



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

GIOVANNA CAROLYNE DANTAS RIBEIRO

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM
ESTUDO COM CAMINHONEIROS**

FORTALEZA

2023

GIOVANNA CAROLYNE DANTAS RIBEIRO

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM ESTUDO
COM CAMINHONEIROS

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dr^a Tereza Cristina Batista de Lima.

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Federal do Ceará

Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

R369a Ribeiro, Giovanna Carlyne Dantas.

Análise da qualidade de vida e bem-estar no trabalho: um estudo com caminhoneiros/ Giovanna Carlyne Dantas Ribeiro. – 2023.

83 f. : il. Color

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2023.

Orientação: Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima.

1. Qualidade de vida no trabalho. 2. Caminhoneiros. 3. Bem estar no trabalho.

CDD 658

GIOVANNA CAROLYNE DANTAS RIBEIRO

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR NO TRABALHO: UM
ESTUDO COM CAMINHONEIROS**

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dr^a Tereza Cristina Batista de Lima (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Bruno Chaves Correia Lima
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Ma. Rafaela de Almeida Araújo
Universidade Federal do Ceará (UFC)

“Os objetivos são alcançados com desconforto e trabalho árduo. Não são alcançados quando você se esconde em um lugar onde se sente à vontade e confortável.” (Colleen Hoover).

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, dedico este trabalho à Deus, por ser primordial na minha vida e ter me dado a oportunidade de estudar na Universidade Federal do Ceará e ter me concedido forças para concluir minha graduação e conquistar mais um sonho.

À minha mãe, Dayana, por todo amor, afeto, incentivo e dedicação, ficou ao meu lado em todas as noites e madrugadas que passei estudando. À senhora agradeço por ter dedicado sua vida à minha criação e pelos sacrifícios feitos em detrimento da minha educação. A minha graduação é uma conquista não somente minha, mas nossa.

Ao meu pai, Igor, por ser meu exemplo de força, determinação, compreensão, caráter e profissional (caminhoneiro). Ao senhor agradeço pelas noites mal dormidas na estrada em prol de financiar toda minha educação e prover à nossa família. Esta é uma conquista sua também.

Ao meu namorado Marton agradeço pela calma, compreensão, carinho e companheirismo, que me ajudaram a enfrentar as horas difíceis com mais tranquilidade.

À minha orientadora Professora Dr^a Tereza Cristina, grata por sua sabedoria, atenção e ensinamentos. Obrigada por me orientar, compreender minhas dificuldades pessoais para realização deste trabalho e não desistir de mim.

Não poderia deixar de agradecer aos meus amigos, especialmente a Gleysla, Rithelle e Ariadne, que estiveram ao meu lado durante o período de realização do TCC, sempre me incentivando e acreditando em mim ao longo desta caminhada.

Aos caminhoneiros, em particular aos que participaram deste estudo, por contribuírem com gentileza e disponibilidade não só a esta monografia, mas com seus serviços ao nosso país.

A todos, minha gratidão!

RESUMO

Em um contexto de competição constante no mundo empresarial, os trabalhadores encontram-se afetados com excessiva pressão no trabalho para agregar valor a si mesmos e alcançar as reivindicações da organização. Nesse contexto, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) originou-se no âmbito privado dos negócios, sendo esta proveniente do caráter competitivo do ambiente mercadológico. Desse modo a importância, do estudo se gira em torno de identificar os aspectos que representam qualidade de vida no desempenho da função profissional dos caminhoneiros, considerando os mais variados aspectos dessa atuação. A partir disso, investigar a percepção dos caminhoneiros acerca da qualidade de vida e bem-estar no trabalho tornou o objetivo principal desta pesquisa. Como objetivos específicos têm-se avaliação da QVT sob os aspectos individual, social, organizacional e do Bem Estar no Trabalho. Os procedimentos metodológicos consistiram em coletar e avaliar, por meio da aplicação da análise de conteúdo proposta por Bardin (1977) em entrevistas semiestruturadas, a perspectiva de 10 caminhoneiros formais, regidos pela CLT acerca da problemática, levando em consideração o modelo de Walton (1973) e Siqueira (2014). Os resultados do estudo demonstraram que a maioria dos profissionais embora reconheçam algumas dificuldades, de maneira geral estes consideram satisfatória a qualidade de vida e bem estar no desempenho da função.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho; caminhoneiros; bem-estar no trabalho.

ABSTRACT

In a context of constant competition in the business world, workers are affected with excessive pressure at work to add value to themselves and achieve the claims of the organization. In this context, the Quality of Work Life (QWL) originated in the private sphere of business, which comes from the competitive nature of the market environment. Thus, the importance of the study revolves around identifying the aspects that represent quality of life in the performance of the professional function of truck drivers, considering the most varied aspects of this performance. From this, investigate the perception of truck drivers about the quality of life and well-being at work made the main objective of this research. Specific objectives are the evaluation of QWL under the individual, social, organizational and well-being at work aspects. The methodological procedures consisted of collecting and evaluating, through the application of content analysis proposed by Bardin (1977) in semi-structured interviews, the perspective of 10 formal truck drivers, governed by the CLT about the problem, taking into account the model of Walton (1973) and Siqueira (2014). The results of the study showed that most professionals, although they recognize some difficulties, in general they consider the quality of life and well-being in the performance of the function satisfactory.

Keywords: Quality of life at work; truck drivers; well-being at work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Modelo proposto por Hackman e Oldham.....	22
Figura 2 -	Classificação proposta pelo instrumento QWLQ-78	32
Figura 3 -	Classificação proposta por Timossi <i>et. al</i> (2009)	33
Figura 4 -	Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET).....	35
Figura 5 -	Etapas da análise de conteúdo conforme Bardin (1977)	50
Figura 6 -	Relação entre categorias de análise, unidades de contexto e unidades de registro.	54
Figura 7 -	Oportunidade de uso das capacidades	55
Figura 8 -	Trabalho e espaço total de vida.....	57
Figura 9 -	Constitucionalismo na organização.....	59
Figura 10 -	Integração social na organização	60
Figura 11 -	Relevância social do trabalho na vida	61
Figura 12 -	Oportunidade de crescimento e segurança.....	63
Figura 13 -	Compensação adequada e justa.....	64
Figura 14 -	Condições de trabalho seguras e saudáveis	65
Figura 15 -	Envolvimento com o trabalho.....	67
Figura 16 -	Compromisso e satisfação no trabalho	68

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Modelo proposto por Westley	23
Quadro 2 - Modelo proposto por Werther e Devis.....	24
Quadro 3 - Modelo proposto por Nadler e Lawler.....	25
Quadro 4 - Modelo proposto por Walton	26
Quadro 5 - Domínios e facetas do instrumento WHOQOL-100.....	30
Quadro 6 - Domínios do instrumento QWLQ-78	31
Quadro 7 - Esferas e aspectos do instrumento TQWL-42	32
Quadro 8 - Conceitos de bem-estar no trabalho.....	34
Quadro 9 - Unidades de contexto e de registro das categorias de análise	51
Quadro 10 - Caracterização dos caminhoneiros quanto ao sexo, idade, estado civil, número de filhos e renda familiar	52
Quadro 11 - Caracterização dos caminhoneiros quanto à escolaridade, carga horária e tempo de atuação na organização e tempo de profissão.	53

LISTA DE ABREVIATURAS

BET	Bem-estar no Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNT	Confederação Nacional de Transporte
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
NR	Norma Regulamentadora
OMS	Organização Mundial da Saúde
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
TRC	Transporte Rodoviário de Cargas

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	Contextualização	13
1.2	Justificativa	14
1.3	Problemática	15
1.4	Objetivos da Pesquisa.....	15
<i>1.4.1</i>	<i>Objetivo Geral</i>	<i>15</i>
<i>1.4.2</i>	<i>Objetivos Específicos</i>	<i>16</i>
1.5	Pressupostos	16
1.6	Etapas da Monografia	17
2	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT).....	18
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): evolução histórica e conceituação	18
2.2	Principais Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	21
<i>2.2.1</i>	<i>Modelo Proposto por Hackman e Oldham (1975)</i>	<i>22</i>
<i>2.2.2</i>	<i>Modelo Proposto por Westley (1979).....</i>	<i>23</i>
<i>2.2.3</i>	<i>Modelo Proposto por Werther e Davis (1983)</i>	<i>24</i>
<i>2.2.4</i>	<i>Modelo Proposto por Nadler e Lawler (1983)</i>	<i>24</i>
<i>2.2.5</i>	<i>Modelo Proposto por Walton (1973).....</i>	<i>25</i>
2.3	Instrumentos que Medem QVT Validados no Brasil	29
3	BEM-ESTAR NO TRABALHO (BET).....	34
4	CAMINHONEIROS E RELEVÂNCIA DA QVT	38
4.1	Caminhoneiros	38
4.2	Condições e Precarização do Trabalho do Caminhoneiro no Brasil.....	42
4.3	Relevância da QVT para os Caminhoneiros	43
5	METODOLOGIA	46
5.1	Pesquisa científica	46
5.2	Tipologia de Pesquisa.....	47
5.3	Sujeitos da Pesquisa	48
5.4	Coleta dos Dados	49
5.5	Tratamento dos Dados	50
6	ANÁLISE DOS RESULTADOS	52
6.1	Perfil dos Entrevistados	52
6.2	Análise da Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-estar dos Caminhoneiros	54

6.2.1	<i>Dimensão Individual</i>	55
6.2.2	<i>Dimensão Social</i>	59
6.2.3	<i>Dimensão Organizacional</i>	63
6.2.4	<i>Bem Estar no Trabalho</i>	67
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
	REFERÊNCIAS	72
	APÊNDICE A - ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM CAMINHONEIROS EMPREGADOS FORMAIS	80

1 INTRODUÇÃO

Esta seção foi dividida em seis subseções, que detalham as informações pertinentes norteadoras da pesquisa. Assim, a princípio foi elaborada uma breve contextualização acerca da temática do estudo, seguida da justificativa, problemática, dos objetivos: geral e específicos. E a última subseção tratou sobre as etapas da monografia.

1.1 Contextualização

As organizações, constantemente, passam por transformações tecnológicas, econômicas, sociais e políticas expressivas. Desta forma, para sobreviver no meio mercadológico e garantir vantagem competitiva, necessitam de aperfeiçoamento em seus processos, com a otimização de seus recursos e mão de obra, além de atendimento personalizado ao cliente, para abranger demandas cada vez mais exigentes. Em consequência disso, os trabalhadores encontram-se afetados com excessiva pressão no trabalho para alcançar tais reivindicações (MEDEIROS, 2002).

Atrelado a isso, colaboradores desmotivados e fatigados tendem a apresentar índices significativos de baixa produtividade, alta rotatividade e acidentes de trabalho, provocando, conseqüentemente, reduções na qualidade do produto/serviço oferecido. Assim, as empresas passaram a se preocupar mais com os funcionários, de maneira a promover medidas que amparam a qualidade de vida no trabalho do indivíduo dentro da organização, fomentando, também, a possibilidade do uso de todo o potencial produtivo deste (TIMOSSO *et al.*, 2010).

Nessa conjuntura, em concordância ao conceito anteriormente mencionado, Limongi-França (1997) afirma que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) configura um compilado de ações por parte de uma organização, que visa à implementação de melhorias e inovações nos segmentos tecnológicos e gerenciais, de forma que preserve o desenvolvimento dos indivíduos durante o trabalho. Deste modo, Mendes e Dias (1991) complementam ao dizer que se trata da humanização do labor, levando em consideração não somente o lucro, mas as condições de trabalho oferecidas aos funcionários, e também os riscos envolvidos.

À vista disso, Chiavenato (2014) pontua que a QVT se desdobra em duas antagônicas vertentes. A primeira posição consiste na visão, por parte do trabalhador, em reivindicar medidas que aprimorem o seu bem-estar no trabalho e a sua satisfação no ambiente laboral. Já, a segunda vertente corresponde a medidas, por parte das organizações, que visem

melhorar a qualidade de vida e bem-estar no trabalho, como quocientes positivos na elevação da produtividade e qualidade no cotidiano profissional.

Nesse contexto, a preocupação com o Bem-estar no Trabalho (BET), e somados a estudos acerca da temática, surgem à medida que os pesquisadores apontaram fatores que poderiam comprometer a felicidade e satisfação do trabalhador. Tais fatores podem ser descritos como: agentes nocivos do trabalho, estresse ocupacional, jornada diária de trabalho, controle do trabalho e estilos gerenciais de trabalho (PADOVAM; SIQUEIRA, 2008).

Assim, Siqueira (2008) define BET como um estado mental positivo formado pela combinação de três vínculos: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, fomentando este modelo. Estes vínculos, por sua vez, quando alinhados, contemplam aspectos psicológicos (mentais), nos quais estão presentes crenças e sentimentos positivos, que emergem em contato com o ambiente organizacional.

Todavia, Chiavenato (2014) pontua que, com o aumento ainda que gradual da preocupação com o bem-estar e qualidade de vida. Cargos “rotineiros”, que são afetados por agente nocivos de trabalhos, estão se tornando indesejáveis e sendo, progressivamente, substituídos por mão de obra mecanizada. Como forma de amenizar esse impacto na vida do trabalhador e na produtividade organizacional.

Em meio a gama de trabalhadores que, regularmente, estão expostos à riscos e com circunstâncias de trabalho precárias, encontram-se os caminhoneiros. Esses profissionais são incumbidos do transporte rodoviário de cargas, sendo a principal mão de obra que movimenta a malha rodoviária de transporte de cargas, sendo esse dado respectivo a 61% de todo transporte de cargas no Brasil (CNT, 2021). Logo, segundo Souza *et al.* (2018), esses trabalhadores estão sujeitos a condições de trabalho negligenciadas pelas organizações, com jornadas exaustivas de trabalho, situações de estruturas físicas inseguras e desvalorização profissional, as quais caracterizam condutas prejudiciais à saúde e produtividade do funcionário.

Assim, acredita-se que a QVT no cotidiano desses profissionais precisa de um olhar mais aprofundado, visando à reflexão acerca de melhorias para a discussão sobre o tema, bem como possíveis melhorias para os profissionais da área.

1.2 Justificativa

Apesar do avanço da tecnologia, os caminhoneiros se encontram em uma categoria que ainda está longe de ser substituída. De acordo com a revista Forbes (2019), caminhões

autônomos, de direção independente, estão sendo testados no setor de transporte de cargas pela *Startup TuSimple* nas entregas postais dos Estados Unidos. Entretanto, o investimento privado neste experimento gira em torno de US\$ 178 milhões, se tornando oneroso, e mesmo sendo autônomo o caminhão precisa de um motorista de segurança no volante para casos de engarrafamento em vias urbanas ou, até mesmo, de emergência.

Atrelado a isso, a CNT (2022) em seu relatório de análise de transporte, com foco na taxa de desemprego, publicou que 12.342 empregos formais foram perdidos, no setor de transporte de cargas em maio de 2020, representando 59,2% do valor total de desemprego no transporte no período de maio de 2020. Este período foi caracterizado por perda de emprego em alguns segmentos de transportes devido a pandemia de COVID 19. Porém, o setor de transporte de carga foi considerado como atividade essencial, devendo esta garantir a prestação de serviço/produtos à sociedade, não justificando o alto número de desligamentos.

Portanto, esta pesquisa é justificada pela necessidade de compreender as condições de trabalho dos caminhoneiros, com o propósito de avaliar a importância de investimentos em práticas que favoreçam a qualidade de vida e bem-estar no cotidiano desses profissionais.

1.3 Problemática

Neste contexto, o presente estudo busca responder à pergunta que norteou este estudo, sendo descrita da seguinte forma: Qual a avaliação da qualidade de vida e bem-estar no trabalho sob a perspectiva dos caminhoneiros?

1.4 Objetivos da Pesquisa

Com o objetivo de compreender e responder a problemática do estudo, foram determinados um objetivo geral e quatro objetivos específicos, conforme apresentados a seguir.

1.4.1 Objetivo Geral

A pesquisa tem como objetivo geral investigar a percepção dos caminhoneiros acerca da qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

1.4.2 *Objetivos Específicos*

Para atingir o objetivo geral do trabalho, o estudo intenta de maneira específica as seguintes questões:

- a) Identificar a QVT dos caminhoneiros sob o ponto de vista individual, em relação ao rotina de trabalho, equilíbrio de horários de trabalho e lazer, valorização, autonomia e capacidade de melhoria de suas competências;
- b) Verificar a QVT dos caminhoneiros sob o aspecto social, quanto à garantia de direitos, a integração e a relevância do trabalho na vida;
- c) Compreender a QVT dos caminhoneiros no aspecto organizacional relativo às possibilidades de progresso na carreira, circunstâncias de trabalho, segurança e remuneração adequada;
- d) Analisar o bem-estar no trabalho no que se refere a compromisso, satisfação e envolvimento no trabalho.

1.5 Pressupostos

Os pressupostos formulados para esta pesquisa foram:

- a) Na dimensão individual, a QVT possui torna-se satisfatória quando o trabalhador conseguir equilibrar a jornada de trabalho com o tempo para lazer e relacionamento com a família;
- b) Na dimensão social, a QVT torna-se adequada quando existe interação social ativa e ajuda mútua no ambiente de trabalho;
- c) Na dimensão organizacional, a QVT é prejudicada quando há dificuldade de ascensão (salarial e promocional);
- d) No aspecto de BET, a satisfação e comprometimento no trabalho está relacionada aos aspectos físicos do ambiente e a capacidade de trabalhar em equipe.

1.6 Etapas da Monografia

O presente trabalho encontra-se segmentado em oito seções principais. Na primeira seção, introdução, foi descrita uma breve contextualização do tema. A qual também foi apresentada a justificativa, a problemática, os objetivos geral e específicos, pressupostos e etapas da monografia.

Na segunda seção foi tratado o referencial teórico que embasou este estudo. Assim, nesta etapa foi apresentada uma explicação sobre a qualidade de vida no trabalho, no que diz respeito à conceituação e evolução histórica, explanando, também, sobre os principais modelos de QVT e instrumentos de mensuração de QVT validados no Brasil. Introduziu-se, na terceira seção, a temática do Bem-estar no Trabalho, relatando os aspectos do Bem-estar no contexto organizacional. Posteriormente, na quarta seção, foi realizado um levantamento teórico a respeito dos caminhoneiros, das condições de trabalho e da relevância da QVT para esses profissionais.

A seguir, a quinta seção tratou sobre o método, a abordagem, a natureza da pesquisa e instrumentos utilizados para o alcance dos objetivos propostos. Nesse contexto, utilizou-se como procedimento metodológico a pesquisa qualitativa descritiva e para a coleta dos dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 10 caminhoneiros que trabalham em empregos formais de transporte de cargas.

Na sexta seção foi descrita a análise com base nos resultados obtidos do confronto da teoria, apresentada no embasamento teórico, com o cenário encontrado no cotidiano de trabalho dos caminhoneiros, através das entrevistas, ou seja, de que modo os caminhoneiros percebem a qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

Na sétima seção foram apresentadas as considerações finais do trabalho, assim como a identificação se os objetivos iniciais foram alcançados, as limitações da pesquisa e sugestões para pesquisas futuras. Por fim, na oitava seção, foram elencadas as referências bibliográficas que serviram como base para a construção deste estudo.

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Nesta seção foram apresentadas, a princípio, informações pertinentes à QVT. Tais como conceituação e evolução histórica dos principais conteúdos pertinentes ao tema no decorrer dos anos. Em seguida, explanados os aspectos dos principais modelos existentes de QVT. Por fim, foram elucidados os instrumentos predominantes para mensuração de QVT no Brasil.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): evolução histórica e conceituação

A QVT originou-se no âmbito privado dos negócios, sendo esta proveniente do caráter competitivo do ambiente mercadológico. Em um contexto de competição constante no mundo empresarial, os indivíduos que procuram agregar valor a si mesmos, dispoindo de conhecimentos e habilidades, possuíam significativa relevância estratégica para a obtenção de vantagem competitiva. Assim, a QVT se tornou uma ferramenta, visando promover determinados níveis de satisfação do trabalhador, de modo que ele se empenhe nos processos e, conseqüentemente, alcance os objetivos da organização (GARCIA, 2010).

Historicamente, Euclides de Alexandria já proferia, em aproximadamente 360 a. C., a respeito dos princípios da geometria como maneira de melhorar o método de trabalho dos trabalhadores agrícolas às margens do Rio Nilo. Da mesma forma, Arquimedes no ano de 287 a. C., formulou a Lei das Alavancas com a finalidade de diminuir o esforço físico a ser realizado pelos indivíduos durante o trabalho, remetendo, assim, à preocupação com a qualidade de vida no trabalho dos empregados (VASCONCELOS, 2001).

No século XX, meados dos anos 1920, surgem os primeiros estudos voltados para o comportamento humano no ambiente fabril. Levando em foco a motivação do trabalhador e análise de sua produtividade, culminando com a Teoria das Relações Humanas. Entre os precursores, destaca-se Elton Mayo, o qual desenvolveu o experimento de *Hawthorne*, no qual um grupo de trabalhadores eram expostos a iluminação constante enquanto outro trabalhava sob iluminação variável, com a finalidade de constatar a relação de produtividade com iluminação do local de trabalho (ambiente físico). Entretanto, constatou-se que a performance dos funcionários era resultante da integração social. Ou seja, o quesito iluminação não apresentou correlação com o desempenho dos trabalhadores, mas sim as interações entre estes. (CHIAVENATO, 2014).

Vasconcelos (2001) pontua acerca da contribuição do trabalho de Abraham H. Maslow, o qual impulsionou os estudos que humanizam mais o ambiente de trabalho. Trazendo a Hierarquia das Necessidades, constituída por cinco instâncias básicas (fisiológicas, segurança, amor, estima e autorrealização, respectivamente). Também Douglas McGregor, responsável pela autoria das Teorias X e Y, contribuiu ao reiterar que a organização configura peça fundamental no aprimoramento e administração dos recursos humanos em prol do alcance dos objetivos organizacionais, no qual vários aspectos desenvolvidos por ele são considerados em modelos atuais de QVT.

Entretanto, a expressão ‘Qualidade de Vida no Trabalho’ só fora usada pela primeira vez no ano de 1950, em estudos elaborados por Eric Trist e outros pesquisadores adjuntos na *Tavistock Institute*, instituição britânica que pesquisa questões sociais. Estes estudiosos fomentaram uma análise sociotécnica relacionada as investigações do indivíduo, trabalho, organização, análise e reestruturação das funções empregadas ao trabalhador, a fim de melhor compreender os níveis de satisfação e produtividade no ambiente de trabalho, como forma de amenizar os conflitos e o cotidiano pesado dos indivíduos (FERNANDES, 1996).

No início dos anos 1960, as pesquisas sobre QVT passaram a propagar-se. Devido ao crescimento da preocupação com os direitos dos trabalhadores e da responsabilidade civil por parte da empresa, tendo, dessa forma, uma ligeira ascensão no meio acadêmico norte-americano. Uma vez que os trabalhadores, progressivamente, começaram a se conscientizar de suas concessões, levando os gestores das organizações a idealizar e promover novas medidas de gestão, considerando melhores formas de organização do trabalho (FERNANDES, 2013).

Apesar disso, nos anos 1970, a recessão, o aumento da força dos sindicatos, a crise no petróleo e o aumento dos custos de produção e das taxas de juros acabaram por compelir a diminuição nos investimentos nas pesquisas de QVT. Uma vez que os administradores das organizações estavam focados, mais intensamente, na sobrevivência da empresa no meio competitivo e, por conseguinte, deixaram os interesses dos trabalhadores de lado (RODRIGUES, 1994). Assim, até os anos 1980, os estudos relacionados à QVT que mais se destacavam tinham origem internacional, nos quais o foco passou a um definir o conceito e como utilizá-lo em prol efetivamente das organizações (RODRIGUES, 1994).

No tocante à conceituação, Chiavenato (2014) configura QVT como um conceito que abrange as experiências individuais vividas pelos trabalhadores, levando em consideração liberdade, autonomia, estilo de gestão, segurança, horas adequadas de trabalho e funções

trabalhistas relevantes. Desse modo, cabe às organizações promover um ambiente profissional que seja atraente e agregue em diversos aspectos ao trabalhador, para além dos laborais.

À vista disso, Cascio (2021) complementa que a QVT pode ser compreendida de duas maneiras distintas. A primeira maneira consiste em um grupo de práticas e condições oferecidas pela organização, que vai desde situação segura de trabalho a políticas de promoções internas. No que se refere à segunda maneira, em que esta corresponde às percepções dos funcionários quanto à seguridade e satisfação no ambiente de trabalho, de modo a serem capazes de se desenvolver pessoal e profissionalmente.

O autor Cascio (2021) segue afirmando que, em teoria, a qualidade de vida no trabalho funciona de maneira simples. Buscando conceder a oportunidade aos trabalhadores de participar do processo de tomada de decisão, a fim de obter informações acerca do que é necessário para a produção eficaz do serviço/produto. No entanto, trata-se de uma questão desafiadora, visto que os indivíduos são múltiplos e divergem em opiniões e necessidades, além da existência de inúmeros tipos de ambientes de trabalho e suas particularidades. Vale a ressalva, também, que na realidade nem todas as organizações são adeptas à democracia operacional em suas decisões.

Essencialmente, a qualidade de vida no trabalho encontra-se atrelada a perquirir e aprimorar as condições em que o trabalhador está sujeito em ambientes especificamente empresariais. Tratando de políticas organizacionais na promoção de bem-estar aos indivíduos em suas atividades laborais cotidianas (SILVA *et. al*, 2021).

Entretanto, trabalhadores terceirizados e autônomos, que se mantêm agregados à organizações, não se encaixam completamente nos moldes propostos por estudos de QVT. Devido à flexibilização das relações de trabalho com as empresas, estando assim sujeitos a longas jornadas de trabalho, remuneração defasada e menor valorização do trabalhador (PETERS; CASAGRANDE; PICOLLI, 2017).

Assim, com a aparição de modelos de QVT, como forma de mensuração, percebe-se uma progressão na evolução no que concerne ao conceito de QVT, de maneira que nos primeiros modelos esta era associada apenas ao trabalhador no ambiente laboral. Mas, com a criação novos modelos, avanço nas áreas de pesquisa e meios de produção, a QVT passou a ser tratada como uma abordagem relacionada a um complexo de programas que visam tornar o trabalho mais proveitoso, independentemente se o indivíduo é funcionário ou autônomo (ROCHA *et. al*, 2017).

Em geral, a QVT traz à tona a diligência com o bem-estar físico e mental no ambiente de trabalho, independentemente do tipo e local do trabalho prestado, em prol de um ambiente de trabalho mais humanizado, apesar de autores apresentarem conceitos distintos. É notório que os programas que visam à qualidade de vida no trabalho voltam-se ao antagonismo dos métodos rígidos de trabalho, propondo uma maior atuação do trabalhador nas tomadas de decisões em relação ao ambiente que o circunda (VITAL; PAIVA; PEREIRA, 2020).

Atrelado a isso, Claudino *et. al* (2021) afirma que fomentar programas e progresso de ações relacionados à qualidade de vida, de maneira a promover o sentimento de capacidade e motivação no trabalhador, se faz fundamental, nos dias atuais, dado que, apesar de ser um conceito incorpóreo para mensuração, desencadeia uma série de efeitos positivos na organização.

Desenvolver programas de QVT torna-se um desafio necessário, pois é nesta conjuntura que a valorização profissional vem a ser algo imprescindível, inclusive, para recuperação econômica nas empresas mantendo a qualidade de vida do maior capital que esta possui: o humano (CLAUDINO *et al*, 2021, p. 13).

Deste modo, de acordo com os conceitos de QVT apresentados, percebe-se a complexidade da temática, devido a sua subjetividade, fato que incorre em buscas mais aprofundadas, buscando uma maneira de melhor conceituar e estimar a subjetividade de tal variável (REIS JÚNIOR, 2008). Assim, conforme o entendimento acerca dos assuntos abordados, considerando o contexto histórico também revelado, a seguir os principais modelos de QVT.

2.2 Principais Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

Acerca dos modelos de QVT, a seção a seguir apresentou os principais modelos de avaliação e intervenção na qualidade de vida no trabalho, desenvolvidos por teóricos ao longo do tempo, tais como o modelo de Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Devis (1983), Nadler e Lawer (1983) e Walton (1973).

2.2.1 Modelo Proposto por Hackman e Oldham (1975)

No tocante ao modelo proposto por Hackman e Oldham (1975), os autores delineararam uma forma de mensurar a qualidade de vida no trabalho, propondo um escore “Potencial Motivador do Trabalho”, em sua titulada Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho ou *Job Diagnostic Survey (JDS)*, em inglês. Dito isso, cabe salientar que a metodologia que originou o JDS possui contribuição dos trabalhos desenvolvidos pelos próprios autores, no ano de 1971. E, também, por um estudo de Turner e Lawrence, pesquisadores da área de administração, em 1965.

Hackman e Oldham (1975), em 1971, haviam explorado a princípio o ambiente de trabalho e a sua constituição, de maneira a observar os elementos que promovem motivação no trabalhador. Assim, foi verificado que a motivação aumenta quando há variedade, autonomia, identidade da tarefa e *feedback*, os quais foram denominados: Dimensões Essenciais do trabalho. Posteriormente, os autores levantaram um novo modelo com adição da dimensão chamada de significância de tarefa.

A seguir, a figura que representa o modelo apresentado por Hackman e Oldham, sobre algumas dimensões ligadas as QVT.

Figura 1 - Modelo proposto por Hackman e Oldham



Fonte: Hackman e Oldham (1975, p. 161).

Assim, Hackman e Oldham (1975) defendem que o modelo das dimensões básicas da tarefa correlaciona a QVT à forma com que os aspectos presentes no meio ambiente organizacional interferem diretamente no desempenho do indivíduo e nas suas necessidades.

Dessa maneira, torna-se possível determinar a QVT em função de três dimensões: essenciais do trabalho, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e profissionais, os quais procedem uns dos outros, respectivamente.

Este modelo é o primeiro, em ordem cronológica de criação, a apresentar um escore que sai do campo teórico e fomenta a motivação do trabalhador. Deste modo, traz contribuições significativas para estudos contemporâneos, a exemplo da hipótese desenvolvida pelos pesquisadores Vital, Paiva e Pereira (2020), a qual analisa integralmente a QVT (baseada no modelo proposto por Hackman e Oldham) e vínculos organizacionais.

2.2.2 *Modelo Proposto por Westley (1979)*

No modelo sociotécnico de Westley (1979), a qualidade de vida no trabalho possui quatro elementos, podendo estes serem caracterizados como de ordem política, econômica, sociológica e psicológica, propondo assim o modelo seguinte:

Quadro 1 - Modelo proposto por Westley

Indicador Político	Indicador Econômico	Indicador Sociológicos	Indicador, Psicológicos
- Insegurança	- Desigualdade	- Anomia	- Alienação

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado de Westley (1979).

Segundo Westley (1979), estes elementos ocasionam problemas traduzidos em injustiça, insegurança, alienação e desorganização, respectivamente. Dessa maneira, as soluções sugeridas pelo autor seriam nesta ordem a união entre os trabalhadores (cooperação), a criação de políticas públicas (por meio de sindicatos), a democracia de informação acerca de autoavaliação (desempenho) e autodesenvolvimento (metodologia do trabalho).

Ainda que trate da QVT de forma mais ampla, Westley (1979) considera somente um único problema por dimensão. De maneira que alguns indicadores que poderiam ser explorados e estudados de maneira mais aprofundada, e que alguns acabam sendo menos explorados. Além disso, por meio do estudo do autor, fica subentendido que este modelo indica um cenário no qual não é possível estimar a QVT (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

O modelo proposto por este autor também se encontra dentre os mais empregados na atualidade. Como por exemplo, o estudo desenvolvido por Pinto e Rodrigues (2019), que apresenta uma visão dualista da QVT, no que se refere a existência da QVT nos contextos estudados, tornando ausente quocientes intermediários (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

2.2.3 *Modelo Proposto por Werther e Davis (1983)*

Outro modelo desenvolvido bastante utilizado, é proposto por Werther e Davis (1983), o qual foi dividido em três indicadores: organizacional, comportamental e ambiental. De modo que estes contemplam os aspectos físicos, intelectuais, sociais e ambientais. Assim, para os autores a qualidade de vida no trabalho pode também ser afetada por fatores, como rotina e característica da atividade desenvolvida, que se encontram além do domínio organizacional. Os quais configuram como um aspecto negativo às partes relacionadas. Na sequência, é apresentado um quadro que simplifica esse conceito:

Quadro 2 - Modelo proposto por Werther e Devis

Indicadores Organizacionais	Indicadores Comportamentais	Indicadores Ambientais
- Fluxo de trabalho	- Autonomia	-Habilidade dos trabalhadores
- Práticas de trabalho	- Identidade de atividade	- Expectativas sociais

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado de Werther e Devis (1983).

Em relação ao modelo proposto por Werther e Devis (1983), este tem embasamento na premissa da exploração do cargo exercido pelo funcionário, para impulsionar a qualidade de vida no trabalho, por meio da criação de um projeto de cargo para alcançar o máximo da capacidade produtiva. Contudo, o modelo torna-se difícil de operacionalizar, uma vez que para que exista uma relação mútua entre funcionário e organização, no quesito plano de cargo, faz-se necessário que os três elementos sejam gerenciados adequadamente a um cargo que possa ser sucedido (REIS JÚNIOR, 2008).

2.2.4 *Modelo Proposto por Nadler e Lawler (1983)*

Nadler e Lawler (1983) contribuem para a discussão do tema ao apresentar um modelo que traz um levantamento histórico dos conceitos de QVT, apresentados entre os anos 1959 e 1982. Os quais podem ser traduzidos em seis definições: 1) Variável; 2) Abordagem; 3) Método; 4) Movimento; 5) Como um todo e; 6) Como nada, no tocante à visão de futuro. Dessa maneira, os fatores e atividades da qualidade de vida no trabalho propostos pelos autores, levam em consideração os benefícios e resultados que se pode obter através da QVT, evidenciando o bem-estar do funcionário e a melhoria de sua produtividade. De modo a simplificar a compreensão podemos apresentar o seguinte Quadro que elucida o modelo defendido por Nadler e Lawer:

Quadro 3 - Modelo proposto por Nadler e Lawler

Atividades de QVT	1. Participação da resolução de problemas
	2. Reestruturação do trabalho
	3. Inovação do sistema de recompensas
	4. Melhora do ambiente de trabalho
Fatores que podem determinar sucesso nas atividades de QVT	1. Percepção da necessidade
	2. Enfoque em problemas relevantes para a organização
	3. Estruturação para identificação e resolução de problemas
	4. Recompensação voltada para processos e resultados positivos
	5. Sistema de recompensa não restritivo quanto às atividades de QVT
	6. Envolvimento de toda a organização

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado de Nadler e Lawler (1983).

Apesar de ser um modelo, que foi proposto acima ser bastante adotado nos últimos estudos que debatem a QVT, devido à análise espaço-temporal em diferentes contextos. A previsão realizada pelos autores, de que a qualidade de vida no trabalho se tornaria um “nada”, não vingou. Visto que a temática se tornou exponencialmente conhecida e um relevante instrumento gerencial por parte das organizações (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

Em síntese, a temática de QVT vem ganhando espaço nas organizações com o objetivo primordial de alinhar melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores dentro e fora das instalações da organização com ganho de resultados levando em consideração as peculiaridades das condições de trabalho das diversas categorias de funcionários (MARQUES *et al.*, 2020).

Os modelos internacionais clássicos de QVT, acima elucidados, consistem em estudos primordiais à temática. De maneira a mensurá-la com a finalidade de uma melhor compreensão acerca de suas variáveis e implicações, além de permitir ramificações teóricas nacionais (DA SILVA *et. al*, 2021).

2.2.5 Modelo Proposto por Walton (1973)

Entre os modelos de mensuração de QVT, a proposta apresentada por Walton (1973), pioneiro na criação de um modelo específico para avaliação do tema, afirma que o termo QVT traduz valores ambientais e humanísticos. Dessa maneira, o estudioso declara que Qualidade de Vida no Trabalho configura uma humanização do local de trabalho, na qual

propõe-se um equilíbrio entre trabalho e vida social, dando enfoque a relevância de promover resultados positivos por meio da QVT.

Atrelado a isso, Walton (1973) propõe oito categorias de QVT, através das quais torna-se possível identificar os principais aspectos dessa área de estudo. Além de, também, avaliar o grau de satisfação do trabalhador considerando os elementos que influem no bem-estar.

Quadro 4 - Modelo proposto por Walton

CATEGORIAS	INDICADORES DE QVT
1. Compensação Adequada e Justa	- Remuneração justa - Equidade interna e externa - Justiça no pagamento
2. Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis	- Jornada de trabalho razoável - Ambiente físico de trabalho seguro e saudável - Adequação da carga trabalhista com a capacidade física do trabalhador
3. Oportunidade de Uso e Desenvolvimento das Capacidades	- Autonomia - Múltiplas habilidades - Informação e perspectiva - Planejamento das atividades
4. Oportunidade de Crescimento e Segurança	- Possibilidade de crescimento na carreira - Segurança no emprego
5. Integração Social na Organização	- Ausência de preconceito - Relacionamento interpessoal - Senso comunitário
6. Constitucionalismo na Organização	- Privacidade - Liberdade de expressão - Tratamento igualitário - Direitos trabalhistas
7. Trabalho e Espaço Total de Vida	- Equilíbrio entre trabalho e convívio familiar - Poucas mudanças geográficas
8. Relevância Social do Trabalho na Vida	- Imagem da organização - Responsabilidade social da organização

Fonte: Elaborado pela autora, adaptado de Walton (1973).

Walton (1973) sugere estas categorias, pelas quais torna-se possível identificar que a QVT não está somente relacionada a aspectos das atividades que o indivíduo executa, mas, também, os aspectos ao seu redor. Por exemplo, condições de trabalho, remuneração e oportunidade de crescimento na empresa, bem como a maneira com que o trabalhador se relaciona na sociedade (LÍRIO *et. al*, 2020).

Assim, no que diz respeito à Compensação Adequada e Justa, a qual se refere à remuneração pertinente e apropriada às atividades exercidas pelo funcionário. Conforme Walton (1973, p. 12-13), a justiça na compensação do trabalho corresponde à avaliação do trabalho como norteador da remuneração atrelada a responsabilidades, treinamentos e nocividades das condições de trabalho. Além da necessidade de habilidades específicas para

determinados níveis de funções, que requerem um grau justo de compensação. Isto significa, que renda adequada traduz-se em renda socialmente aceitável pelo mercado e remuneração é relativa às atividades desempenhadas quando comparadas à outras empresas (média de mercado).

A categoria Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis está diretamente relacionada à legislação, a sindicatos e a preocupação do trabalhador, visto que resulta em padrões de condições satisfatórias de trabalho. Os aspectos de melhoria são: jornada de trabalho adequada, pagamento de horas extras mediante prolongação da jornada de trabalho, condições de trabalho que minimizem efeitos maléficos à saúde (doenças e lesões), limite de idade imposto para determinadas funções. Portanto, remete-se a afastar o trabalhador de condições de trabalho inapropriadas, que possam trazer prejuízos à saúde e segurança (WALTON, 1973).

A Oportunidade de Uso e Desenvolvimento das Capacidades refere-se a avaliar a QVT, no que diz respeito à capacidade do trabalhador em praticar suas habilidades e conhecimentos em suas atividades laborais diárias. Walton (1973, p. 13-14) descreve pontos de mensuração, os quais são: autonomia e autocontrole, habilidades multivariadas, informações sobre o processo como um todo e planejamento. Assim, esses aspectos do trabalho afetam o ego, a autoestima e a sensação de desafio transmitida pela função exercida pelo trabalhador.

A categoria Oportunidade de Crescimento e Segurança corresponde a possibilidade de promoção e a percepção de segurança em relação à permanência no emprego. Conforme Walton (1973, p. 14), neste tópico o ponto central passa das condições de trabalho para oportunidades quanto à carreira, de maneira que os trabalhadores precisam estar continuamente atualizados e otimizados em suas habilidades, por meio de cursos e treinamentos. Dessa forma, é importante promover aplicação de habilidades e conhecimentos novos, aperfeiçoamento de habilidades existentes e oportunidade de crescimento profissional são definidos como pontos de atenção quanto à vida profissional.

A seguir, a categoria Integração Social na Organização, diferentemente das anteriores, não remete a interesses imediatos relacionados ao alcance do trabalhador, mas sim aborda o aspecto social. Para Walton (1973, p. 14-15) as relações sociais tornam-se importantes à QVT, tendo em vista os seguintes atributos no clima organizacional: ambiente livre de preconceito, igualitarismo, mobilidade, participação em grupos de trabalho, senso de comunidade e abertura interpessoal.

A categoria Constitucionalismo na Organização, aborda de que forma um membro de uma organização é afetado por decisões em coletivo sobre algum ponto que o envolva. Dessa

maneira, esta categoria visa resguardar o trabalhador de ações arbitrárias dos empregadores, elencando elementos do constitucionalismo para assegurar a QVT: direito à privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento equitativo e equidade legal, representando o “estado de direito” (WALTON, 1793, p. 15).

A categoria Trabalho e Espaço Total de Vida aborda o equilíbrio da vida pessoal e vida profissional dos trabalhadores. Logo, esta se volta à preocupação da moderação do trabalho para que não interfira no tempo que o funcionário destina para a família e, também, a passatempos e atividades cívicas. Para tal, Walton (1973, p. 16) especifica que o equilíbrio do trabalho leva em consideração horário de trabalho, demandas de carreira e requisitos de viagem, que não ocupe o tempo de convivência e lazer para com a família. Assim, o equilíbrio vem a avanços e promoções que não demandam movimentações geográficas repetitivas.

Por fim, a categoria Relevância Social do Trabalho na Vida diz respeito a forma com que os trabalhadores vêem a organização do ponto de vista de sua responsabilidade social. Assim, Walton (1973) descreve que se a organização tiver ações socialmente irresponsáveis acarretará com que o funcionário deprecie o valor empregado em seu trabalho, carreira e, por consequência, qualidade de vida no trabalho.

Neste contexto, Walton (1973) propõe três abordagens: individual, social e organizacional, as quais possuem extrema relevância para a motivação e satisfação do trabalhador. Este modelo consiste no mais completo, no que diz ao número de critérios analisados, mesmo após décadas de sua elaboração, sendo ainda utilizado em estudos (SIQUEIRA *et. al*, 2021; RIBEIRO *et. al*, 2021).

Efetivamente, o modelo de Walton é definido por Chiavenato (2014) como uma das perspectivas de QVT mais relevantes, considerando que estas buscam englobar e caracterizar detalhadamente aspectos intrínsecos e extrínsecos das atividades do trabalhador, referindo-se a conteúdo e a contexto, respectivamente. Por este motivo, pesquisadores como Rodrigues e colaboradores (2019) e Siqueira (2021) utilizaram, nos dias atuais, como base o modelo de Walton para compreender a QVT de colaboradores de trabalhos formais, como de empresas de tecnologia e clínicas veterinárias.

Assim, a abordagem de Walton foi escolhida para aplicação neste estudo, visto que é um dos modelos teóricos mais aceitos e aplicados em trabalhos acadêmicos que abordam a temática de qualidade de vida no trabalho.

Em sequência, faz-se necessário explanar acerca dos instrumentos utilizados para mensuração da QVT, levando em consideração os modelos expostos anteriormente.

2.3 Instrumentos que Medem QVT Validados no Brasil

Com o crescente entusiasmo e preocupação com a qualidade de vida (QV) no tocante à saúde, surgiu a necessidade de uma avaliação mensurável qualitativa e quantitativa, para compreender a percepção dos indivíduos sobre questões subjetivas de suas vidas. Principalmente, no que diz respeito aos aspectos da saúde física, psicológica e social dos mesmos (FLECK *et. al*, 1999).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) tomou a iniciativa, considerando três fatores, de desenvolver um instrumento de avaliação da qualidade de vida. O primeiro fator se deu em razão da ausência de um aprofundamento maior relacionado a saúde humana, de modo que fossem considerados aspectos além da doença em si, ou seja, foi percebida a necessidade de explorar com mais ênfase a qualidade de vida no ambiente laboral. Já o segundo fator engloba de que modo às medidas de saúde eram desenvolvidas, onde foi percebido que estas tinham foco apenas no ambiente físico. Por fim, o terceiro fator consistiu em uma atenção mais humanística à saúde, considerando mais do que estatísticas de doenças (WHOQOL GROUP, 1994).

Dessa maneira, a OMS elaborou um projeto simultâneo em 15 centros de pesquisa ao redor do mundo, com o objetivo de disponibilizar um instrumento que avaliasse genuinamente a QV. Ainda que ainda sem correlacionar ao mundo do trabalho colaborativo elaborado pela OMS, resultou na elaboração de dois instrumentos avaliativos: WHOQOL-100 e WHOQOL-bref, os quais podem ser utilizados em diversos cenários e estudos subsequentes (WHOQOL GROUP, 1997).

O instrumento WHOQOL-100 constitui-se de 100 perguntas orientadas por seis domínios. Sendo estes caracterizados por seus aspectos físicos, psicológicos, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/crenças pessoais/religiosidade, respectivamente. Por sua vez, estes domínios encontram-se segmentados em vinte e quatro facetas, as quais possuem quatro perguntas cada, sendo estas descritas a seguir:

Quadro 5 - Domínios e facetas do instrumento WHOQOL-100

Domínio I – domínio físico	1. Dor e desconforto
	2. Energia e fadiga
	3. Sono e repouso
Domínio II – domínio psicológico	4. Sentimentos positivos
	5. Pensar, aprender, memória e concentração
	6. Autoestima
	7. Imagem corporal e aparência
Domínio III – nível de independência	8. Sentimento negativos
	9. Mobilidade
	10. Atividades da vida cotidiana
	11. Dependência de medicação ou de tratamentos
	12. Capacidade de trabalho
Domínio IV – relações sociais	13. Relações pessoais
	14. Suporte (apoio) emocional
	15. Atividade sexual
Domínio V – meio ambiente	16. Segurança física e proteção
	17. Ambiente no lar
	18. Recursos financeiros
	19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
	20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
	21. Participação e oportunidades de recreação/lazer
	22. Ambiente físico: poluição/ruído/trânsito/clima
23. Transporte	
Domínio VI – aspectos espirituais/crenças pessoais/ religiosidade	24. Espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais

Fonte: FLECK *et. al*, (1999).

As perguntas no instrumento acima descrito foram formuladas para serem respondidas por meio de escala do tipo Likert. Podendo ser avaliadas por capacidade (nada – completamente), frequência (nunca – sempre), intensidade (nada – extremamente) e avaliação (muito insatisfeito – muito satisfeito; muito ruim – muito bom). Entretanto, por possibilitar uma mensuração detalhista das facetas, o WHOQOL – 100 torna-se extenso para aplicação, de maneira que como forma de resolução foi elaborado o instrumento mais reduzido, o WHOQL-bref. (FLECK *et. al*, 1999).

O instrumento WHOQL-bref consiste em uma abreviação do seu antecessor, o qual, apesar de utilizar a mesma escala de avaliação, aborda 5 domínios, um a menos do que o WHOQL-100. Entretanto, a sua principal distinção se encontra no número inferior de questões, visto que é composto apenas por 26 perguntas, englobando os domínios psicológicos, físicos, ambientais, relações sociais e autoavaliação da QV (BARBOSA JUNIOR, 2017).

Dentro desta conjuntura, fatores subjetivos como desempenho e satisfação no trabalho configuram noções comuns entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Por consequência, o interesse em avaliar também a percepção da qualidade de vida

especificamente do trabalhador se amplificou. Assim, por se tratar da mensuração de aspectos mais abstratos da vida humana, determinados parâmetros, como propriedades psicométricas (confiabilidade, validade e responsividade), devem ser levadas em consideração para validação do instrumento (SILVA; PEDROSO; PILATTI, 2010).

No Brasil, o interesse pela temática emergiu por meio de influência científica estrangeira, visando um melhor atendimento e melhoria dos padrões de qualidade de produtos, a fim de obter vantagem competitiva, não levando em consideração ainda a saúde do trabalhador responsável pela produção. Somente com o decorrer do tempo e da evolução das relações trabalhistas, que as investigações foram transmutadas para compreender as pressões sofridas pelo trabalhador e como os programas de QVT podem ser implantados (ALMEIDA; DA SILVA, 2021). Neste cenário, alguns autores brasileiros também desenvolveram seus instrumentos para avaliar a percepção do indivíduo sobre esse aspecto no ambiente de trabalho.

À vista disso, Reis Júnior (2008) desenvolveu e validou o instrumento de avaliação da QVT denominado QWLQ-78. Esse instrumento segue parâmetros considerados pelo WHOQOL-100, porém contando com o acréscimo do foco no mundo trabalhista, mais precisamente a percepção sobre o ambiente de trabalho em que o indivíduo se encontra. Para tal, foram considerados os modelos clássicos de QVT dos autores citados previamente neste referencial teórico, de maneira que resultou em setenta e oito questões, divididas em quatro domínios, sendo estes descritos abaixo (ALMEIDA; DA SILVA, 2021):

Quadro 6 - Domínios do instrumento QWLQ-78

1. Domínio físico/saúde	Aborda as condições relacionadas à saúde, hábitos saudáveis no trabalho e doenças ocupacionais.
2. Domínio psicológico	Aborda as condições relacionadas à satisfação pessoal, autoestima e motivação no trabalho.
3. Domínio pessoal	Aborda as condições relacionadas a aspectos pessoais, familiares, religiosos e culturais, que interferem no trabalho.
4. Domínio profissional	Aborda as condições providas pela organização que influem na qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Fonte: REIS JÚNIOR (2008), adaptado pela autora.

Para mensuração do instrumento foi elaborada uma escala de classificação de QVT, uma vez que o *Whoqol Group* não havia sugerido uma específica anteriormente (REIS JÚNIOR, 2008).

Figura 2 - Classificação proposta pelo instrumento QWLQ-78

QWLQ-78				
Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: REIS JÚNIOR, (2008, p. 80).

Semelhantemente ao processo de abreviação do instrumento desenvolvido pela OMS. O QWLQ-78 também possui uma derivação abreviada, com nome de QWLQ-bref, constituída por um número de questões reduzido visando uma menor demanda de tempo tanto para a aplicação do questionário quanto para a sua tabulação (ALMEIDA; DA SILVA, 2021).

Em conclusão, o instrumento desenvolvido por Pedroso (2010) também foi elaborado nos moldes do instrumento WHOQOL, seguindo os modelos clássicos de QVT. O instrumento se chama TQWL-42, no qual o prefixo remete a uma abreviação da expressão *Total Quality Work Life* – qualidade de vida no trabalho total, em português. Em continuação, o sufixo refere-se ao número de questões que compõem o método.

As quarenta e duas questões estão segmentadas igualmente em cinco esferas (biológica/fisiológica, econômica/política, psicológica/comportamental, sociológica/relacional e ambiental/organizacional), de forma que estas esferas são divididas ainda em grupos menores que seguem a determinados critérios, sendo denominados Aspectos (PEDROSO, 2010). O quadro seguinte apresenta os aspectos principais e as esferas aos quais estes estão ligados:

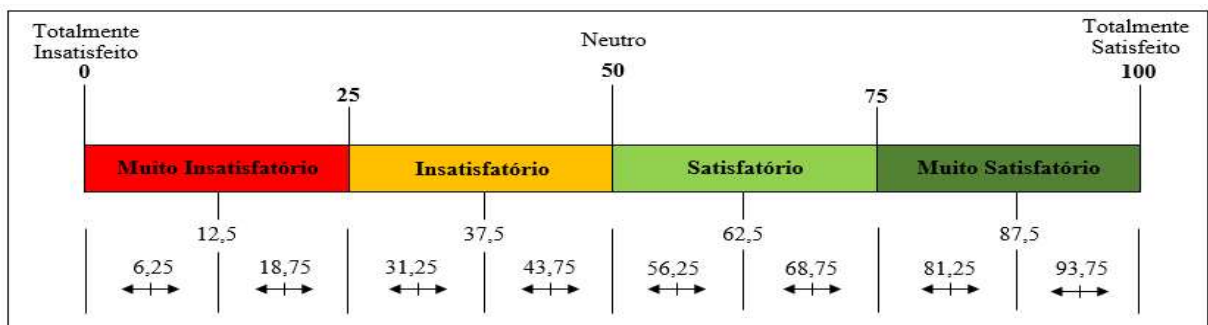
Quadro 7 - Esferas e aspectos do instrumento TQWL-42

Esferas	Aspectos
I. Esfera biológica/fisiológica	- Disposição física e mental - Capacidade de trabalho - Serviços de saúde e assistência social - Tempo de repouso
II. Esfera psicológica/comportamental	- Autoestima - Significância de tarefa - <i>Feedback</i> - Desenvolvimento pessoal e profissional
III. Esfera sociológica/racional	- Liberdade de expressão - Relações interpessoais - Autonomia - Tempo de lazer
IV. Esfera econômica/política	- Recursos financeiros - Benefícios extras - Jornada de trabalho - Segurança de emprego
V. Esfera ambiental/organizacional	- Condições de trabalho - Oportunidade de crescimento - Variedade de tarefa - Identidade da tarefa

Fonte: PEDROSO (2010), adaptado pela autora.

As questões consistem em perguntas objetivas, utilizando escala de resposta Likert, que oscila de 1 a 5. Contendo, também, perguntas abertas relacionadas, exclusivamente, ao conhecimento do perfil do respondente. Assim, para análise da QVT pelo TQWL-42, utiliza-se a escala proposta por Timosse *et. al* (2009), na qual é considerado o ponto central (valor 50) como nível intermediário e os valores 25 e 75 como pontos colineares, representativos médios de insatisfação e satisfação, respectivamente. A seguir, a Figura 3 apresenta a classificação ou nível

Figura 3 - Classificação proposta por Timossi *et. al* (2009)



Fonte: Timosse *et. al*, (2009).

A seguir, na próxima seção explana-se sobre os principais conceitos e abordagens do bem-estar no trabalho, assim como as condições e precarização do trabalho no Brasil.

3 BEM-ESTAR NO TRABALHO (BET)

O bem-estar está diretamente atrelado à sensação de felicidade, fato que nos remete a um conceito subjetivo. Desde a Grécia Antiga, os filósofos demonstravam preocupação em compreender como o indivíduo poderia, ao longo da vida, ter seus desejos e vontades realizados e, por consequência, alcançar a essência da felicidade, aludindo a uma existência feliz. No entanto, com o surgimento da Psicologia Positiva, os estudiosos passaram a desenvolver conhecimentos científicos voltados ao bem-estar, relacionando-o a uma vida saudável, de maneira mais específica para otimizar essa observação, o estudo foi dividido em duas abordagens: 1) bem-estar subjetivo e 2) bem-estar endêmico (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Nesse contexto, o bem-estar subjetivo refere-se a um estado subjetivo de felicidade, anuindo ao bem-estar como forma de prazer, felicidade (bem-estar hedônico). Enquanto o bem-estar endêmico apoia-se na concepção das potencialidades do indivíduo, isto é, na sua capacidade de raciocínio, ação e bom senso (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Assim, como o trabalho possui relevância alimentícia e ocupa maior parte da carga horária diária na vida do trabalhador. Tornou-se necessário estender os estudos para entender as variáveis relacionadas ao bem-estar no ambiente laboral (PANTALEÃO; VEIGA, 2019).

Deste modo, ainda que exista um consenso acerca da importância do bem-estar para o trabalho, não há consenso em conceituação única. Considerando isso, Corrêa *et. al* (2014) reuniu conceitos de diversos autores e formulou o seguinte quadro:

Quadro 8 - Conceitos de bem-estar no trabalho

Autores	Conceito
Paschoal (2008)	Prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida.
Waterman, Schwartz e Conti (2008)	
Paschoal, T.; Tamayo (2008)	
Waterman (1993)	O Bem-estar pode ser considerado como a percepção de desenvolvimento de potenciais e avanços dos propósitos de vida.
Siqueira e Padovam (2008)	Construto psicológico multidimensional, integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimento) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo).
Siqueira (2014)	
Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2012)	O Bem-estar no Trabalho inclui tantos aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de realização).
Van Horn <i>et al.</i> (2004)	É a avaliação positiva de diferentes características do ambiente laboral e inclui aspectos afetivos, motivacionais, comportamentais, psicossomáticos e cognitivos.
Dessen e Paz (2010)	Atendimento das pretensões dos colaboradores no desempenho de suas tarefas nas organizações.

Fonte: Corrêa *et. al* (2014).

Levando em consideração a perspectiva psicológica, Siqueira (2014) se baseou nas duas abordagens de bem-estar e preconizou o conceito de Bem-estar no Trabalho (BET), que engloba três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, representados na figura seguinte:

Figura 4 - Modelo teórico de bem-estar no trabalho (BET)



Fonte: Siqueira (2014).

Siqueira (2014) elucida que a composição do modelo de BET fora formulada como uma maneira do trabalhador compreender como vivenciar, concomitantemente, sentimentos positivos por meio de particularidades do ambiente de trabalho (satisfação), sentimento de harmonia equilibrando habilidades profissionais com as demandas exigidas (envolvimento com o trabalho) e sentimentos positivos ligados à organização em que trabalha. Assim, Siqueira e Padovam (2008) selecionaram estes três componentes, tendo em vista que contemplam aspectos da natureza cognitiva humana, os quais mostram-se relevantes no contexto organizacional.

No tocante à satisfação no trabalho, a autora afirma que se trata de um conceito multidimensional, uma vez que implica da avaliação positiva do trabalhador em relação à três aspectos: 1) relacionamento com pessoas do trabalho (colegas e chefia); 2) retribuições ofertadas por parte da empresa e; 3) atividades desenvolvidas no trabalho. Em seguida, por definir como um ‘estado de fluxo’; traz três condições para avaliar o envolvimento com trabalho, sendo elas: 1) existência de uma meta a ser atingida; 2) existência de desafios das atividades a serem superados baseados nas habilidades dos trabalhos e; 3) existência de *feedbacks* pelas atividades exercidas. Por fim, o comprometimento organizacional afetivo origina-se no vínculo entre indivíduo e organização e o desejo de permanência trabalhando (SIQUEIRA, 2014).

Nesse contexto, para Chiavenato (2014) faz-se necessário que a organização, visando ser competitiva e permanecer no mercado, mantenha seus trabalhadores motivados. Por meio de condições e remunerações de trabalho justas e compatíveis com as atividades exercidas, de maneira que, por consequência, seja gerado bem-estar no trabalho e satisfação com a qualidade de vida no trabalho.

Diante disso, podemos compreender que no aspecto conceitual a QVT pode ser composta por dois elos que necessitam de complementaridade, e são eles: a organização e o trabalhador. Sobre isso Paschoal *et al.* (2021) afirma que sob a perspectiva das instituições organizacionais a QVT acontece por meio de um conjunto de iniciativas que buscam proporcionar o bem-estar coletivo e individual, englobando o desenvolvimento pessoal dos colaboradores e o respeito as normativas de funcionamento organizacional.

Já para os trabalhadores, esta tem sua expressão por meio da identificação e reconhecimento com o contexto de atuação profissional ao qual o indivíduo está inserido, incluindo o respeito as singularidades existentes, possibilidades de crescimento pessoal e profissional, reconhecimento e sentimento de coletividade dentro do ambiente de trabalho (PASCHOAL, *et al.*, 2021).

Com base nisso, ao considerarmos o contexto de trabalho, buscando identificar as perspectivas que remetem a qualidade de vida, podemos apontar questões como condições de trabalho, ambiente e estrutura, relações profissionais e individuais, reconhecimento e incentivo financeiro, prospecção de crescimento profissional, e entre outras questões diretamente ligada ao exercício profissional. Incluindo o uso das tecnologias para facilitar esse contato, como no caso dos caminhoneiros, que em muitos casos, utilizam como meio de comunicação aplicativos de mensagens instantâneas.

Dessa maneira, Paschoal *et al.* afirma que a tecnologia como ferramenta de facilitação a comunicação tende a agregar de maneira positiva, esclarece que “a qualidade de funcionamento da informática disponibilizada no contexto organizacional consiste em uma faceta importante da QVT associada ao crescente uso das tecnologias de informação e comunicação no trabalho” (PASCHOAL, *et al.* 2021, p. 2).

Nesse sentido Almarshad (2015) e Ferreira (2017) citados por Paschoal *et al.* (2021) atribuem ao bem-estar uma perspectiva central para a garantia da QVT. E complementam os autores que acerca dessa garantia de bem-estar compreende uma gama de aspectos diferentes que vão desde as dimensões cognitivas, incluindo as afetivas e sociais. Sobre isso é dito que:

Em primeiro lugar, destacam-se os afetos (emoções e humores), presentes nos mais diferentes estudos e uma peça chave para a compreensão do bem-estar nas organizações (Demo & Paschoal, 2016; Paschoal & Tamayo, 2008; Slemph et al., 2015; Warr, 2013; Warr, 2007). Como me sinto no meu trabalho? Tal pergunta leva imediatamente o profissional a pensar e descrever as emoções e humores vivenciados no seu contexto organizacional. Em segundo lugar, estudos demonstram a importância teórica e operacional das experiências de realização, crescimento e expressão pessoal para a adequada e mais completa compreensão do fenômeno (Demo & Paschoal, 2016; Warr, 2013; Waterman et al., 2010) (PASCHOAL, *et al.*, 2021, p. 4).

Portanto, fica claro que bem-estar associado ao trabalho, precisa essencialmente incluir questões diversas de maneira positiva. Pois de acordo com a literatura citada, quando o ambiente de trabalho apresenta-se como uma meio positivo de convivência, incluindo boas relações interpessoais e identificação com a atividade desempenhada, possibilidade de crescimento pessoal, somado a planos de carreira, realizações pessoais entre outras possibilidades associadas a sentimentos de felicidade no ambiente de trabalho.

De maneira complementar as afirmações, Gnoatto *et al.* (2020) afirma que os aspectos positivos e negativos do ambiente laboral podem gerar impactos no que diz respeito ao desempenho profissional, seja ele individual ou coletivo. Assim como, alerta para as influências que a vida cotidiana infere na produtividade individual de cada colaborador, e de que modo isso pode impactar de geral na instituição.

Portanto, os autores pontuam que as perspectiva positiva que o colaborar tem do ambiente de trabalho pode ser dito como um aspecto essencial, que proporciona o colabora com a sustentabilidade organizacional. Dessa maneira, considerando o contexto de atuação profissional, é essencial que as empresas busquem manter um ambiente dinâmico e equilibrado entre os aspectos ambientais, sociais, profissionais e organizacionais. Nesse sentido, o equilíbrio entre as questões apontadas pode ser interpretado como bem-estar no trabalho.

Assim sendo, podemos considerar que o fator bem-estar relacionado ao trabalho além de estar associado a produtividade. Deve também considerar os demais aspectos pessoais e individuais como essenciais a sua existência e manutenção, refletindo resultados positivos e satisfatórios a todos os envolvidos. Proporcionando o desenvolvimento de metas e realizações pessoais, que tendem a apresentar-se positivamente em diversos aspectos da vida do colaborador, incluindo questões relacionadas a metas pessoais, realizações profissionais, e satisfação com o trabalho.

4 CAMINHONEIROS E RELEVÂNCIA DA QVT

Nesta seção abordou-se conceitos relacionados à profissão do motorista, com enfoque específico nos caminhoneiros. Explanando o conceito, tipos de caminhoneiros, legislação vigente que norteia a profissão, condições de trabalho, assim como as especificidades da ocupação. Foi apresentado de forma mais minuciosa, a importância da QVT para os caminhoneiros.

4.1 Caminhoneiros

A função de motorista, pautada na normatização que determinam as condições trabalhistas deste profissional, é regulamentada pela Lei do Motorista (Lei Nº 13.103/2015), de 2 de março de 2015, delibera acerca do exercício da profissão, a qual pode-se esclarecer por:

Parágrafo único. Integram a categoria profissional de que trata esta Lei os motoristas de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam a profissão nas seguintes atividades ou categorias econômicas:

I - de transporte rodoviário de passageiros;

II - de transporte rodoviário de cargas (BRASIL, 2015).

Nesse contexto, a Lei do Motorista, ou Lei do Caminhoneiro como é conhecida popularmente, modifica tanto a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) como, também, leis do Código de Trânsito Brasileiro, a fim de especificar e delimitar a jornada e condições de trabalho desses profissionais (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, essa lei traz consigo uma mudança significativa, uma vez que, diferente de sua sucessora – a Lei Nº 12.619/2012, esta passou a incluir os motoristas autônomos, ao retirar do texto a sentença “mediante vínculo empregatício”. Dessa maneira, a lei contempla os direitos e as garantias de ambos os profissionais, autônomos ou funcionários (PIRES, 2018).

A função de motorista de caminhão, no Brasil, consiste, primordialmente, em conduzir veículos em concordância com a quantidade de rodas, tamanho, peso e tipo de carga a ser transportada. Dessa maneira as denominações profissionais variam, como caminhoneiro, carreteiro, gaioleiro, caçambeiro e cegonheiro, porém estes trabalhadores se encontram,

basicamente, divididos, quanto ao vínculo empregatício, em funcionários e autônomos (SOVERAL; SILVEIRA, 2020).

Além disso, segundo Soveral e Silveira (2020), por muitas vezes, operar máquinas, averiguar e reparar veículos, vistoriar cargas e monitorar a documentação dos veículos e dos carregamentos também faz parte das atribuições de rotina. Dessa maneira, o exercício da função expõe estes trabalhadores a ambientes e condições de trabalho que são diversos, os quais costumam ser negligenciados por parte da organização contratante, no caso dos motoristas funcionários.

Diferentemente dos trabalhadores convencionais, que desempenham suas profissões em ambientes fechados e, por vezes, climatizados. Os caminhheiros não dispõem de lugar restrito e fixo para a realização de sua atividade profissional, fazendo com que os mesmos tenham o veículo como casa, devido à elevada quantidade de tempo de vida e de trabalho que passam na estrada. De maneira que tendem a se deparar com situações de infraestrutura precárias para suas necessidades básicas, como higiene e alimentação (BATTISTON; CRUZ; HOFFMAN, 2006).

Dessa forma, o artigo 235-C, especialmente os incisos III e IV, trata do resguardo das condições básicas de infraestrutura asseguradas aos motoristas de caminhão. Assim como as devidas horas de descanso na jornada de trabalho diária que devem ser respeitadas.

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.

§ 1º - Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.

§ 2º - Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação.

§ 3º - Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito)

horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

§ 4º - Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional empregado permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o repouso diário pode ser feito no veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em outro local que ofereça condições adequadas.

§ 5º - As horas consideradas extraordinárias serão pagas com o acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou compensadas na forma do § 2º do art. 59 desta Consolidação.

§ 6º - À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação (BRASIL, 2015).

Com a lei 13.103/2015, o legislativo buscou instituir um regulamento específico para os motoristas profissionais, englobando os caminhoneiros, assim como as particularidades da profissão, de maneira a garantir condições trabalhistas e relação de trabalho dignas, que valorizasse mais a categoria de trabalho ao mesmo passo que cobrasse as responsabilidades passíveis, tanto dos trabalhadores quanto das empresas empregadoras. Assim, estas organizações devem se atentar pois o não cumprimento da lei pode acarretar em problemas jurídicos e financeiros, além de gerar direito a indenizações (RESCHKE, 2016).

Ademais, os caminhoneiros se encontram submetidos a Norma Regulamentadora NR nº6. Esta NR diz respeito a execução do trabalho mediante uso obrigatório de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), como bota de segurança, colete refletivo, luva e capacete, visando preservar a integridade física do profissional (RESCHKE, 2016).

No tocante a números, a Confederação Nacional de Transporte (CNT), uma das principais associações sindicais da área de transporte, realiza pesquisas e estudos anuais nas áreas de TRC (Transporte Rodoviário de Cargas), onde são apresentados dados referenciais para pesquisadores e especialistas. Assim, em seu último relatório sobre do perfil empresarial, no qual participaram 464 empresários, foram constatadas 266 mil empresas no ramo de TRC, 847 mil transportadores (motoristas) autônomos e 516 cooperativas de transporte rodoviário (CNT, 2021).

Entretanto, ainda de acordo com o relatório da CNT, no ano de 2019. A segunda maior ameaça ao futuro da profissão de motorista, reside exatamente na baixa qualidade de infraestrutura para o trabalho, a qual corresponde a 20,9% do total de caminhoneiros

entrevistados na pesquisa, nos quais 43,6% destes expressaram uma perspectiva de “será pior” quando perguntados acerca da visão de futuro da profissão em 10 anos (CNT, 2019).

Lima (2012), também, esclarece a respeito das consequências da privação do sono, circunstância que assola grande parte desses trabalhadores. As longas jornadas de trabalho, somadas às horas extras, exercidas pelos caminhoneiros prejudicam seu desempenho. Por ocasionar desregulação dos ritmos biológicos, e, por conseguinte, provocar o acúmulo de sono, de modo que este reduz significativamente a capacidade cognitiva e motora do profissional, aumentando assim as chances de acidentes nas estradas. Ademais, os curtos prazos para a realização das entregas intensificam a pressão imposta sobre os trabalhadores, estimulando o uso de substâncias psicoativas, como o popular ‘rebite’, usado com o objetivo de viabilizar os descarregamentos no tempo requisitado, sendo essa uma das principais queixas, por parte dos profissionais (BOTELHO *et al.*, 2011).

De acordo com a CNT (2021), foram registrados, no ano de 2021, cerca de 17 mil sinistros somente nas rodovias federais, nos quais 859 resultaram em morte dos condutores dos veículos. Além do risco de acidentes, há diversos episódios como roubos de cargas, os quais, também, põem a vida dos motoristas em riscos. Dessa maneira, no período de janeiro a outubro de 2021 foram contabilizadas por volta de 11 mil ocorrências criminais registradas, o qual representa um cômputo preocupante, apesar de estar em tendência de queda.

Atrelado a isso, ainda consoante a pesquisa da CNT (2021), as condições precárias das rodovias consistem em um estorvo para as empresas do setor, além de afetar a qualidade de vida do caminhoneiro. Assim, 109.103 km de rodovias foram analisados na pesquisa, sendo que apenas cerca de 12,4% das rodovias brasileiras são pavimentadas e consideradas em boas condições, em 2021.

Em síntese, segundo Correia e Bianchi (2019), as principais reclamações e condições fomentadoras de sofrimento no trabalho consistem na pressão e responsabilidade do trabalho, a privação de sono, a falta de convívio com a família, o estresse, a falta de apoio por parte dos superiores, a ausência de reconhecimento da profissão, a remuneração injusta e a frustração com a falta de domínio sobre o futuro. Assim, torna-se relevante ponderar a importância do caminhoneiro e como é possível melhorar as suas condições de trabalho.

4.2 Condições e Precarização do Trabalho do Caminhoneiro no Brasil

Por se tratar de uma concepção de caráter pluridisciplinar, a conceituação das condições de trabalho parte da junção de manuais literários de autores especialistas influentes, como Tiffin e McCormick (1965) e Muchinsky (1994), que agregam conhecimentos através de tipologias.

As condições de trabalho foram abordadas de forma literária. Inicialmente, por Tiffin e McCormick (1965), os quais classificaram como variáveis situacionais aspectos que influenciam propriamente no comportamento humano durante o trabalho. Dessa maneira, estes autores adotaram três critérios para análise das condições ambientais do trabalho: 1) Critério de desempenho, rendimento do trabalhador; 2) Critério fisiológico, que se refere à condição física do trabalhador e; 3) Critério psicológico, o qual diz respeito à condição psicológica do trabalhador.

No entanto, a tipologia de Tiffin e McCormick (1965) somente levou em consideração o ponto de vista do trabalhador acerca do seu ambiente de trabalho e da fadiga ocasionada por ele. Assim, posteriormente, Muchinsky (1994) acrescentou a este estudo uma visão sistêmica da temática, uma vez que retrata um conjunto maior de fatores relacionados às condições de trabalho, tais como estressores físicos, ergonomia, acidentes de trabalho, trabalho em turno, fadiga (física, mental e laboral), alcoolismo e abuso de drogas.

Vasconcelos (2001), por sua vez, contribui aos debates da temática ao sintetizar uma concepção mais moderna de que as condições de trabalho configuram fatores relevantes, e que estão diretamente ligados à saúde do trabalhador, por contribuir com elementos cotidianos perigosos, como altos níveis de estresse e, até mesmo, riscos de acidentes.

Arelado a isso, o ambiente de trabalho é constituído por componentes físicos, por exemplo equipamentos, instrumentos e recursos (matéria-prima), que devem ser devidamente providos por parte da organização. Visto a essencialidade para a produção eficaz de produtos/serviços, sem ocorrência de situações desagradáveis (SILVA; TOLFO, 2012).

A precarização do trabalho é oriunda da sociedade capitalista contemporânea, que se aproveita da exploração do trabalho para movimentar o mecanismo de sobrevivência capitalista. Assim, o trabalho e o ambiente laboral sofrem transformações econômicas e societais em favor da movimentação e valorização do capital, afetando o trabalhador de maneira direta, uma vez que acomete principalmente a estrutura organizacional do processo produtivo (NASCIMENTO, 2015).

Nesse contexto, com o maior conhecimento dos elementos que constituem o ambiente de trabalho, a flexibilização dos ambientes de trabalho e o dinamismo das relações trabalhistas, vieram como forma de aumentar o capital empresarial. E assim, culminaram em novas formas de trabalho, por exemplo, terceirização, assim como de gerenciá-lo, abrindo brechas para precarização (TEIXEIRA; LEMOS; FUZYAMA, 2021).

Entretanto, de acordo com Nascimento (2015), a precarização do trabalho não afeta somente os trabalhadores autônomos/independentes, mas, também, trabalhadores formais regidos pela CLT. À vista disto, conclui-se que funcionários privados, com direitos trabalhistas garantidos por lei, encontram-se igualmente sujeitos a condições de trabalho não saudáveis e inseguras, assim como a remunerações salariais não compatíveis às suas funções e/ou jornadas de trabalho.

Nessa conjuntura, Nascimento (2015) completa ao explicar que, como se trata da situação de prestação de serviços, os trabalhadores de transporte rodoviário participam ativamente do segmento de produção, circulação e consumo de mercadorias. Dessa maneira, não estão alheios ao processo de exploração do trabalho, independentemente de o vínculo empregatício ser formal ou autônomo, em razão, primordialmente, do seu ambiente “móvel” de trabalho. O qual propicia uma maior abertura para circunstâncias inadequadas de trabalho, seja em jornada trabalhista quanto no ambiente em si.

Diante do exposto, faz-se necessário uma melhor compreensão vinculada a QVT no contexto de vida laboral dos caminhoneiros como ferramenta de promover melhores condições de trabalho. E, por conseguinte, bem-estar para esses profissionais, conforme se descreve no tópico a seguir.

4.3 Relevância da QVT para os Caminhoneiros

O surgimento do sistema rodoviário, no Brasil, se deu como alternativa às outras modalidades de transporte. Em uma conjuntura histórica, o caminhoneiro passou a ser figura significativa, uma vez que o país passou a apresentar uma grande dependência no que concerne ao transporte rodoviário de cargas, o qual representa cerca de 65% da matriz de mobilidade dos recursos brasileiros, segundo CNT (2021) em sua agenda de institucional de transporte e logística. Assim, considerando o transporte rodoviário de carga o principal modal adotado, o profissional motorista de caminhão é de expressiva importância econômica para o país (KAPRON, 2012).

Segundo Kapron (2012), o caminhoneiro encontra-se representado, basicamente, por dois tipos de sindicatos, os quais são para motoristas autônomos e motoristas empregados. Com o decorrer do tempo, houve uma tendência à formação de sindicatos baseados nos tipos de transporte, nos anos 1980, como sindicatos de cargas perigosas e sindicatos dos cegonheiros. A deficiência de representatividade específica alinhada à vista grossa, feita por parte das empresas contratantes ou empregadoras, culmina em um clima de manifestações e ameaças de greve pela categoria de motoristas de cargas pesadas.

A greve dos caminhoneiros, em meados de maio de 2018, teve duração de dez dias. E tornou-se exemplo do impacto da categoria para a economia do país. Nesse sentido, as reivindicações dos motoristas autônomos tinham base, essencialmente, na alta do preço do combustível e ausência de uma tabela de precificação de frete, enquanto os caminhoneiros requerem melhores salários e mais políticas de benefícios, que compensasse as péssimas condições de trabalho oferecidas. Assim, estima-se, de acordo com o Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação, que os prejuízos ocasionados nos setores econômicos, que giram em torno de R\$ 75 bilhões (MOURA *et al.*, 2019).

Nos dias atuais, com a pandemia de COVID-19. O ramo de transporte de cargas, especialmente TRC, por se tratar de uma cadeia de logística, precisou adaptar-se rapidamente para continuar a abastecer os setores essenciais, como hospitais e supermercados, viabilizando a entrega dos suprimentos em meio aos novos exigentes protocolos sanitários, tratando-se, por este motivo, de uma categoria também essencial (NASCIMENTO, 2021).

Atrelado a isso, a pandemia acarretou uma série de aumento no preço dos combustíveis, em razão da sua relação com o transporte. Assim, consoante Gauto, Delgado e Couto (2021), a política de precificação da Petrobrás ocorre da seguinte maneira: o custo do transporte sobe proporcionalmente ao preço do diesel, de maneira que, com o transporte mais oneroso, os produtos seguem a mesma linha de precificação.

Entretanto, quando o preço do diesel é reduzido, o esquema de absorção de preço relatado anteriormente não reduz na mesma velocidade (GAUTO; DELGADO; COUTO, 2011). Nesse contexto, de acordo com a CNT (2021), em seu relatório de perfil empresarial, 87,5% das empresas pesquisadas não se encontram satisfeitas com a atual política de precificação do diesel da Petrobrás. Sendo o preço do diesel a maior dificuldade (82,3%) relatada pelos empresários, no que diz respeito ao exercício de suas atividades, seguidas pelas cargas tributárias (56,5%), pela dificuldade de reajustar o valor do frete (40,1%) e pela burocracia para operação do serviço (28%), as quais ameaçam a emergência de novas greves.

Nesse contexto, a QVT constitui-se como uma ferramenta na melhora da vida deste trabalhador em seu ambiente de trabalho. Funcionários mais satisfeitos com seu trabalho e contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais acarreta o giro da economia, por meio do aumento da produtividade. Entretanto, para que ocorra a implementação efetiva de programas de QVT nas organizações, é necessário embasar as medidas adotadas nas reais necessidades e expectativas dos caminhoneiros, baseando-se principalmente no grau de satisfação com o trabalho, a qual consiste em uma ponderação desafiadora, dado o histórico de negligência com a categoria estudada.

5 METODOLOGIA

Nesta seção explanam-se os métodos e técnicas empregados para o desenvolvimento da pesquisa. Dessa maneira, foram descritos, inicialmente, o conceito de pesquisa científica, a classificação do estudo, seguido da estratégia de coleta de dados, o instrumento de pesquisa utilizado e os sujeitos da pesquisa, sendo finalizada com a apresentação e análise dos dados.

5.1 Pesquisa científica

A pesquisa científica, segundo Gil (1994), configura um método racional e sistemático, cujo objetivo compreende propiciar soluções aos problemas propostos. Os quais partem de uma dúvida ou problema, de maneira a fazer uso de um processo científico metodológico para buscar essa solução. Da mesma forma, Ruiz (2008) continua afirmando que a pesquisa científica requer um olhar reflexivo e tratamento científico, para que, assim, se obtenha como finalidade conhecimentos ou verdades parciais sobre a realidade.

A pesquisa científica é a realização de um estudo planejado, sendo o método de abordagem do problema o que caracteriza o aspecto científico da investigação. Sua finalidade é descobrir respostas para questões mediante a aplicação do método científico. A pesquisa sempre parte de um problema, de uma interrogação, uma situação para a qual o repertório de conhecimento disponível não gera resposta adequada. Para solucionar esse problema, são levantadas hipóteses que podem ser confirmadas ou refutadas pela pesquisa. Portanto, toda pesquisa se baseia em uma teoria que serve como ponto de partida para a investigação (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 43).

Complementando a ideia acima, Marconi e Lakatos (2017) apontam a importância de manejar a pesquisa científica não somente por vã curiosidade, mas para conduzir o pesquisador a descobertas práticas da realidade humana e trazer esclarecimentos acerca de questionamentos intrínsecos ao ser humano e seu derredor, o qual é detentor e fazedor da própria ciência. Assim, a pesquisa representa um procedimento substancial em qualquer área de conhecimento (ciência), se executada de modo reflexivo e crítico, visando melhorias à sociedade.

Uma pesquisa científica é caracterizada por sua relevância científica e/ou social. A contribuição social compreende um estudo que visa complementar outro anterior, preenchendo lacunas de achados acadêmicos precedentes. Também, existem as pesquisas que trazem, fundamentalmente, resultados significantes e contributivos à sociedade. Dessa maneira, o estudo se justifica por sua relevância científica, apesar do ideal ser uma combinação dessas duas contribuições (MAIA, 2020).

Após a explanação esclarecendo o conceito de pesquisa científica e a sua relevância para o conhecimento, como um todo, cabe identificar a classificação da pesquisa quanto à sua abordagem, natureza, objetivos e procedimentos.

5.2 Tipologia de Pesquisa

A abordagem utilizada nesta pesquisa traduz-se por qualitativa, visando à utilização de um método que permite melhor investigar e compreender a forma com que os indivíduos pesquisados atribuem significado a determinada questão social ou humana que os circundam (CRESWELL, 2010). Dessa maneira, a análise qualitativa oferece contribuições menos restritivas, com uma maior riqueza de detalhes, levando em consideração, também, a subjetividade dos sujeitos da pesquisa e do pesquisador, assim como possibilita um relacionamento mais flexível entre eles (TABORDA; RANGEL, 2015).

Atrelado a isso, o estudo caracteriza-se como uma pesquisa aplicada, no que concerne à natureza, uma vez que tem como finalidade facilitar o aperfeiçoamento e solução de problemas que permeiam o ambiente em que o pesquisador vive. De modo complementar esta visa colaborar com a ampliação do conhecimento científico e infundir novas questões a serem indagadas e investigadas (GIL, 2019).

Em relação ao objetivo, a pesquisa caracteriza-se como descritiva, dado que se pretende fazer um levantamento acerca das características de uma população, estabelecendo constructos. Além disso, também é exploratória, visto que explora um fenômeno com um público-alvo ainda pouco explorado, utilizando-se da pesquisa bibliográfica, como procedimento, para realizar um levantamento teórico dos principais trabalhos científicos publicados sobre a temática proposta (GIL, 2017).

5.3 Sujeitos da Pesquisa

A determinação do universo de pesquisa é explicitar os sujeitos ou coisas que serão pesquisados sob a ótica de determinada temática, enumerando seus aspectos, características em comum. Assim, faz-se necessário delimitar uma amostra (parcela menor) dentro do universo (parcela maior) para estudo (MARCONI; LAKATOS, 2017).

Conforme Marconi e Lakatos (2017) a amostra configura a parte da população selecionada mediante um plano ou regra. Assim sendo, torna-se um subconjunto do universo, pelo qual é possível estabelecer ou estimar determinadas características, comportamentos e percepções desses universos. Factualmente, a amostra pode ser probabilística, trazendo uma generalização estatística da amostra por meio de cálculos estatísticos, ou não probabilística, na qual não é possível generalizar visto que se trata de uma amostra composta de forma intencional ou acidental.

Os autores pontuam, também, sobre a tipologia de amostra por conveniência ou por acessibilidade. Neste tipo de amostragem a pesquisa possui maior liberdade de selecionar os elementos a que consegue fácil acesso, admitindo que esses, por sua vez, constituem de alguma forma uma representação do universo a ser estudado. Assim, a amostragem por conveniência torna-se válida em estudos exploratórios e qualitativos, nos quais não têm como objetivo precisão estatística dos dados adquiridos (MARCONI; LAKATOS, 2017).

Isto posto, o universo da pesquisa foi composto por funcionários de empresas do setor de transporte rodoviário de cargas do Estado do Ceará. A amostra consiste em caminhoneiros empregados (em contratos formais), funcionários de empresas, que utilizam caminhões para transporte de produtos/serviços-, sendo essa escolha justificada por esse público movimentar a maior parte da matriz de transporte de cargas no Brasil com 64,7%, segundo dados da Confederação Nacional do Transporte - CNT (2019). Assim, torna-se relevante estudar mais profundamente sobre a percepção de qualidade de vida e bem-estar no trabalho desses profissionais.

Dessa maneira, a amostra é composta por dez funcionários, todos motoristas de caminhões, especificamente, que foram identificados sob o título “caminhoneiro” seguido de uma numeração de 1 a 10, de acordo com a ordem de entrevista.

No tocante a natureza do trabalho dos entrevistados, por se tratarem de trabalhadores celetistas, isto é controlados pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT),

algumas características são estritamente monitoradas pelas organizações empregadoras, com limites trabalhistas. Nesse contexto, os participantes são caminhoneiros que dirigem até, no máximo, 500 km por viagem e precisam, obrigatoriamente, descansar 11 horas por dia. Ademais, esses trabalhadores realizam exame toxicológico a cada 2 anos e 6 meses (30 meses), para detecção de substâncias psicoativas no organismo, por exemplo Rebite (medicamento utilizado para inibir o sono).

Sendo assim, a amostra escolhida configura uma amostra por conveniência, visto que a pesquisadora se encontra inserida nesse contexto, uma vez que possui familiares e amigos que exercem a profissão de motorista caminhoneiro. Deste modo, selecionou respondentes da população pesquisada mais colaborativos ou à disposição para participar do estudo (FREITAG, 2018). Também, deve-se ser levado em consideração a sondagem realizada com alguns caminhoneiros acerca da temática antes mesmo da escolha do tema, o que acarretou um maior aprofundamento no assunto e, por conseguinte, a definição como objeto de estudo.

5.4 Coleta dos Dados

Conforme Marconi e Lakatos (2017), a coleta dos dados configura a etapa da pesquisa em que se aplica os instrumentos elaborados e as técnicas selecionadas. Com o objetivo de apurar as informações a serem analisadas. Assim, o instrumento selecionado para esta pesquisa foi a entrevista semiestruturada.

A entrevista é uma maneira de obter informações de um entrevistado sobre um determinado problema ou assunto desejado. Assim, diverge do questionário visto que é realizada face a face e podendo ter um roteiro, ou seja, perguntas preestabelecidas (estruturada) ou não (não estruturada). Neste contexto, a entrevista semiestruturada consiste em um método que utiliza questões preestabelecidas, porém com a liberdade de possuir interações mais espontâneas, que permitem uma coleta de dados mais precisos sobre o que se busca saber (MARCONI; LAKATOS, 2017).

O roteiro da entrevista desta pesquisa encontra-se segmentado em dois blocos. O primeiro bloco diz respeito às questões relacionadas ao perfil sociodemográfico dos entrevistados, tais como gênero, estado civil, renda familiar, quantidade de filhos, escolaridade, cargo/função, tempo de empresa e a carga diária e de descanso. Já, o segundo bloco é composto por 18 questões abertas, fundamentadas no modelo de Walton (1973), quanto à QVT e nos

estudos de Siqueira (2014), relacionados à BET, organizadas em dimensão individual, dimensão social, dimensão organizacional e bem-estar no trabalho.

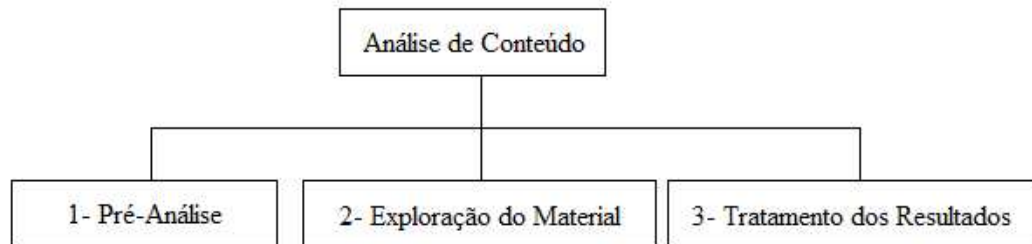
As entrevistas deste estudo foram registradas por meio de um gravador de áudio, mediante autorização dos participantes antes do início dos questionamentos. Vale a ressalva de que os caminhoneiros também foram informados, inicialmente, sobre a preservação de suas identidades. Por fim, as entrevistas foram realizadas no mês de maio de 2023.

5.5 Tratamento dos Dados

A análise de conteúdo, conforme aponta Bardin (1977), consiste em um conjunto de técnicas de análise de comunicações, tratando-se de um único instrumento. Que traz a vantagem de possuir grande disparidade de forma adaptável a diversos campos, isto é, abrange formas de comunicação.

Para este trabalho, optou-se pela análise de conteúdo de Bardin (1977), a qual está dividida, cronologicamente, em três fases. Sendo estas aplicadas ao conteúdo coletado, conforme demonstrado na figura a seguir:

Figura 5 - Etapas da análise de conteúdo conforme Bardin (1977)



Fonte: Adaptado de Bardin (1977).

Para Bardin (1977), a fase de pré-análise consiste em um momento de organização dos dados em si. Correspondendo ao período de escolha dos documentos a serem analisados, bem como de formular indicadores que auxiliam na etapa de interpretação final. Assim, nesta pesquisa, a etapa que corresponde à fase descrita ocorreu através da definição dos objetivos do estudo, determinação das categorias de análise, delimitação do estudo teórico a ser pesquisado e o roteiro de entrevista.

Em seguida, na fase de exploração do material deve-se, conforme Bardin (1977), administrar sistematicamente as decisões tomadas. Ou seja, compreende a etapa em que ocorre a codificação dos recortes de texto, decomposição e enumeração, levando em consideração as regras formuladas. Concretizada pela etapa de elaboração e escrita detalhada do referencial teórico e; realização e transcrição das entrevistas.

Assim, visando melhor entendimento dos objetivos específicos propostos, assim como tratamento dos dados, foram elaboradas categorias de análise que agrupam as oito categorias propostas no modelo de Walton (1973) e a conceituação de bem-estar no trabalho de Siqueira (2014). Baseado nessas categorias, foram definidas unidades de contexto para uma melhor visualização e análise dos dados coletados, conforme apresentado no quadro a seguir:

Quadro 9 - Unidades de contexto e de registro das categorias de análise

Categorias de Análise	Unidades de Contexto
Dimensão Individual	Trabalho e Espaço Total de Vida
	Oportunidade de Uso e Desenvolvimento das Capacidades
Dimensão Social	Integração Social na Organização
	Constitucionalismo na Organização
	Relevância Social do Trabalho na Vida
Dimensão Organizacional	Compensação Adequada e Justa
	Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis
	Oportunidade de Crescimento e Segurança
Bem-estar no Trabalho	Compromisso e Satisfação no Trabalho
	Envolvimento com o Trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2023).

Por fim, na fase de tratamento dos resultados torna-se a etapa de síntese, inferências e interpretação dos resultados (BARDIN, 1977). Desse modo, na presente pesquisa esta etapa compreende a seção de análise dos resultados, na qual foi realizado o confronto entre as teorias descritas na seção de referencial teórico e a prática diante dos resultados obtidos por meio das entrevistas. Para tal, os dados foram categorizados e gerenciados com a assistência do *software Atlas ti 7.5.4*. Assim, na próxima seção encontra-se o desenvolvimento das interpretações e inferências dos resultados obtidos.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na presente seção da pesquisa tratou-se do processo de análise e interpretação dos dados, compondo a fase da análise de conteúdo, conforme Bardin (1977). Desse modo, os resultados foram obtidos por meio de dez entrevistas e, inicialmente, foram descritos os dados sociodemográficos e profissionais dos entrevistados. Em seguida, foi utilizado *software Atlas ti 7.5.4*, mais precisamente a ferramenta *network view*, para codificar das unidades de texto os registros, de modo a aferir a qualidade de vida e bem-estar no trabalho dos caminhoneiros participantes do estudo.

6.1 Perfil dos Entrevistados

Para a coleta dos dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas com dez caminhoneiros, todos em empregos formais. Assim, e mediante a coleta de dados obteve-se o seguinte registro, onde os quadros 10 e 11 representam o perfil individual dos participantes da pesquisa:

Quadro 10 - Caracterização dos caminhoneiros quanto ao sexo, idade, estado civil, número de filhos e renda familiar

Entrevistado	Sexo	Idade	Estado Civil	Filhos	Renda Familiar
Caminhoneiro 1	Masculino	42 anos	Casado	1	Totalmente responsável
Caminhoneiro 2	Masculino	44 anos	Casado	5	Totalmente responsável
Caminhoneiro 3	Masculino	61 anos	Casado	2	Totalmente responsável
Caminhoneiro 4	Masculino	43 anos	Casado	3	Totalmente responsável
Caminhoneiro 5	Masculino	35 anos	Casado	1	Parcialmente responsável
Caminhoneiro 6	Masculino	40 anos	Casado	1	Totalmente responsável
Caminhoneiro 7	Masculino	53 anos	Casado	3	Totalmente responsável
Caminhoneiro 8	Masculino	48 anos	Casado	1	Totalmente responsável
Caminhoneiro 9	Masculino	40 anos	Solteiro	1	Parcialmente responsável
Caminhoneiro 10	Masculino	52 anos	Casado	3	Parcialmente responsável

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quadro 11 - Caracterização dos caminhoneiros quanto à escolaridade, carga horária e tempo de atuação na organização e tempo de profissão.

Entrevistado	Escolaridade	Carga Horária	Empresa	Tempo na Empresa	Tempo de Profissão
Caminhoneiro 1	Ensino Médio Completo	12 horas	Empresa A	9 anos	23 anos
Caminhoneiro 2	Ensino Fundamental Completo	11 horas	Empresa A	3 anos	25 anos
Caminhoneiro 3	Ensino Fundamental Completo	8 horas	Empresa A	5 anos	34 anos
Caminhoneiro 4	Ensino Médio Completo	11 horas	Empresa A	3 anos	7 anos
Caminhoneiro 5	Ensino Médio Completo	9 horas	Empresa B	2 anos	5 anos
Caminhoneiro 6	Ensino Médio Completo	12 horas	Empresa B	2 anos	14 anos
Caminhoneiro 7	Ensino Médio Incompleto	11 horas	Empresa A	12 anos	27 anos
Caminhoneiro 8	Ensino Médio Completo	11 horas	Empresa A	11 anos	17 anos
Caminhoneiro 9	Ensino Médio Completo	10 horas	Empresa C	10 anos	15 anos
Caminhoneiro 10	Ensino Fundamental Completo	9 horas	Empresa C	3 anos	10 anos

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nessa conjuntura, tomando os quadros acima em consideração, os indivíduos entrevistados foram denominados por Caminhoneiro 1 até Caminhoneiro 10 (C1 até C10) durante toda esta seção de análise e interpretação dos dados, visando preservar as suas identidades e a confidencialidade das informações fornecidas. Ademais, os participantes se encontram empregados em três empresa diferentes, sendo identificadas como A, B e C e as entrevistas duraram em média 27 minutos cada.

Assim, todos os caminhoneiros entrevistados são do sexo masculino e possuem idade entre 35 e 61 anos. No qual torna-se possível extrair a média de idade da amostra sendo 46 anos. Arelado a isso, 90% dos entrevistados são casados, todos possuem filhos e 70% afirmaram ser totalmente responsável pela renda familiar.

No que diz respeito à escolaridade, a formação predominante foi o ensino médio completo (60%). O qual todos os entrevistados informaram que o grau de estudo não possui relação direta com o trabalho executado, sendo primordial saber ler e escrever para obtenção da carteira de habilitação, sendo este então o item indispensável ao exercício da profissão, e em sequência a reclassificação para categoria D.

Foi observado que 70% da amostra exerce uma jornada de diária entre 9-11 horas, considerando o tempo de condução e tempo de espera para carregar/descarregar o veículo. Além disso, em relação ao dia da semana em que goza o descanso, 60% afirmaram que descansam aos domingos, outros 30% aos sábados e domingos e 10% não possui dia específico reservado à folga, podendo este escolher muitas vezes de acordo com sua disposição e cansaço, mediante a carga de trabalho.

Em conclusão, os resultados apontam que um número de 60% trabalha na organização entre um intervalo de 2 a 5 anos. Entretanto, um número significativo tem uma década ou mais de vínculo com a empresa, e no que diz respeito ao tempo de profissão.

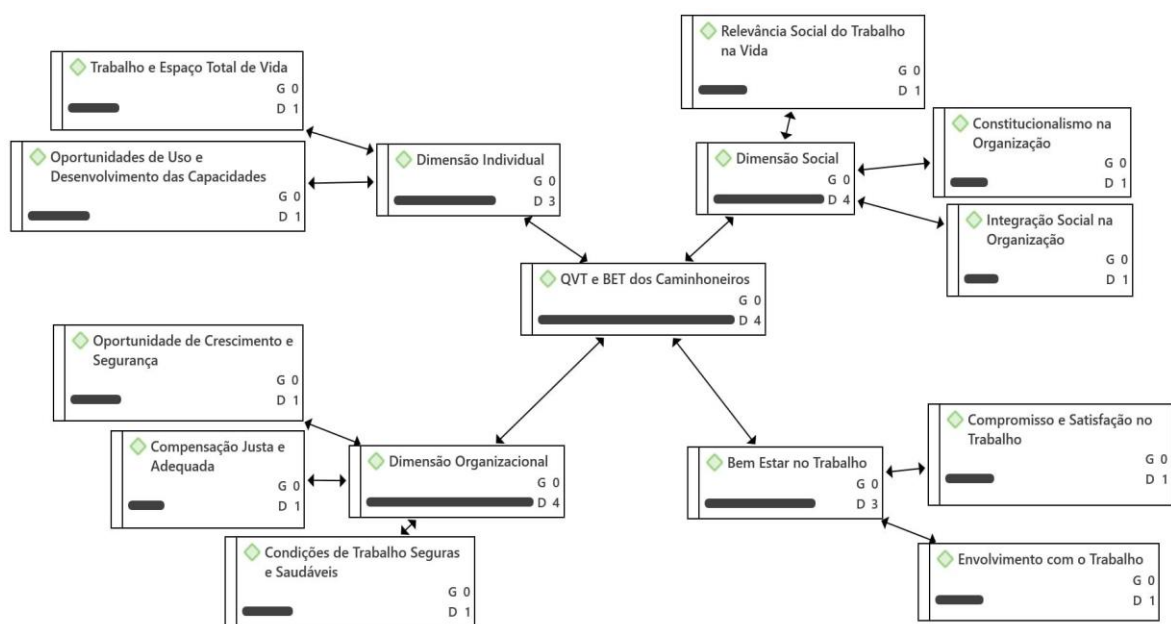
6.2 Análise da Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-estar dos Caminhoneiros

No atual componente do estudo foram realizadas as análises de forma mais detalhada das transcrições das entrevistas feitas com os caminhoneiros. De modo a atingirmos ao principal objetivo da pesquisa: investigar a percepção dos caminhoneiros acerca da qualidade de vida e bem-estar no trabalho.

Nesse sentido, cabe ressaltar que o objetivo geral e os específicos estão baseados nas dimensões apontadas por Walton (1973) e os conceitos de bem-estar de sua concepção, que foram condensadas em categorias de análise, de acordo com as questões apontadas, e resultaram nas seguintes: dimensão individual, dimensão social, dimensão organizacional e bem-estar no trabalho.

Assim, para discussão das categorias à descrição das entrevistas foi submetida ao sistema de *networking view*, que possibilitou por meio do uso da ferramenta *Atlas TI*, onde de acordo com análises foi possível compreender as interações entre as unidades de contexto e de registro, que serão descritas a seguir.

Figura 6 - Relação entre categorias de análise, unidades de contexto e unidades de registro



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

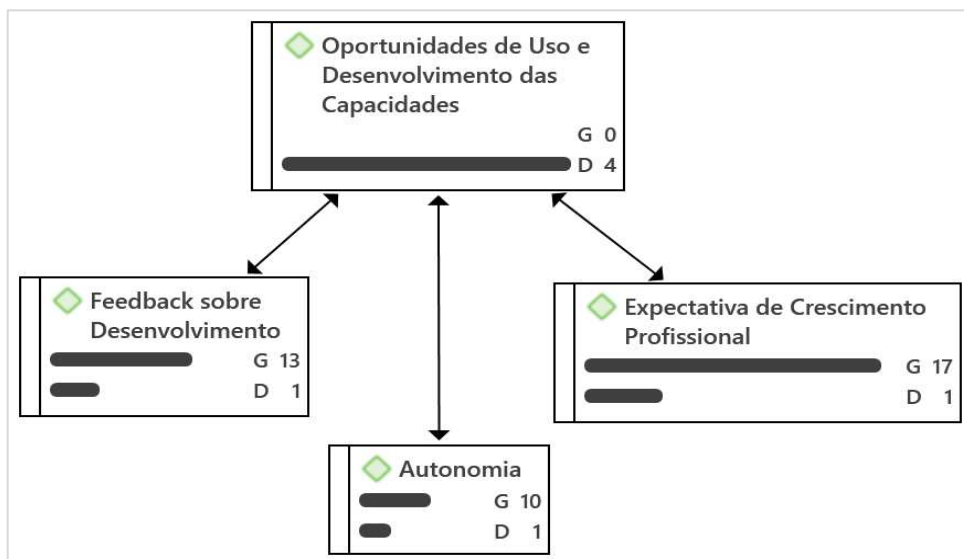
Em seguida, as subseções contêm uma análise dos dados obtidos na pesquisa levando em consideração cada unidade de contexto e suas respostas (unidades de registro).

6.2.1 Dimensão Individual

A dimensão individual de que trata a QVT, defendida por Walton (1973) deve ser a primeira ser analisada, pois trata o principal objetivo estabelecido na pesquisa, sendo: investigar a percepção dos caminhoneiros acerca da qualidade de vida e bem-estar no trabalho. E para que seja possível compreender essa dimensão foi pesquisado acerca da rotina de trabalho e principais questões apontadas pelos indivíduos. Segundo Melo (2014) estas são importantes dados para mensuração do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Assim, para essa análise foram elencadas as unidades de contexto seguintes: Oportunidade de uso das capacidades e Trabalho e Espaço Total de Vida.

Em continuidade a isso, a primeira unidade de contexto trata da Oportunidade de uso das capacidades e trabalho. Dessa maneira, para obtenção de dados relacionados a isso os caminhoneiros foram questionados da seguinte forma: “*Como a empresa lhe dá liberdade e autonomia na área que você atua?*”. E sobre isso, diversos tipos de respostas foram registradas, pois os participantes embora concordem em alguns pontos, em outros houveram diferenças significativas. Desse modo, a figuras a seguir representa a unidade de contexto e suas respectivas unidades de registro.

Figura 7 - Oportunidade de uso das capacidades



Fonte: Dados da pesquisa 2023.

E em resposta ao questionamento feito, as unidades mais registradas são em torno da expectativa de crescimento profissional, feedback de desenvolvimento e a autonomia profissional, como pontos principais informações mencionadas.

Assim, no tocante à autonomia, citado dez vezes, muitos dos participantes apresentam afirmações positivas semelhantes, e afirmam que: *“Qualquer obstáculo ou dúvida, eu ligo e esclareço, peço autorização, comunico. Mesmo que eu resolva na hora, mas preciso comunicar o que foi feito e como, mas eles têm confiança em mim, é questão de procedimento”* (C1). Já em outros casos os outros afirmam *“Não resolvo nada por mim mesmo, sempre peço autorizando, mas não acho ruim, acho correto”* (C6).

O aspecto crescimento profissional apesar de citado dezessete vezes apresenta uma informação importante a ser discutida, pois os profissionais em sua maioria afirmaram não haver perspectiva de crescimento, pois o próprio ramo de atuação limita essa possibilidade. Assim, as algumas das respostas foram: *“Olhe, eu trabalhava num caminhãozinho velho, mais antigo e hoje passei para um mais novo, pela credibilidade que fui ganhando com os anos na empresa”* (C1).

Outro apontamento importante feito pelo participante C4 informa que alguns dos profissionais já se sentem contemplados com o cargo que ocupam, e responde de maneira clara que: *“Não tive nenhuma oportunidade, mas não me incomodo com isso. Acho que nessa posição de caminhoneiro é difícil crescimento, tipo promoção, eu vou ser promovido a carreteiro e passar mais tempo longe de casa? Não, estou satisfeito com meu trabalho [...]”*.

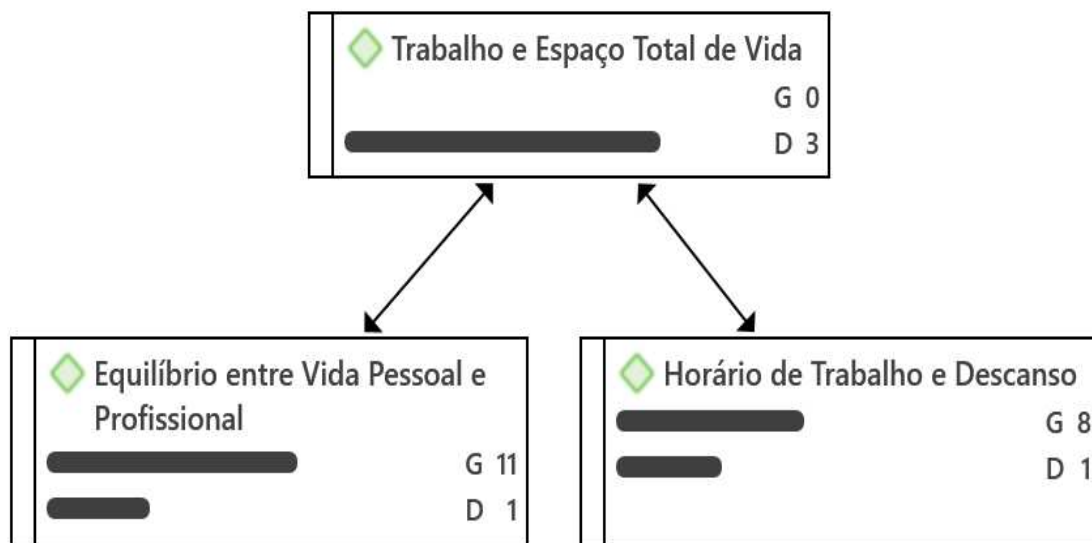
Desse modo, no que concerne ao aspecto de autonomia e oportunidade de crescimento os profissionais apresentam certo nível de satisfação. Sendo claro pela maneira que expõe a opinião que, em sua maioria, os participantes afirmam acreditar em sua autonomia para resolver as adversidades, demonstrando apenas o cuidado em manter o diálogo com a empresa e empregador. Ou em casos mais extremos recorrem a consultas diretas com os seus superiores, que os caminhoneiros afirmam sempre receber apoio e as orientações necessárias para proceder com a situação.

Assim, é possível compreender que esse nível de autonomia por parte dos profissionais faz com que estes se sintam importantes e parte da empresa. Tendo abertura para fazerem sugestões de melhorias ou mesmo de mudança nos processos que envolvem as possíveis adversidades do cotidiano profissional. Segundo Silva (2015) esse tipo de prática proporciona ações positivas no que diz respeito ao desempenho das funções dos colaboradores, e desse modo, os profissionais tendem a se sentirem valorizados pela empresa.

Em relação à unidade de contexto Feedback sobre Desenvolvimento, presente com treze citações, os entrevistados afirmam, na maior parte, receberem *feedbacks* constantes por parte de seus gestores imediatos, seja relacionados à seus pontos fortes, pontos à desenvolver ou receber algum elogio e agradecimento, conforme o Caminhoneiro 7 expõe: *“eles me procuram e dizem o quanto estão satisfeito, quando termina uma obra, a parte da engenharia, os encarregados, sempre vêm fazer o agradecimento por a gente ter executado tudo perfeito, não houve acidente.”*

Já, na unidade de contexto Trabalho e Espaço Total de Vida, foi realizada a seguinte pergunta: *Você consegue conciliar o seu trabalho e sua vida pessoal, com equilíbrio entre horários de trabalho, descanso e lazer? Caso você trabalhe aos finais de semana, de que forma isso prejudica seu relacionamento e lazer com a família?* E foram obtidos os seguintes resultados:

Figura 8 - Trabalho e espaço total de vida



Fonte: Dados da pesquisa 2023.

Desse modo, durante a entrevista foi questionado se os participantes conciliavam com equilíbrio trabalho, vida pessoal, descanso e lazer. E qual seria a relação entre esses aspectos da vida social e seu relacionamento com a família. Bem como, também, foi questionado acerca da percepção sobre valorização profissional e como a empresa se comporta em relação ao tema.

Dessa maneira, em relação à unidade de registro Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional, as respostas foram variadas, pois o C4 afirma que: *“Conseguo equilibrar tranquilo. Eu trabalho no sábado, mas isso não prejudica não, minha mulher é acostumada, não reclama,*

ela entende que é a profissão mesmo, que eu tô feliz fazendo o que eu gosto. Consigo compensar o meu horário quando preciso”. Em contrapartida C6 comenta que: “Atualmente não, estou trabalhando mais do que descansando ou tendo algum lazer, minha esposa e filho estão reclamando porque mal vejo eles.”

Nesse sentido, ao realizar esses questionamentos, os entrevistados foram quase unânimes em dizer que não se sentiam prejudicados em relação ao lazer e convivência com a família. Embora alguns dos relatos tenham sido de que por estar em outros estados não são todos os finais de semana em contato com a família, esse tempo é compensado no retorno ao lar, pois em geral tendem a exceder o tempo de uma semana, dedicados a família e ao descanso.

No que se refere à unidade de registro Horário de Trabalho e Descanso, presente 8 vezes durante as entrevistas, os caminhoneiros declaram que, apesar do horário corrido do dia a dia, conseguem se organizar bem em relação à horários de comer, parar e descansar, até mesmo para resolução de demandas pessoais, consoante o Caminhoneiro 9 relata: *“Eu tento me organizar, ter hora de parar nos postos de combustíveis, comer direito, tomar um banho, descansar, para família, quando possível [...]”*.

De forma geral, os caminhoneiros relataram a consciência de que a profissão em si exige bastante disponibilidade da parte deles, pois ficam à mercê dos horários de carga e descarga e, assim, por vezes, seus cônjuges tendem a pressionar sobre estarem presente em eventos aos finais de semana ou datas comemorativas, gerando algum tipo conflito ou desgaste nas relações familiares.

Acerca da dimensão individual, conforme aponta Walton (1973) as interferências do trabalho no lazer afetam diretamente a qualidade de vida dos profissionais, pois estes agravos refletem de maneira negativa na relação dos indivíduos sujeito as essas condições com as demais pessoas de sua convivência. Em concordância e de maneira complementar, o autor Silva (2015) afirma que o tempo de lazer, e demais ocasiões que possibilitam o convívio social não podem e não devem ser afetadas pelo trabalho.

Em síntese, o pressuposto de que a QVT possui níveis satisfatórios quando o trabalhador conseguir equilibrar a jornada de trabalho com o tempo para lazer e relacionamento com a família mostra-se verdadeiro, uma vez que os caminhoneiros que declararam conseguir equilibrar tempo de trabalho e tempo de lazer demonstram maior satisfação para trabalhar.

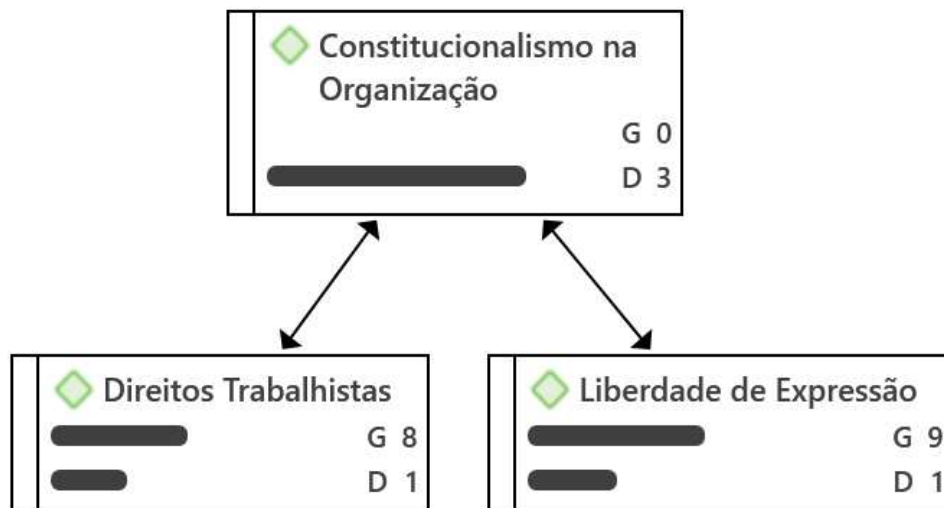
6.2.2 Dimensão Social

Já dimensão social da QVT, conforme Walton (1973), abrange os aspectos de interação entre os envolvidos na atividade. E para contemplar essa categoria de análise selecionamos o seguinte objetivo específico: Verificar a QVT dos caminhoneiros sob o aspecto social, quanto à garantia de direitos, a integração e a relevância do trabalho na vida.

Nesse sentido, as unidades de contexto sociais visam compreender como acontece a integração dos indivíduos nas organizações, o respeito aos limites individuais, bem como o cumprimento das normativas e leis que regem os estatutos e regimentos trabalhistas acerca de suas atuações (GOMES, 2016). Para esta categoria foram determinadas as seguintes unidades de contexto: Constitucionalismo na Organização, Integração Social na Organização e Relevância Social do Trabalho na Vida.

Para o surgimento da unidade de contexto Constitucionalismo na Organização, foi realizado o seguinte questionamento: *Caso necessário, você tem liberdade para reivindicar seus direitos assegurados por lei? De que forma é possível você fazer expor suas ideias e sugestões de melhorias no ambiente de trabalho?* Assim, foi observado ‘Direitos Trabalhistas’ e ‘Liberdade de Expressão’ como unidades de registro.

Figura 9 - Constitucionalismo na organização



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

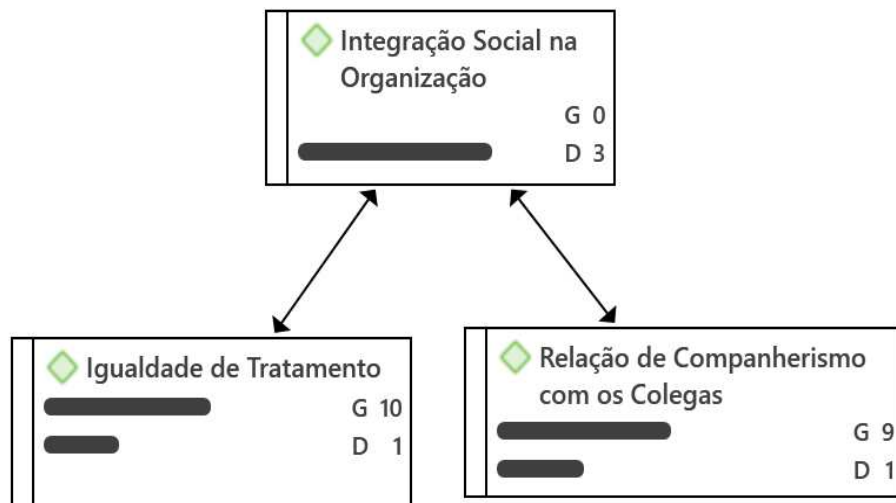
Acerca de Direitos Trabalhistas foram obtidas oito respostas, tais como: *“Tem o sindicato da gente, tem como procurar advogado, a gente é liberado do serviço, caso precise, mas a empresa sempre explica se tiver alguma coisa ou mudança.”* (C2). Já, no tocante à

Liberdade de Expressão o C5 afirma que: *“Sempre posso relatar uma melhoria ou falar se achar que alguma coisa não tá funcionando nas reuniões da gente.”*

Portanto, foram percebidas respostas afirmativas quanto à possibilidade de assegurar os direitos trabalhistas, visto que oito dos dez entrevistados afirmam ser sindicalizados e possuir acesso livre e fácil em casos de precisão. Atado a isso, em relação a liberdade de expressão, nove dos dez caminhoneiros relataram se sentirem livres para expor suas ideias e melhorias a todo time, seja individualmente, diretamente com o chefe ou colega de trabalho, ou de forma coletiva em reuniões, além de atrelar importância a isso para o exercício de suas funções.

Na unidade de contexto Integração Social na Organização, foi questionado: *Você se sente bem com o seu trabalho e consegue perceber a importância dele para a sociedade? Você acha que tratamento igual com todos os motoristas da empresa? Como é seu relacionamento com a equipe?*

Figura 10 - Integração social na organização



Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

Sobre essas questões, a maioria em afirma possuírem boas relações de trabalho com os colegas e com os empregadores, e demais funcionários de empresa, sendo assim possível identificar a unidade de registro Relação de Companheirismo com os Colegas, com nove citações. De maneira mais pontual, muitos dos profissionais declararam possuir relações de interações entre si que perpassam o contato de trabalho e se torna uma questão de companheirismo e cooperação, pois em alguns casos os colaboradores buscam se apoiar nas atividades, conforme fica evidente no trecho a seguir.

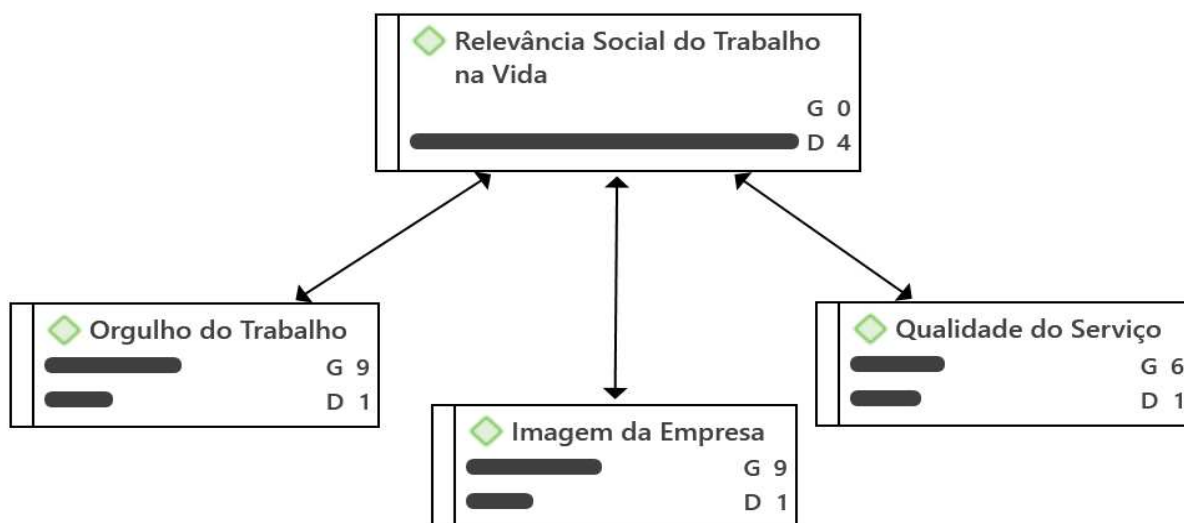
“[...] a minha relação com todo mundo aqui é tranquila, de vez em quando a gente viaja junto, quando a gente carrega no mesmo horário. Como a gente viaja de noite um espera o outro para não viajar só.” (C9)

Já, a unidade de registro Igualdade de Tratamento, citada por todos os caminhoneiros, se mostra relacionada à Relação de Companheirismo com os Colegas, fomentando-a, de acordo com a fala do Caminhoneiro 3: “*Tratam todo mundo igual, acho que por isso todo mundo se dá bem, não tem competição.*”

Acerca desse aspecto, Louveira *et al.* (2017) conceitua que todos os direitos e deveres enquanto colaboradores devem ser respeitados, incluindo tratamento justo, respeito a individualidade, privacidade e demais questões singulares de cada indivíduo. Nesse sentido, é importante a empresa garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas. E de modo complementar a essa afirmação Gomes (2017) pontua que as organizações devem exercer o papel de fiscalizar e garantir que não haja situações de embates e se preocupar com o clima organizacional, pois questões como essa inferem de maneira negativa no convívio e na qualidade de vida dos associados.

Quanto à unidade de registro Relevância Social do Trabalho na Vida, os questionamentos realizados foram: *O que te faz sentir satisfação e orgulho em dizer que trabalha nesta empresa? Qual a sua avaliação da empresa quanto à imagem, a qualidade do serviço e a responsabilidade social da empresa?* E sobre eles foram registradas as seguintes unidades de registro:

Figura 11 - Relevância social do trabalho na vida



Fonte: Dados da pesquisa 2023.

Na unidade de registro Orgulho do Trabalho os caminhoneiros foram unânimes em afirmar que sentem orgulho ao trabalho, principalmente se considerar a opinião popular em relação à relevância do serviço prestado. De maneira que se evidenciada na seguinte resposta: *“Sim, me sinto. São os caminhoneiros que movem o Brasil, né? Em alguns lugares as pessoas falam isso e agradecem pelo trabalho”* (C3). Outra afirmação que corrobora com esse pensamento foi feita pelo C6 *“Sim, me sinto bem, porque eu faço o que eu gosto, que é ser caminhoneiro. É bem importante, porque somos nós que transportamos quase tudo no Brasil.”*

Quanto à Qualidade do Serviço prestado, os participantes também concordaram que as empresas para os quais estes prestam serviços apresentam-se no ramo como empresas responsáveis e devidamente reconhecidas por sua qualidade no atendimento aos prazos e garantia das entregas de forma correta.

Já, no que se refere à unidade de registro Imagem da Empresa, os entrevistados afirmaram que a empresa possui uma imagem positiva perante os olhos da população e, especificamente dos clientes, seja devido o tempo de existência, responsabilidade no pagamento, responsabilidade social ou tratamento com os funcionários.

Assim, o Caminhoneiro 7 completa ao dizer que recomendaria a organização para colegas que estão à procura de uma ocupação: *“Em relação a imagem é boa, a empresa ela cuida muito do meio ambiente, é a única do Nordeste que recicla 100% do asfalto que é retirado do solo e procura sempre cumprir com as leis ambientais. Considero ser uma boa empresa para se trabalhar, recomendaria”*.

Sobre isso Silva (2015) afirma que ações ou funções que contribuem para o sentimento de importância e pertencimento por parte dos colaboradores influem de maneira positiva na qualidade de vida e desempenho profissional. E Gomes (2018) complementa que essa imagem satisfatória da empresa, promovem orgulho por parte dos profissionais de colaborarem para esse resultado.

Assim, podemos perceber que os profissionais se sentem parte integrante da empresa, e há uma busca por parte destas para a garantia e cumprimento da legislação vigente que orienta a profissão. A integração entre profissionais de modo geral parece existir, ainda que de forma periódica, as empresas buscam manter reuniões para troca de informações e relatos pertinentes ao trabalho.

Sendo assim, os profissionais reconhecem sua importância por meio da iniciativa empresarial, bem como a população comum que também o integra a sociedade como um

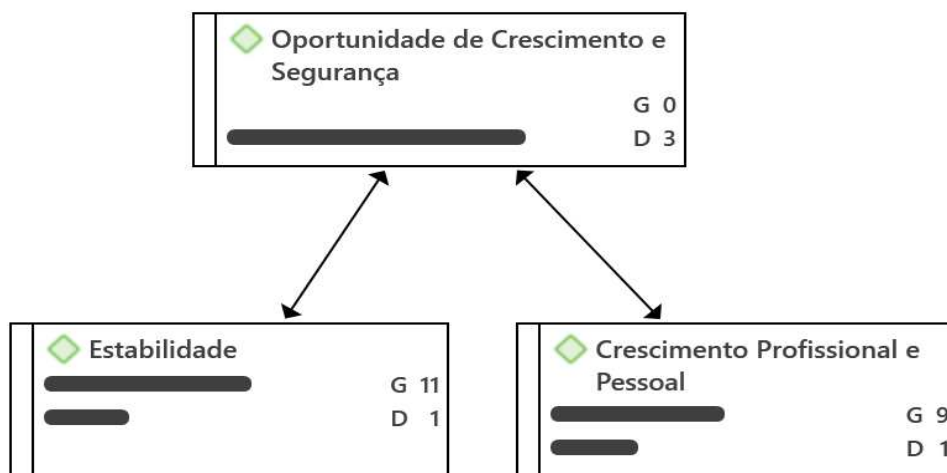
profissional que movimentada e dá suporte ao país, confirmando o pressuposto atribuído a esta dimensão.

6.2.3 Dimensão Organizacional

De acordo com Walton (1973), a dimensão organizacional tem relação direta com os aspectos ligados à carga horária de trabalho, remuneração, oportunidades de crescimento e reconhecimento pelos serviços prestados, entre outros. E para que fosse possível apontar essas questões nos dados obtidos foi elencado o seguinte objetivo específico: Identificar a QVT dos caminhoneiros sob o aspecto organizacional, como as condições trabalhistas, compensações adequadas, oportunidade de crescimento e segurança. Assim foram escolhidas as seguintes unidades de contexto: Oportunidade de Crescimento e Segurança, Compensação Adequada e Justa e Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis.

Para elencar a unidade de contexto Oportunidade de Crescimento e Segurança, foi feito o seguinte questionamento: *Você tem perspectiva de crescimento profissional por meio de promoção de cargos e aumento salarial? Você recebe algum tipo de treinamento/curso? Você vê segurança e estabilidade no seu emprego?*. Assim, foram obtidos os seguintes dados relacionados as principais respostas:

Figura 12 - Oportunidade de crescimento e segurança



Fonte: Dados da pesquisa 2023.

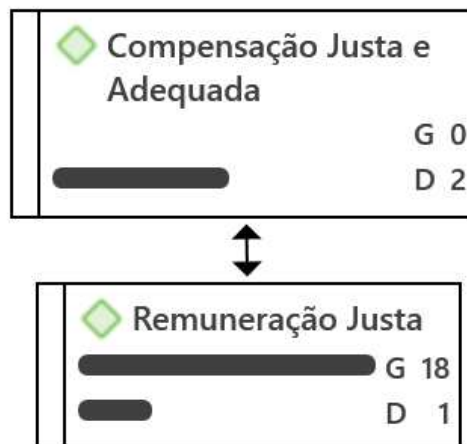
Quanto às circunstâncias de trabalho, nove entre dez entrevistados afirmam que a função apresenta certa estabilidade e que não temem ficar desempregados. Bem como, por estes estarem diretamente ligados a empresas de transporte, no que diz respeito ao cumprimento do

regimento, as empresas são rigorosas e com frequência frisam a importância de os funcionários seguirem e respeitarem os limites individuais de trabalho, bem como as normas estabelecidas para a função: *“Sendo bom, a empresa sempre fala como está, se precisa melhorar, então em não tenho medo de ser demitido fácil.”* (C1)

Assim, ao serem indagados sobre as possibilidades de progresso na carreira, remetendo a unidade de registro Crescimento Profissional e Pessoal, os entrevistados afirmaram que não almejam essa possibilidade e dado o tipo de trabalho. Outros relatam que possível mudar de categoria, porém não seria uma progressão de cargo, e sim uma mudança em algumas especificações do trabalho. Contudo, alguns afirmaram que recebem aumentos de acordo com alguns cursos e profissionalizações, e que, portanto, esta é uma forma de oportunidade de serem devidamente reconhecidos por seu desempenho.

Na Compensação Adequada e Justa, foram questionados: *Você considera seu salário justo pelas atividades que você realiza em seu trabalho? Se você soubesse que seu salário é menor do que um colega que também é motorista (de caminhão da mesma categoria), você se sentiria desmotivado?*

Figura 13 - Compensação adequada e justa



Fonte: Dados da pesquisa 2023.

Para o surgimento da unidade de registro Remuneração Justa, foi realizado o seguinte questionamento: *Você considera seu salário justo pelas atividades que você realiza em seu trabalho? Se você soubesse que seu salário é menor do que um colega que também é motorista (de caminhão da mesma categoria), você se sentiria desmotivado?*

Acerca desses questionamentos foram obtidas respostas como: *“Sim, acho justo pro que eu faço, tá justo. Não me sentiria desmotivado, não vejo por esse lado, eu fazendo o meu*

serviço bem é o que importa, não vou comparar (C5)”. Em contrapartida o C6 afirma que: *“Não, não acho, acho que trabalho muito para o salário que ganho. Não me sentiria, para mim não faz sentido ficar desmotivado, tem que fazer o que gosta, independente dos outros, do salário dos outros”*.

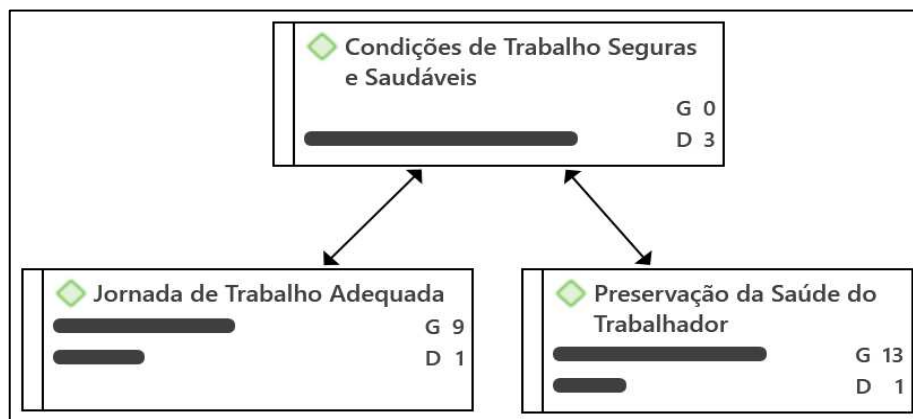
Portanto, foram percebidas divergências no que diz respeito às respostas. Contudo em sua maioria os profissionais consideraram o salário justo e adequado ao desempenho de suas funções. Fato que demonstra que ainda que a carga de trabalho possa ser considerada divergente dos demais trabalhos, os profissionais consideram sua remuneração satisfatória.

No que concerne à remuneração como um todo, alguns dos caminhoneiros afirmam serem devidamente reconhecidos. E que nesse aspecto as empresas cumprem com as responsabilidades e fazem o pagamento das remunerações de forma justa e igualitária, considerando os aspectos citados como cursos e treinamentos que os profissionais dispõem. Já para outros, o baixo reconhecimento salarial torna-se um aspecto que desmotiva e torna-se uma barreira a ser vencida, ainda que alguns reconheçam que são poucas as formas de mudança dessas práticas.

Assim segundo Silva (2015) a remuneração considerando o trabalho desempenhado pelo associado, composta por salário e bonificações também interfere na QVT, pois representa o poder aquisitivo para usufruto de questões relacionadas a manutenção das questões essenciais, bem como lazer e afins.

No que concerne a unidade de contexto Condições de Trabalho Seguras e Saudáveis, foi questionado: *Como você caracteriza seu ambiente de trabalho com relação à segurança (uso de EPI e instalações dos caminhões?). Você os considera adequados?* E foram obtidos os resultados seguintes:

Figura 14 - Condições de trabalho seguras e saudáveis



Fonte: Dados da pesquisa 2023.

Conforme pesquisado acerca dessa dimensão, foi perguntado logo no início da entrevista sobre equipamentos de proteção de proteção individual e principais itens de segurança que devem estar disponíveis no caminhão. E as respostas transpareceram a preocupação organizacional com a preservação da saúde do trabalhador, com 13 citações. Dessa forma, devido ao porte da empresa e a preocupação com a intensificação das fiscalizações os profissionais tendem a manter em dia a manutenção desses acessórios.

Assim, os participantes afirmaram, que: *“Acho que é seguro, adequado, até porque as próprias companhias, que a empresa presta serviço, exige o equipamento de EPI e faz um checklist do caminhão, tipo pneu”* (C10). Em concordância as alegações realizadas, C5 pontua que: *“Tá tudo diretinho, meu caminhão sempre é dado manutenção e sempre que eu solicito algum acessório eu consigo, pedi um som para escutar durante a viagem e foi providenciado com alguns dias. E em termos de EPI tem tudo completo, então considero adequado sim”*.

Desse modo no que diz respeito à segurança, todos foram unânimes em reconhecer a segurança no interior dos veículos, afirmando manter em dia a manutenção dos principais equipamentos de proteção. De forma conjunta, os entrevistados afirmam que também sua prática profissional, acontece respeitando os limites de carga horária de trabalho e tempo de descanso.

Dito isso, Louveira *et al.* (2017) afirma que a carga horária e condições de trabalho devem buscar garantir a segurança do colaborador, considerando também a garantia de manutenção a saúde e o cuidado com ambiente de trabalho. Devendo manter a atenção também em todos os aspectos do ambiente físico de atuação profissional, tendo em vista a atividade desempenhada.

Assim, é possível perceber que na perspectiva dos profissionais pesquisados os aspectos organizacionais e demais questões que permeiam o cotidiano do trabalho, apresentam cenário positivo. E estes tendem a reconhecer a qualidade no ambiente laboral, ainda que em muitos casos não seja o cenário ideal.

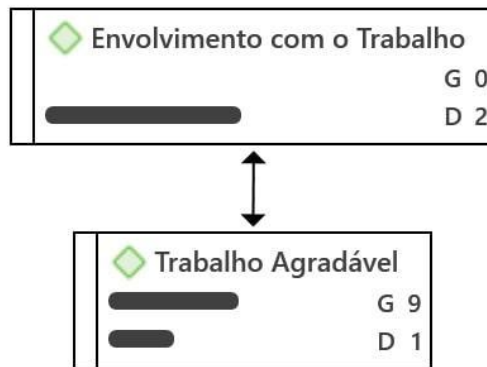
Desse modo, o pressuposto, atribuído à dimensão organizacional, não se comprova totalmente, uma vez que os caminhoneiros se mostraram satisfeitos perante melhorias, não necessariamente ascensão profissional, como promoções e reclassificações salariais.

6.2.4 Bem Estar no Trabalho

Com o propósito de analisar o bem estar no trabalho dos caminhoneiros e, por consequência, atingir o quarto objetivo específico deste estudo, foi elaborada uma interpretação das respostas dos entrevistados, tomando como base as unidades de contexto: Envolvimento com o trabalho e; Compromisso e satisfação no trabalho.

Nesse contexto, visando assimilar a unidade de contexto Envolvimento com o trabalho, foi realizado a pergunta: “*O que torna seu ambiente de trabalho agradável? Você tem uma boa relação com seu chefe? Como ele costuma dar feedback sobre seu desempenho?*”. Assim, em resposta obteve-se a seguinte unidade de registro:

Figura 15 - Envolvimento com o trabalho



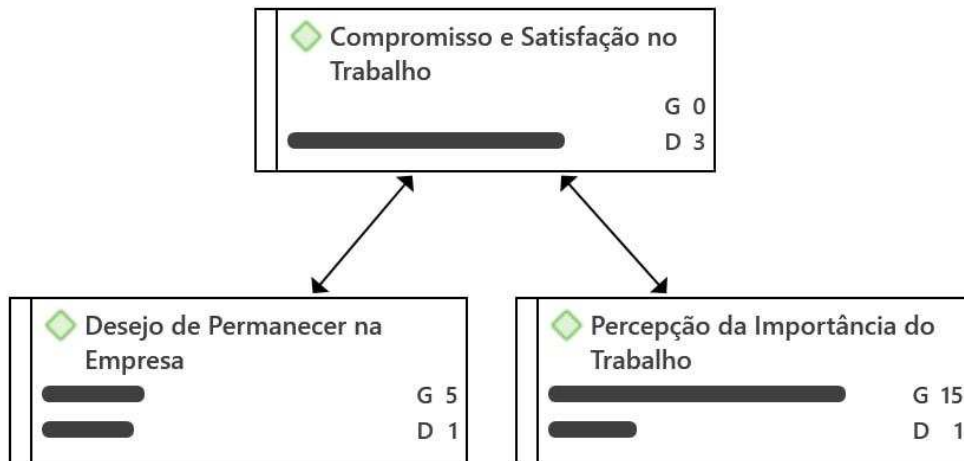
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A unidade de registro que mais se repetiu, com nove citações, foi referente a agradabilidade do trabalho. De acordo com Siqueira (2014), o envolvimento com o trabalho se dá pela natureza do trabalho realizado, além de variáveis que circundam o processo de trabalho no qual o trabalhador se encontra enquanto realiza as suas funções laborais. Dessa maneira, por meio de passagens das entrevistas, foi possível identificar que um bom relacionamento da equipe torna o ambiente de trabalho mais aprazível para convivência e exercício das atividades: “*Acho que o mais importante é mais a convivência com todo mundo, amigos, os donos das revendas, com os patrões*” (C9).

Ademais, um dos entrevistados reforçou mais acerca da importância de um ambiente de trabalho amistoso, com interações mútuas de respeito e companheirismo, como parte do bem estar no trabalho: “*Não é o meu caso, mas trabalhar com um pessoal complicada não dá, mas eu gosto da equipe, todo mundo se respeita, ninguém quer ser melhor que ninguém [...]*” (C5).

No tocante à unidade de contexto Compromisso e Satisfação no Trabalho foi realizada a seguinte pergunta: “*Quais oportunidades de crescimento foram dadas desde quando você entrou na empresa? Você gosta da empresa onde trabalha?*”. Deste modo, com essas duas perguntas foi possível identificar as seguintes unidades de registro.

Figura 16 - Compromisso e satisfação no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nesse cenário, Siqueira (2014) afirma que o compromisso no trabalho ocorre por meio de sentimentos de natureza positiva quando são direcionados à organização em que se trabalha. Da mesma maneira, ainda de acordo com a autora, a satisfação no trabalho é oriunda também de sentimentos positivos, mas, por sua vez, direcionados ao trabalho em si.

A unidade de registro mais frequente, com 15 citações ao longo das entrevistas, foi a Percepção da Importância do Trabalho. Todos os entrevistados afirmaram que compreendem a relevância do trabalho do caminhoneiro, levando em consideração a matriz rodoviária sendo a principal forma de transporte de mercadorias no Brasil, “*É importante sim, se não fosse o caminhoneiro como que vai transportar as mercadorias? Navio, trem e avião é muito caro para transportar*” (C2).

Arelado a isso, um dos entrevistados relata que, além da percepção própria da importância do trabalho, a população também, à parte das empresas, costuma agradecer pelo seu serviço, o que gera bem estar no trabalho, “*São os caminhoneiros que movem o Brasil, né? Em alguns lugares as pessoas falam isso e agradecem pelo trabalho*” (C3).

No tocante a unidade de registro Desejo de Permanecer na Empresa, 50% dos caminhoneiros entrevistados afirmaram desejar manter o seu trabalho na empresa em que

trabalham atualmente, atrelando a vontade a variáveis de controle organizacional, por exemplo remuneração paga em dia, ambiente organizacional, com colaboração, e atenção por parte da empresa, como é possível ver nas falas dos Caminhoneiros 1 e 5:

“[...] Nessa empresa eu consegui me identificar, ela é certinha, paga direito, ninguém de fora tem nada ruim pra dizer e de dentro também não.” (C1)

“[...] Eu gosto da equipe, todo mundo se respeita, ninguém quer ser melhor que ninguém, a empresa e o patrão também se preocupam se a gente tá bem, se tá cansado.” (C 5)

Dessa maneira, torna-se possível inferir que, na categoria de análise Bem Estar no Trabalho, o trabalho é considerado agradável, pelos caminhoneiros, quando há um ambiente de trabalho colaborativo, de convivência amistosa e com escuta ativa e cumprimento de obrigações legais, como pagamento salarial no período correto, fomentando o desejo de permanência no trabalho, além de acolitar na percepção da importância da função.

Deste modo, verifica-se, por meio das informações perquiridas neste tópico, que o pressuposto desta pesquisa, relacionado ao aspecto BET, se confirma, uma vez que a satisfação e comprometimento no trabalho possuem relação direta com aspectos do ambiente e a capacidade de trabalhar em equipe.

Por fim, na seção seguinte se encontram as considerações finais deste estudo, assim como os pressupostos acerca dos objetivos propostos, os resultados encontrados e as limitações da pesquisa.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, o presente estudo buscou de maneira prática um maior aprofundamento acerca das condições de trabalho dos caminhoneiros e a qualidade de vida liga a esse aspecto. Para tal, considerou-se as principais questões que permeiam o seu cotidiano profissional e relação à situação do convívio familiar e usufruto do lazer, pois a QVT é vista como essencial para a garantia de um ambiente de trabalho saudável e atrativo ao colaborador, buscando também promover saúde, segurança e garantia dos direitos individuais.

Dito isso, para atingir o objetivo principal de investigar a percepção dos caminhoneiros acerca da qualidade de vida e bem-estar no trabalho foi possível observar que a maioria dos profissionais, embora reconheçam algumas dificuldades, consideram, de maneira geral, satisfatório e que há qualidade de vida no desempenho da função.

Na busca de atender o primeiro objetivo específico, isto é, a QVT dos caminhoneiros sob o aspecto individual, como rotina de trabalho, equilíbrio de horários de trabalho e lazer, valorização, autonomia e capacidade de melhoria de suas competências, os participantes desta pesquisa reconhecem as condições de trabalho satisfatórias, visto que os *feedbacks* são constantes, possuem um nível satisfatório de autonomia e conseguem, no geral, se organizar quanto ao tempo destinado a trabalho e a relacionamento com a família.

Assim, os profissionais esclarecem que mediante a função desempenhada, as condições em que estes se encontram contemplam suas perspectivas. E no que diz respeito à segurança, foi percebida uma enorme preocupação quanto a esse aspecto, de modo que os profissionais afirmaram realizar com regularidade as manutenções necessárias, assim como a empresa também atua de forma conjunta para garantir um ambiente seguro e saudável.

Assim, ao verificar a QVT dos caminhoneiros sob o aspecto social, segundo objetivo específico, quanto à garantia de direitos, a integração e a relevância do trabalho na vida, foi possível perceber que os profissionais reconhecem o cumprimento da legislação, bem como se sentem devidamente integrados a empresa, de maneira que a importância do desempenho de suas funções reflete de maneira positiva e singular na sociedade. Além disso, reconhecem o trabalho como essencial para a vida e manutenção das atividades sociais no geral, como o transporte de alimentos e produtos associados.

Já, no tocante ao terceiro objetivo específico, a QVT no aspecto organizacional relacionada às possibilidades de progressão da carreira circunstâncias de trabalho, segurança e remuneração adequada, os profissionais consideram que estes aspectos também estão de acordo

com as garantias e necessidades da profissão, não sendo observadas afirmações que discordassem desse apontamento de maneira significativa.

Para satisfazer ao quarto objetivo específico, as questões relacionadas ao bem-estar no trabalho no que se refere a compromisso, satisfação e envolvimento no trabalho, foi percebido que os profissionais são comprometidos e satisfeitos com sua atuação profissional, bem como apresentação por interação entre si, sempre buscando fortalecer as relações de cooperação entre si, por meio do contato regular e diálogo sobre dificuldades e possíveis adversidades.

Em síntese, conclui-se que os objetivos propostos para esta pesquisa foram atingidos. De modo geral, os participantes da pesquisa se mostraram satisfeitos quanto à QVT e BET. Acredita-se que, em contraponto com o aparato teórico apresentado das condições precárias de trabalho desses profissionais, apresenta um resultado positivo devido as limitações trabalhistas impostas pelas empresas, como forma de proteção tanto para caminhoneiro quanto para resguarda da própria organização.

Assim, este estudo contribui academicamente para um melhor entendimento acerca da qualidade de vida e bem estar no trabalho de uma classe de trabalhadores tão significativa para o país, porém pouco estudada no campo da Administração. Espera-se que os resultados obtidos possam servir como base para gestores aprimorarem as condições de trabalho dos caminhoneiros.

Como limitação da pesquisa pode-se apontar a pouca disponibilidade dos caminhoneiros, no que diz respeito ao tempo, para responder a pesquisa, uma vez que passam tempo significativo dirigindo pelas estradas. Além disso, os instrumentos quantitativos válidos no Brasil, citados neste estudo, são extensos e com linguagem científica complicada para aplicação neste público.

Como sugestão para pesquisa futuras, recomenda-se que a pesquisa seja reaplicada com caminhoneiros autônomos, os quais vivenciam um cotidiano e situações monetárias diferentes, e verificar se haverá alteração na percepção deles em comparação à caminhoneiros de trabalho formal.

Desse modo, foi possível concluir que a pesquisa torna-se relevante para discussões sobre a qualidade de vida no trabalho e os aspectos que esta envolve, bem como a sua importância para garantia de direitos básicos relacionados ao bem-estar.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Mylena Sousa; DA SILVA, Naiana Deodato. Avaliação da qualidade de vida dos funcionários de uma faculdade privada através do questionário qwlq-78. **Revista de Casos e Consultoria**, v. 12, n. 1, p. e25803-e25803, 2021.
- BARBOSA JUNIOR, Moisés. **Avaliação da qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em trabalhadores rurais por meio de correlação**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- BARBOSA, Mayara Lima *et al.* Qualidade de vida no trabalho de agentes de segurança penitenciária: Uma análise a partir do TQWL-42. **Salud & Sociedad**, v. 9, n. 2, p. 146-157, 2018.
- BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa. **Ed. Presses Universitaires de France**, 1977.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 1. ed. rev. São Paulo: Edições 70, 2011. 281 p. ISBN 978-85-62938-04-7.
- BATTISTON, Márcia; CRUZ, Roberto Moraes; HOFFMANN, Maria Helena. Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 11, p. 333-343, 2006.
- BOTELHO, Lúcio José et al. Profissão motorista de caminhão: uma visão (im) parcial [Truck driver: a (un) partial view]. **Saúde & Transformação Social/Health & Social Change**, v. 2, n. 3, p. 108-113, 2011.
- BRASIL. **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015**. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista. [S. l.], 2 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113103.htm. Acesso em: 26 abr. 2022.
- CASCIO, Wayne. **Managing human resources**. McGraw-Hill US Higher Ed USE, 2021.
- CHIAVENATO, I. (2014). **Gestão de pessoas: o novo papel de recursos humanos nas organizações** (4a ed.). Barueri, SP:Manole.

CLAUDINO, Danillo Tito Franco et al. O impacto de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em tempos de crise. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 17, p. e232101724881-e232101724881, 2021.

CNT – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE. **Agenda institucional transporte e logística 2021**. Brasília, Brasil: ITL, 2021 p. 95.

CNT – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE. **Pesquisa CNT Perfil dos Caminhoneiros 2019**. Brasília, Brasil: ITL, 2019 p. 13.

CNT – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE. **Pesquisa CNT Perfil Empresarial – Transporte Rodoviário de Cargas 2021**. Brasília, Brasil: ITL, 2021 p.8.

CORRÊA, Edison José; VASCONCELOS, Mara; SOUZA, Maria Suzana de Lemos. **Iniciação à metodologia: Trabalho de Conclusão de Curso**. 2017.

CORRÊA, Jonathan Saidelles et al. Panorama das publicações sobre Bem-estar no trabalho na última década (2006-2015): Um estudo Bibliométrico. **Revista Gestão Organizacional**, v. 9, n. 3, 2016.

CORREIA, Talissa Macedo; BIANCHI, Alessandra. Stress em caminhoneiros e comportamento no trânsito. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 20, n. 1, p. 242-255, 2019.

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DA SILVA, Armistrong Martins *et al.* A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) EM UMA INDÚSTRIA ALIMENTÍCIA. **Gestão e Sociedade**, v. 15, n. 43, 2021.

DIAS, Alex Carrér Borges; CHAVEIRO, Neuma; PORTO, Celmo Celeno. Qualidade de vida no trabalho de fisioterapeutas docentes no município de Goiânia, Goiás, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, p. 3021-3030, 2018.

FERNANDES, Eda Conte. Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar. **Salvador: Casa da Qualidade**, 1996.

FERNANDES, Livia Carolina. “Estamos o tempo todo enxugando gelo”: Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar em um órgão do poder judiciário. 2013.

- FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). *Brazilian Journal of Psychiatry*, v. 21, p. 19-28, 1999.
- FORBES. Caminhão autônomo testado para Serviço Postal nos EUA: Startup levará correspondências com olho em ganhos de prazos e custos. *Negócios*, [S. l.], p. -, 22 maio 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/negocios/2019/05/caminhao-autonomo-testado-para-servico-postal-nos-eua/>. Acesso em: 15 maio 2023.
- FREITAG, Raquel Meister Ko. Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência? *Sociolinguistic samples: random or convenience?*. **Revista de Estudos da Linguagem**, v. 26, n. 2, p. 667-686, 2018.
- GARCIA, Edilene de Oliveira Pereira. O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde. **Revista Eletrônica Gestão e Serviços**, v. 1, n. 1, p. 76-94, 2010.
- GAUTO, Marcelo; DELGADO, Fernanda; COUTO, Márcio. O paradoxo dos preços dos combustíveis. **Revista Conjuntura Econômica**, v. 75, n. 02, p. 44-47, 2021.
- GERHARDT GNOATTO, Duana Catarina *et al.* **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho de motoristas chapecoenses**. GESTÃO. Org: Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 20, n. 1, 2022.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4.ed São Paulo: Atlas, 1994.
- _____. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. São Paulo, Atlas, 2017.
- _____. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- GOMES, João Tadeu. **Análise da qualidade de vida no trabalho dos servidores públicos em uma unidade do IF sul de minas**. 2016. 96f. Dissertação (Mestrado em administração pública) - Universidade Federal de Alfenas, Varginha, 2016.
- GROUP, WHOQOL. *Development of the WHOQOL: Rationale and current status*. **International Journal of Mental Health**, v. 23, n. 3, p. 24-56, 1994.
- HACKMAN, J. Richard; OLDHAM, Greg R. *Development of the job diagnostic survey*. **Journal of Applied psychology**, v. 60, n. 2, p. 159, 1975.

- KAPRON, Rafael Antônio. **História do trabalho dos caminhoneiros no Brasil: profissão, jornada e ações políticas**. 2012. 203 f. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2012.
- LIMA, Eliana Maria Gonçalves *et al.* **Qualidade de vida no cotidiano de caminhoneiros e sua correlação com o cronótipo**. 2012.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, Rio de Janeiro, v. 1, n. abr./ju 1997, p. 79-83, 1997.
- LIRIO, Angelica Barbieri *et al.* Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações. **Gestão & Regionalidade**, v. 36, n. 107, 2020.
- LOUVEIRA, J. *et al.* **Qualidade de Vida no Trabalho no setor hoteleiro da cidade de Foz do Iguaçu**. Revista de Gestão e Tecnologia - Navus, Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 58-71, jan/mar, 2017.
- MAIA, Ana Cláudia Bortolozzi. **Questionário e entrevista na pesquisa qualitativa: elaboração, aplicação e análise de conteúdo – Manual Didático**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2020. 52 p. ISBN 978-65-86101-19-5. *E-book* (52 p.).
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5.ed. São Paulo: EDITORA ATLAS, 2008.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados. In: **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados**. 2017. p. 277-277.
- MARQUES, Caroline Silva *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo de caso em uma organização militar da região central do RS. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 9, n. 1, 2020.
- MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho**: um estudo de caso na área da construção civil. 2002.

- MELO, M. **Avaliação da qualidade de vida no trabalho: o caso da polícia militar da cidade de João Pessoa - PB.** 2014. 133f. Dissertação (Mestrado em engenharia de produção) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.
- MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de saúde pública**, v. 25, p. 341-349, 1991.
- MOURA, Henrique Nogueira et al. Resultantes da greve dos caminhoneiros (2018): um hibridismo de estatística bilionária e o óleo diesel em face à macroeconomia. **Research, Society and Development**, v. 8, n. 7, p. e50871164, 2019.
- MUCHINSKY, P. M. Motivación Laboral. In: Muchinsky, P. M. **Psicología Aplicada al Trabajo: una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional.** Bilbao: Desclée de Brouwer, 1994. p. 367-412.
- NADLER, David A.; LAWLER, Edward E. *Quality of work life: Perspectives and directions.* **Organizational dynamics**, 1983.
- NASCIMENTO, Arielle Pereira. O COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR DE COMBUSTÍVEIS EM MEIO À PANDEMIA DO COVID 19. 2021.
- NASCIMENTO, Iolivalda Lima do. A precarização do trabalho formal: as condições de trabalho dos condutores de carga perigosa no Porto de Cabedelo - PB, 2015. 157 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social)- Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.
- PANTALEÃO, Patrícia de Fátima; VEIGA, Heila Maria da Silva. Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na última década. **Holos**, v. 5, p. 1-24, 2019.
- PASCHOAL, Tatiane *et al.* **Qualidade de vida no teletrabalho, redesenho e bem-estar no trabalho de professores.** XLV Encontro da ANPAD, 8 de outubro de 2021.
- PEDROSO, Bruno et al. Desenvolvimento do TQWL-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Dissertação de Pós-Graduação. Ponta Grossa**, 2010.
- PETERS, Ariane; CASAGRANDE, Jacir Leonir; PICOLLI, Icaro Roberto Azevedo. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com trabalhadores terceirizados em uma empresa de construção civil. **Revista da UNIFEPE**, v. 1, n. 22, p. 104-127, 2017.

- PINTO, Camila de Paula; RODRIGUES, Justina Da Costa. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM DIAGNOSTICO NA EMPRESA BLOCOS OLIVEIRA COM BASE NAS DIMENSÕES DE WESTLEY (1979). **Anais da Semana Científica e de Extensão do Centro de Ciências Sociais Aplicadas-Gestão**, v. 7, n. 1, 2019.
- PIRES, Gislaine Viana dos Santos. Análise dos reflexos e da constitucionalidade do tempo de espera estabelecido pela Lei 13.103/2015 no artigo 253 C, § 8º da CLT. **Direito-Tubarão**, 2018.
- REIS JÚNIOR, Dálcio Roberto dos et al. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. 2008. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- RESCHKE, MICHELE CRISTINE; MAIA, REGINA ELISEMAR CUSTÓDIO. O IMPACTO DA LEI DO MOTORISTA–LEI N. 13.103/2015 NA JUSTIÇA DO TRABALHO. **JUSFARESC-Revista Jurídica Santa Cruz**, v. 9, n. 9, 2016.
- RIBEIRO, Lucilene Francisca et al. Residência em Saúde e COVID-19: Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em um hospital universitário no nordeste brasileiro. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 12, p. 120014-120034, 2021.
- ROCHA, Lenilson Olinto et al. Qualidade de vida no trabalho: um termo multiconceitual e dinâmico. **XXXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção–Eneep**, 2017.
- RODRIGUES, Jefferson Rayronn de Souza. *et al.* Qualidade de vida no trabalho: Um estudo de caso baseado no modelo de Walton (1973). **REVISTA INTERDISCIPLINAR E DO MEIO AMBIENTE (RIMA)**, v. 1, n. 1, p. e29-e29, 2019.
- RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Vozes, 1994.
- RUIZ, J. A. **Metodologia científica**: guia para eficiência nos estudos. 6. ed. 2. São Paulo: Atlas, 2008.
- SILVA, Ana Carolina Cozza Josende. **Fatores que afetam a qualidade de vida no trabalho: uma análise em um instituto federal de ensino**. 2015. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul, 2015.

SILVA, Karen Aldicléia da; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação. **Revista eletrônica Fafit/facic**, v. 1, n. 2, 2010.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 341-354, 2012.

SIQUEIRA, Jessyka Garcia et al. Qualidade de vida no trabalho sob a luz do modelo de Walton. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 13, n. 1, 2021.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 24, p. 201-209, 2008.

SOUZA, Élide Kaline Melo de et al. **Avaliação da qualidade de vida e prevalência de fatores de risco cardiovasculares modificáveis em caminhoneiros ante rota nos estados do nordeste brasileiro**. 2018.

SOVERAL, Caroline de Menezes; SILVEIRA, Michele Marinho da. Qualidade de vida e prevalência de sintomas depressivos em idosas com dor crônica. **Contextos Clínicos**, v. 13, n. 2, p. 572-589, 2020.

TABORDA, Marcia; RANGEL, Mary. Pesquisa Quali-quantitativa On-line: Relato de uma experiência em desenvolvimento no campo da saúde. **CIAIQ2015**, v. 1, 2015.

TEIXEIRA, R.; LEMOS, A. H. D. C.; FUZYAMA, C. K. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E CARREIRAS: PANORAMA DA PRODUÇÃO ACADÊMICA SOBRE A TEMÁTICA. **Caderno de Administração**, v. 29, n. 2, p. 141-163, 8 dez. 2021.

TIFFIN, Joseph; MCCORMICK, Ernest James. *Industrial psychology*. 1965.

TIMOSSI, Luciana da Silva et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física/Uem**, [S.L.], v. 20, n. 3, p. 395-405, 5 out. 2009. Universidade Estadual de Maringá.

_____. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Production**, v. 20, p. 471-480, 2010.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira et al. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

VITAL, Mirian Serrão; PAIVA, Kely Cesar Martins de; PEREIRA, Jefferson Rodrigues. Modelo integrado de qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: no final, o que vale são as regras. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 21, 2020.

WALTON, Richard E. *Quality of working life: what is it*. **Sloan management review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. McGraw-hill, 1983.

WESTLEY, William A. *Problems and solutions in the quality of working life*. **Human relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

WHOQOL GROUP et al. *The world health organization quality of life instruments*. **Geneva: WHO (MSA/MNH/PSF/97.4)**, 1997.

APÊNDICE A - ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM CAMINHONEIROS EMPREGADOS FORMAIS

BLOCO 1 – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Nome:

Idade:

Sexo: feminino () masculino ()

Estado Civil: solteiro () casado () viúvo () separado () divorciado ()

Possui filho(s)? Quantos?

Renda familiar: totalmente responsável () parcialmente responsável () não é responsável ()

Escolaridade: fundamental () médio () superior ()

Cargo/Função:_____.

Tempo de Empresa: _____.

Há quanto tempo trabalha como caminhoneiro? _____.

Quantas horas trabalha por dia (em média):_____.

Dias da semana que goza o descanso:_____.

BLOCO 2 - PERGUNTAS DIRECIONADAS AOS OBJETIVOS

Compensação Justa e Adequada

1- Você considera seu salário justo pelas atividades que você realiza em seu trabalho? Se você soubesse que seu salário é menor do que um colega que também é motorista (de caminhão da mesma categoria), você se sentiria desmotivado?

2- Existe banco de horas ou pagamento de horas extras? Você trabalha aos finais de semana? Existe algum ganho extra por produtividade?

Condições de Segurança e Saúde de Trabalho

3- Como você caracteriza seu ambiente de trabalho com relação à segurança (uso de EPI e instalações dos caminhões? Você os considera adequados?

4- Você considera que as horas trabalhadas é adequada para a sua função? Como você acha que essas horas prejudicariam a sua saúde?

Oportunidade de Crescimento e Segurança

5- Você tem perspectiva de crescimento profissional por meio de promoção de cargos e aumento salarial? Você recebe algum tipo de treinamento/curso?

6- Você vê segurança e estabilidade no seu emprego?

Integração Social na Organização

7- Você se sente bem com o seu trabalho e consegue perceber a importância dele para a sociedade?

8- Você acha que tratamento igual com todos os motoristas da empresa? Como é seu relacionamento com a equipe?

Constitucionalismo

9- Caso necessário, você tem liberdade para reivindicar seus direitos assegurados por lei?

10- De que forma é possível você fazer expor suas ideias e sugestões de melhorias no ambiente de trabalho?

Relevância Social da Vida

11- O que te faz sentir satisfação e orgulho em dizer que trabalha nesta empresa?

12- Qual a sua avaliação da empresa quanto à imagem, a qualidade do serviço e a responsabilidade social da empresa?

Trabalho e Espaço Total de Vida

13- Você consegue conciliar o seu trabalho e sua vida pessoal, com equilíbrio entre horários de trabalho, descanso e lazer? Caso você trabalhe aos finais de semana, de que forma isso prejudica seu relacionamento e lazer com a família?

14- De que forma a empresa te valoriza, a ponto de você perceber que sua função é importante?

Relevância Social do Trabalho na Vida

15- Como a empresa lhe dá liberdade e autonomia na área que você atua?

16- Você considera a sua atividade muito importante? Por quê?

Bem Estar no Trabalho

17- Quais oportunidades de crescimento foram dadas desde quando você entrou na empresa?

Você gosta da empresa onde trabalha?

18- O que torna seu ambiente de trabalho agradável? Você tem uma boa relação com seu chefe?
Como ele costuma dar feedback sobre seu desempenho?