempo para atividades externas à empresa.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Nota-se que na empresa B, existem diferenças na qualidade de vida dos motoristas. Alguns dos entrevistados sentem que a jornada de trabalho que praticam é mais longa e cansativa em comparação às dos colegas, o que acaba influenciando negativamente no convívio familiar. Pode se afirmar que possivelmente isso acontece devido à falta de um planejamento da empresa, onde os horários e rotas fossem definidos de forma correta.

Os resultados da empresa B são bem opostos aos verificados na empresa A. Os participantes dispõem de meios e condições difíceis de lidar, rotinas cansativas e pouca abertura para diálogo; fica exposto dessa forma que os itens do modelo de Walton avaliados não são atendidos de maneira satisfatória conforme diz a teoria. Pelo contrário, esses resultados mais se assemelham aos encontrados por Tavares (2010), ao verificar que existem vários fatores que interferem no bem-estar dos motoristas, tais como as escalas de trabalho, que provocam incômodos e afetam negativamente a vida em família e as atividades de lazer. O quadro abaixo mostra as principais diferenças encontradas entre as duas empresas:

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não se pode negar que o transporte de cargas é fundamental para a sobrevivência da economia brasileira; apesar de sua importância, é possível notar que ainda existem poucos estudos nessa área. Pela importância e pela carência de estudos, foi proposto este trabalho que buscou entender como os motoristas carreteiros percebem a qualidade de vida que têm, levando em consideração o modelo de Walton. Para tanto, foi analisada a qualidade de vida e a percepção dos motoristas, através de revisão de literatura e entrevistas, sendo possível obter algumas conclusões ao seu final.

No que diz respeito ao primeiro objetivo específico, que foi descrever o modelo QVT proposto por Walton e suas categorias, pode se afirmar que foi totalmente alcançado. A

literatura fala que este é o mais usado nas empresas e mais importante por abranger oito dimensões que possibilitam ao pesquisador aprender os pontos percebidos pelos trabalhadores como positivos ou negativos na sua situação de trabalho.

Em relação ao segundo e terceiro objetivos específicos, que buscaram identificar os aspectos da qualidade de vida no trabalho dos motoristas pesquisados e analisar a percepção desses profissionais quanto aos aspectos da qualidade de vida em relação às categorias propostas por Walton, verificou-se que existem algumas diferenças significativas nas duas empresas pesquisadas. Na empresa A as condições de trabalho foram avaliadas como positivas, uma vez que existem horários certos a serem seguidos, ambiente agradável para se trabalhar, equipamentos que oferecem perfeitas condições para a realização das tarefas e ambiente seguro para o descanso durante a noite. Na empresa B as condições de trabalho são bem diferentes. A carga horária de trabalho é pesada, os motoristas passam muito tempo no pátio esperando a descarga, não dispõem de um local seguro para passar a noite, dormindo no próprio veículo, o que contribui para o aparecimento de dores e desconfortos.

Acerca da categoria constitucionalismo constatou-se que existe algumas semelhanças nas duas empresas, como por exemplo no tratamento em que ambas dão aos seus funcionários. Porém, diferenciam-se no posicionamento e na liberdade de opinar sobre o trabalho. A empresa A possui uma cultura bem aberta a sugestões, diferentemente da empresa B. Quanto ao respeito às leis, verificou-se que na primeira empresa, a Lei 13.103/2015 é seguida, tendo os motoristas 8 (oito) horas de trabalho, pagamento de horas extras quando a fazem e 11 (onze) horas de descanso. Na empresa B essa situação é totalmente diferente, as vezes alguns aspectos da lei são cumpridos, em outras ocasiões não.

Sobre o trabalho e sua influência na vida dos funcionários, identificou-se que na empresa A os motoristas tem uma programação de viagens que possibilita a realização do trabalho de forma que não interfere em suas atividades fora da empresa. Foi possível identificar também que os motoristas da empresa B passam mais tempo no trabalho, possuem rotinas cansativas e experimentam mais situações de estresse, devido ao longo tempo de espera no descarregamento das mercadorias.

Diante disso, é possível concluir que os motoristas possuem percepções diferenciadas acerca das categorias estudadas. Os motoristas da empresa A avaliaram de forma positiva os aspectos pesquisados, enquanto que para os profissionais da empresa B, ainda existem muitos aspectos que necessitam ser melhorados. Parte deles é a longa espera a qual os motoristas são submetidos no descarregamento das mercadorias e a constante mudança de rotas. Uma possível solução para esses problemas é a elaboração de um planejamento que vise minimizar a burocracia existente no momento do descarregamento e que estabeleça rotas mais próximas da área geográfica em que o motorista reside.

Quanto as limitações deste trabalho, cita-se a dificuldade de realizar as entrevistas, uma vez que os motoristas dispunham de pouco tempo para tal. O envolvimento com os motoristas também foi verificado como uma limitação; não havia um envolvimento profissional com os pesquisados, o que talvez tenha feito eles não sentirem total liberdade para exporem o que realmente pensam ou vivenciam nas estradas.

Por fim, pesquisas futuras podem ser realizadas sobre a qualidade de vida de motoristas carreteiros profissionais, buscando analisar todas as categorias do modelo proposto por Walton, ou apenas aquelas não estudadas nesta pesquisa, procurando acompanhar de forma mais próxima a vida desses profissionais e a percepção deles acerca do tema.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. F. Programas e ações de qualidade de vida no trabalho. **Revista INTERFACEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**. V. 6, n.1, abr. 2011.

ANGELUCI, F. L. *et al.* **A qualidade de vida no ambiente de trabalho e a aplicação dos princípios relativos ao programa de controle médico de saúde ocupacional.** 2005. 58f. Monografia. (Especialização em Engenharia de Segurança no trabalho). Universidade Estadual de Ponta Grossa. Guarapuava, 2005. Disponível em: <http://www.uepg.br/denge/eng_seg_2004/TCC/TCC%209.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113103.htm>. Acesso em: 11 mar. 2018.

DETONI, D. J. Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias. Florianópolis, 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina

DONIAK, L. H. S. **A Regulamentação da profissão de motorista: aspectos sociais e econômicos dos motoristas empregados no transporte rodoviário de carga em Ponta Grossa – PR.** Dissertação (mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, 2014.

FERNANDES, E. C. Qualidade de Vida no Trabalho. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

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

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de Vida no Trabalho:** conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

FREITAS, A. L. P. & SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas & Gestão**, v. 4, p. 136-154, 2009. Disponível em: <<http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/viewFile/V4N2A4/V4N2A4>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar.** Rio de Janeiro: Record, 1997

GONÇALVES, F. N. *et al.* **A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas.** Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia. V. 2, p. 61-77, 2013.

GONÇALVES, G. V. O. **Qualidade de vida no trabalho:** um estudo de caso em empresa do setor de mineração. Dissertação de mestrado. Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, 2006.

HELOANI, J. R. & CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**. v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HITZ, C. J. Qualidade de vida no trabalho - A satisfação dos funcionários da agência do Banco Alfa. Porto Alegre: UFRGS, 2010, TCC. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/29887>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

LIMA, S. G. de & VENDRAMEL, F. Qualidade de vida no trabalho dos funcionários do IG de Ariquemes: possíveis impactos no atendimento ao cliente. *Revista Olhar Científico – Faculdades Associadas de Ariquemes – V. 03, n.1, Jan./Jul. 2017* p. 339.

LIMONGI-FRANÇA, A. C; KANIKADAN, A. Y. S. **A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional – BPSO – 96 e do modelo de competências do bem-estar – beo, sobre gestão de qualidade de vida no trabalho.** REAd – Edição 54, Vol. 12, N° 6 nov-dez 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. e ARELLANO B., Eliete, **As Pessoas na Organização Qualidade Vida no Trabalho: o comportamento das pessoas na organização.** São Paulo: Editora Gente, 2ª Edição, 2002.

MACEDO, J. de; MATOS, R. D. de. Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo Realizado com os Funcionários da Unicentro, do Campus de Irati. **Revista Eletrônica Lato Sensu – Ano 3, nº1, março de 2007.** ISSN 1980-6116.

MANZINI, E.J. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2, 2004, Bauru. A pesquisa qualitativa em debate. Anais... Bauru: USC, 2004. Disponível em:<https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2017.

MOCELIN, D. G. Redução da jornada de trabalho e qualidade dos empregos: entre o discurso, a teoria e a realidade. *Rev. Sociol. Polít., Curitiba, v. 19, n. 38, p. 101-119, fev. 2011.*

OLIVEIRA NETO, C. P. A jornada do motorista profissional diante da Lei 13.103. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 45, p. 119-128, out. 2015.* Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/89343>>. Acesso em 11 mar. 2018.

RIBEIRO, F. H. 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.

RIEGER, E.A vida na empresa: Walton como modelo para reelaboração da cultura organizacional. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 1, n. 2, p. 49-65, 2002. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/26044/a-vida-na-empresa--walton-como-modelo-para-reelaboracao-da-cultura-organizacional/i/pt-br>. Acesso em: 08 abr. 2018.

RUEDA, F. J. M; LIMA, R. C; RAAD, A. J. Qualidade de vida e satisfação no trabalho: relação entre escalas que avaliam os construtos. **Boletim de Psicologia**, vol. LXIV, nº 141, p. 129-141, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v64n141/v64n141a03.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2017.

TAVARES, F. A. **Estresse em Motoristas de Transporte Coletivo Urbano por ônibus.** 2010. 88 p. (Mestrado em Psicologia). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2010.

TIECHER, B; DIEHL, L. Qualidade de vida no trabalho na percepção de bancários. Revista Pensamento & Realidade. v. 1, n. 1. 2017. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/31338/0>. Acesso em: 13 abr. 2018.

VIEIRA, C. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Um breve histórico sobre a atividade de gestão de pessoas e os fatores críticos da gestão de qualidade de vida no trabalho em entidades estudantis.** In: VII SEMEAD. Faculdade de Economia e Administração USP. São Paulo, 2004. Disponível em: [http://www.ead.fea.usp.br/Semead/7semead/paginas/artigos%20recebidos/RH/RH53 -
Um breve historico atividade Gestao de.PDF](http://www.ead.fea.usp.br/Semead/7semead/paginas/artigos%20recebidos/RH/RH53-_Um_breve_historico_atividade_Gestao_de.PDF). Acesso em: 04 jun. 2017.