

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/284156243>

# A VIABILIDADE DO INVESTIMENTO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Article · November 2015

---

CITATION

1

READS

662

2 authors, including:



**Cristiano Bodart**

Universidade Federal de Alagoas

125 PUBLICATIONS 195 CITATIONS

SEE PROFILE

## A VIABILIDADE DO INVESTIMENTO EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Aline Ribeiro Barbosa<sup>1</sup>  
Cristiano das Neves Bodart<sup>2</sup>

### Resumo

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido foco de atenção de diversos estudos, o que evidencia a crescente preocupação com os diversos profissionais e a compreensão, ainda que elementar, da relação direta entre QVT e produtividade. No entanto, os caminhoneiros, ainda que reconhecida a sua importância para a econômica nacional, suas condições de trabalho são, geralmente, precárias, recebendo pouca atenção e investimentos para a sua QVT. Dito isto, o presente artigo tem por objetivo avaliar a viabilidade de se investir em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para tanto, discute, por meio de uma discussão bibliográfica, as condições de trabalho dos caminhoneiros brasileiros, utilizando-se, por fim, de um estudo caso. A metodologia utilizada foi, inicialmente, uma revisão de literatura e, posteriormente, um estudo de caso exploratório. Para o estudo de caso, os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com gestores da empresa Belmok. Foi identificado que as práticas adotadas pela empresa indicam que iniciativas como essa podem ser possíveis e viáveis para melhorar a QVT e ainda reduzir custos operacionais e colaborar com a imagem da empresa.

**Palavras-Chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Saúde Física e Mental. Ergonomia.

<sup>1</sup> Graduada em Administração pela Faculdade Novo Milênio e especialista em Gestão Empresarial pela mesma IES.

<sup>2</sup> Doutorando em Sociologia pela Universidade de São Paulo (USP), docente da Faculdade Novo Milênio e coordenador do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Administração.

### 1 INTRODUÇÃO

Os caminhoneiros ganharam destaque na grande mídia nos meses de fevereiro e março de 2015; isso após algumas eventos que deflagraram paralizações e protestos em quase todos os estados brasileiros, sendo estes marcados pelo bloqueio de rodovias e por diversos confrontos com a Polícia Federal. Dentre os motivos que se destacam, estaria o aumento do valor do combustível, um possível aumento nos pedágios e insuficiência das leis para promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Motoristas rodoviários sofrem, em geral, um grande desgaste físico e

psicológico devido a várias horas de direção, recentemente veio à tona a discussão em torno das disposições introduzidas pela Lei nº 12.619/12, popularmente conhecida como “Lei do Descanso”. Esta legislação disciplinou regras para os motoristas rodoviários profissionais de veículos automotores que atuam no transporte de passageiros e cargas. Por meio desta lei, em seu artigo 2º, seria direito dos motoristas profissionais:

I - ter acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional, em cooperação com o poder público;

II - contar, por intermédio do Sistema Único de Saúde - SUS,

com atendimento profilático, terapêutico e reabilitador, especialmente em relação às enfermidades que mais os acometam, consoante levantamento oficial, respeitado o disposto no art. 162 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

III - não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o dolo ou a desídia do motorista, nesses casos mediante comprovação, no cumprimento de suas funções;

IV - receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no efetivo exercício da profissão;

V - jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador, que poderá valer-se de anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, nos termos do § 3º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de meios eletrônicos idôneos instalados nos veículos, a critério do empregador.

Parágrafo único. Aos profissionais motoristas empregados referidos nesta Lei é assegurado o benefício de seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais inerentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou em valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A profissão motorista rodoviário geralmente caracteriza-se pelo baixo grau de escolaridade e qualificação profissional. Por esta razão, o Art. 2º atestava ser de responsabilidade da empresa oferecer a qualificação profissional. A empresa também tem a obrigatoriedade de beneficiar o empregado com seguro de vida, isso devido aos riscos que a categoria oferece.

Quanto à jornada de trabalho essa mesma lei aponta que:

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, serão observados:

I – intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas de tempo ininterrupto de direção, podendo ser fracionados o tempo de direção e o de intervalo de descanso, desde que não completadas as 4 (quatro) horas ininterruptas de direção;

II – intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo coincidir ou não com o intervalo de descanso do inciso I;

III – repouso diário do motorista obrigatoriamente com o veículo estacionado, podendo ser feito em cabine leito do veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em hotel, ressalvada a hipótese da direção em dupla de motoristas prevista no § 6º do art. 235-E.

Art. 235-E. Ao transporte rodoviário de cargas em longa distância, além do previsto no art. 235-D, serão aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada. § 1º Nas viagens com duração superior a 1 (uma) semana, o descanso semanal será de 36 (trinta e seis) horas por semana trabalhada ou fração semanal trabalhada, e seu gozo ocorrerá no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou em seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido descanso.

A Lei nº 12.619/12 era clara no tocante ao descanso entre as jornadas do trabalho do motorista rodoviário, deixando sob responsabilidade do empregador controlar de forma fidedigna o tempo de trabalho por meio eletrônico ou manualmente. São muitos os deveres à serem cumpridos por parte da empresa, porém há um

questionamento quanto à aplicabilidade desta Lei e sua eficácia, levando em consideração que os motoristas rodoviários ainda assumem a maior participação no índice de acidentes graves no trânsito, sendo o motivo mais frequente a fadiga.

Há anos a categoria vem buscando uma intervenção do estado (por meio de aprovação de lei) na regulamentação da atividade de caminhoneiros. No dia 02 de março de 2015 foi sancionada a “Lei dos Caminhoneiros” (Lei nº 15.13.103, de 2 de março de 2015). A nova lei, dentre outros pontos, garante, em seu artigo 2º:

- I - ter acesso gratuito a programas de formação e aperfeiçoamento profissional, preferencialmente mediante cursos técnicos e especializados previstos no inciso IV do art. 145 da Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, normatizados pelo Conselho Nacional de Trânsito - CONTRAN, em cooperação com o poder público;
- II - contar, por intermédio do Sistema Único de Saúde - SUS, com atendimento profilático, terapêutico, reabilitador, especialmente em relação às enfermidades que mais os acometam;
- III - receber proteção do Estado contra ações criminosas que lhes sejam dirigidas no exercício da profissão;
- IV - contar com serviços especializados de medicina ocupacional, prestados por entes públicos ou privados à sua escolha;
- V - se empregados:
  - a) não responder perante o empregador por prejuízo patrimonial decorrente da ação de terceiro, ressalvado o dolo ou a desídia do motorista, nesses casos mediante comprovação, no cumprimento de suas funções;
  - b) ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira fidedigna mediante anotação em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e

meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador; e

c) ter benefício de seguro de contratação obrigatória assegurado e custeado pelo empregador, destinado à cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez total ou parcial decorrente de acidente, traslado e auxílio para funeral referentes às suas atividades, no valor mínimo correspondente a 10 (dez) vezes o piso salarial de sua categoria ou valor superior fixado em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Além desses pontos, a referida lei normatiza a jornada de trabalho (em no máximo 12 horas), amplia os pontos de descanso e repouso, determina que o caminhoneiro não seja responsável por prejuízos patrimoniais se uma ação for de terceiros, proporcionada a garantia de remuneração pelo tempo de espera (se empregado) e limita em cinco horas e meia o tempo de direção ininterrupta. Tais medidas, embora não atenda plenamente aos interessados, vêm no sentido de melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desses profissionais.

A intervenção estatal nos parece importante para a QVT dos caminhoneiros. Partimos do pressuposto de que seja necessário conscientizar as empresas do ramo dos benefícios gerados pela melhoria da QVT desses profissionais e que os programas e medidas necessárias para isso não são necessariamente “gastos” e, portanto, viáveis do ponto de vista econômico-operacional.

Todo profissional está exposto de maneira direta ou indiretamente aos desgastes físicos ou psicológicos decorrentes a atividade que exerce. Barulhos estressantes, congestionamento no trânsito, pressão psicológica, retrabalho, peso, movimentos repetitivos dentre outros aspectos pode tornar a rotina do profissional desgastante e resultar em

uma má qualidade de vida. Estes aspectos são ainda mais propícios à classe de motoristas rodoviários, que estão expostos, na maioria das vezes, a uma rotina cansativa, a qual exige atenção, pontualidade e agilidade no transporte de materiais. Diante do exposto, torna-se importante estudos que abordem a QVT deste profissional e que buscam evidenciar a viabilidade de programas que buscam melhorar as condições de trabalho dessa categoria.

O objetivo desse estudo é avaliar a viabilidade de investir em QVT, tomando como foco de análise a experiência da empresa transportadora Belmok. Uma pergunta norteia essa pesquisa: investimentos na QVT de caminhoneiros podem ser viáveis do ponto de vista econômico-operacional, e portanto, fomentadas?

Esta pesquisa trata-se de um estudo qualitativo, exploratório e propositivo. A metodologia utilizada foi, inicialmente uma breve revisão de literatura (sem a pretensão de esgotar o tema) e, posteriormente, é apresentado um estudo de caso exploratório, a fim de avaliarmos a viabilidade de ações praticadas por empresas para a melhor QVT dos profissionais em questão. Abordou-se os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho e Ergonomia, assim como realizou-se o uma discussão em torno dos fatores ambientais, sociais, físicos e psicológicos que influenciam os aspectos de vida deste trabalhador. Neste artigo são expostos às vulnerabilidades enfrentadas por estes profissionais, tais como o uso de drogas e anfetaminas, os índices de acidentes. Apresenta-se ainda a Lei Federal de amparo e a recente Lei aprovada: a “Lei dos Caminhoneiros”. É apresentado também um estudo de caso realizado na Transportadora Belmok, onde a coleta de dados se deu por meio de entrevistas semiestruturadas ao gestor da empresa, o qual expôs informações quanto às práticas relacionadas à

Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT) e ações de Ergonomia adotadas pela empresa, as quais, segundo ele, têm gerado resultados satisfatórios para a organização.

O artigo está dividido em seis seções. A primeira seção refere-se a esta introdução. A segunda seção conceitua-se precarização e qualidade de vida no trabalho. Na terceira seção busca-se destacar os problemas ergonômicos no sistema homem-tarefa-máquina. A quarta seção aborda-se à profissão transportador rodoviário, as dificuldades e problemas encontradas na atividade. A quinta seção foi destinado ao estudo de caso, onde é apresentado os programas de qualidade de vida no trabalho e as práticas ergonômicas na área de logística adotados pela transportadora Belmok a fim de que seja um exemplo concreto de investimento em QVT. Por fim, nas considerações finais buscamos evidenciar que ações que partem da empresa para melhorar a QVT são viáveis e geram bons resultados.

## **2 PRECARIZAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Com o advento da Revolução Industrial e a predominância do trabalho assalariado, o homem passou a ser compreendido como um “recurso” das organizações, isto é, tornou-se um elemento concreto que deve produzir algo e, como tal, teve sua condição humana ignorada (BÚRGIO, 1997) e, portanto, tendo sua qualidade de vida muitas vezes deteriorada.

Embora em nossa sociedade atual pareça ser quase uma redundância falar em “trabalho precário”, ainda há trabalhadores que se encontram obrigados, com maior ou menor intensidade, a aceitar condições precárias. Seja pela necessidade de ter uma fonte de renda, ou mesmo pela falta de informação. Muitos

trabalhadores são submetidos a tarefas árduas, que, a curto ou em longo prazo, lhe rendem desgastes físicos e psicológicos; em muitos casos, irreversíveis.

De acordo com Rodrigues (1994, p.95) "a QVT é um ponto vital, não só para a realização do homem no trabalho, mas também, em toda sua existência", por isso o tema é tão importante.

Geleazzi (2006) afirma que, a "precarização de trabalho" pode ser definida sob duas dimensões: i) a ausência ou redução de direitos e; ii) perda de garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade. Entende-se que há ilegalidade na contratação de um trabalhador quando este é privando de seus direitos ou se o empregador o submete a condições inaceitáveis de trabalho, caracteriza-se como "precarização de trabalho".

A qualidade de vida sempre foi um objeto de preocupação (RODRIGUES, 1994). O conceito remonta à década de 1930 na Escola das Relações Humanas (MORAES, 1990). Na Administração as primeiras teorias sobre Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) começaram a ser publicadas entre os anos 1950 e 1970, período que seu conceito passou por várias delimitações (MORAES, 1990). Ainda hoje esse objeto de pesquisa continua sendo atraente. (PADILLHA, 2010).

De acordo com França (1997 apud VASCONCELOS, 2001, p.25), "Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho". A atual preocupação é tornar o QVT em uma ferramenta gerencial efetiva e não apenas um modismo conceitual. O desafio é que realmente as práticas do QVT sejam implantadas e desenvolvidas abrangendo todos os níveis hierárquicos de uma empresa. Segundo Rufino Netto (1994 apud

SANTOS, 2008) qualidade de vida é aquela que ofereça condições necessárias para o indivíduo desenvolver suas atividades básicas, seja elas: viver, sentir, amar, trabalhar e produzir bens e serviços, fazendo ciência ou artes.

O termo Qualidade de vida no trabalho tem sido utilizado para referir-se a uma série de preocupações e projetos, sendo redefinido no transcorrer do tempo, a medida em que a concepção de trabalho foi evoluindo. Possui ampla abrangência na organização a ponto de qual-quer iniciativa de melhoramento das condições de trabalho, ou mesmo das atividades desenvolvidas na área de Recursos Humanos ser chamada de QVT. (BÚRIGO, 1997, p. 95).

Há alguns fatores que abrange a QVT. Seriam eles: renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; orgulho pelo trabalho realizado; vida emocional satisfatória; autoestima; imagem da empresa junto à opinião pública; equilíbrio entre trabalho e lazer; horários e condições de trabalho sensato; oportunidades e perspectivas de carreira; possibilidade de uso potencial; respeito aos direitos e; justiça nas recompensas. (SUCESSO, 1998 apud VASCONCELOS, 2001).

É compreensível que dependendo do porte da empresa, pode ser que nem todos os fatores citados por Vasconcelos serão possíveis de serem encontrados na prática, mais se exige que sejam assegurados ao trabalhador os requisitos mínimos que são: direitos trabalhistas, saúde, segurança e transporte. Qualidade de Vida no Trabalho significa condições adequadas e o desafio de respeitar e ser respeitado como profissional.

O Estado, por meio de regulamentações legais, pode (e deve) delimitar requisitos mínimos para que o profissional tenha condições mínimas para que haja QVT. No entanto, a

fiscalização precária e a falta de compreensão dos empresários de que programas de QVT são investimentos, faz com que muitos trabalhadores atuem em condições precárias. A intervenção do Estado, nos parece, não ser suficiente para garantir aos profissionais QVT.

Para Búrigo (1997), a QVT não pode ser tratada como mais um modismo administrativo, mas compreendida como parte necessária do processo e indispensável nas organizações. Para a implantação de

programas de QVT é necessário planejamento e evitar práticas padronizadas que se manifestam como modismo (ALVES, 2011).

Atualmente é comum encontrar discussões sobre QVT em várias áreas acadêmicas. Algumas ciências têm contribuído com estes estudos, tais como aquelas destacadas por Vasconcelos (2001) a partir das contribuições de Limongi (1995) e França (1997). A seguir, apresentamos um esboço de tais áreas:

**Quadro 1 - Áreas de estudos ligados a QVT.**

<b>Disciplina</b>	<b>Contribuição</b>
Saúde	Área que busca a integridade física, mental e social do ser humano;
Ecologia	Considera o homem parte integrante e responsável preservação ambiental;
Ergonomia	Fundamenta-se na medicina, na psicologia, na motricidade e a tecnologia industrial visando o conforto na operação;
Psicologia	Demonstra a influência das atitudes internas e perspectiva de vida de cada indivíduo em seu trabalho e a importância das necessidades individuais para seu desenvolvimento profissional;
Administração	Trabalha com a capacidade de aumentar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mutável e competitivo;
Engenharia	Elabora formas de produção voltadas para flexibilização da manufatura, armazenagem de materiais e uso da tecnologia, organização e controle dos processos.

Fonte: VASCONCELOS, 2001.

Além das áreas destacadas por Vasconcelos, podemos ainda mencionar a Sociologia, ciência que vem se debruçando sobre a temática QVT a partir de vários viés teóricos. Muitos estudos e pesquisas são desenvolvidos para identificar quais fatores influenciam na QVT e como a ciência pode contribuir para a saúde física e mental destes. Além disso, é fundamental que

as empresas tenham acesso a estas informações para saber como trabalhar o QVT dentro do meio corporativo e como se portar diante dos direitos assegurados em lei ao trabalhador.

É consenso que a QVT não deve ser vista apenas como um modismo ou uma ciência que gera algumas obrigações legais por parte da empresa. Qualidade de vida vai muito além disso,

parte da necessidade do próprio indivíduo em se preocupar com o estilo de vida que vem praticando e quais os benefícios ou consequências que suas práticas lhe causam no decorrer de sua vida. A QVT não deve ser compreendida algo que depende apenas do Estado, antes está sujeito a empresa e ao próprio empregado.

### 3 ERGONOMIA NO TRABALHO E PROBLEMAS ERGONÔMICOS NO SISTEMA HOMEM-TAREFA-MÁQUINA

Em tratando-se de QVT, deve-se levar em consideração que a Ergonomia surgiu justamente para dar suporte aos indivíduos quanto aos processos de trabalho e a forma de execução. A palavra Ergonomia deriva de duas palavras gregas. São elas “*Ergon*”, que significa trabalho e “*nomos*”, que significa normas. Trata-se de uma disciplina que aborda todos os aspectos das atividades humanas. (ABERGO, 2014). No dicionário Aurélio a Ergonomia é definida como “conjunto dos estudos que têm por objeto a organização do trabalho em função do fim proposto e das condições de adaptação do homem ao seu trabalho” (AURÉLIO, 2014, p.378).

O termo “Ergonomia” foi criado<sup>1</sup> e utilizado pela primeira vez pelo inglês Murrell, vindo a ser adotado oficialmente no ano de 1949. Nesse mesmo momento foi criada a primeira sociedade de ergonomia, a *Ergonomics Research Society*. (LAVILLE, 1977).

Em agosto de 2000, a Associação Internacional de Ergonomia – IEA,

definiu Ergonomia como “disciplina científica relacionada ao entendimento das interações entre os seres humanos e outros elementos ou sistemas, e a aplicação de teorias, princípios, dados, métodos e projetos, a fim de otimizar o bem estar humano e o desempenho global do sistema”. (ABERGO, 2014).

De maneira geral, Abergo (2014) divide a Ergometria em três especializações: física, cognitiva e organizacional. A Ergonomia física relaciona-se as características da anatomia humana, onde aborda as questões de postura, manuseio, movimentos repetitivos, distúrbios músculos-esqueléticos, projeto de posto de trabalho, segurança e saúde. A Ergonomia cognitiva refere-se aos processos mentais, como percepção, memória, raciocínio, tomada de decisão, stress e desempenho, incluem estudos sobre a interação entre homem e computador e fatores ligados à atenção. E a Ergonomia organizacional consiste na otimização dos sistemas de trabalho, pretende potencializar os sistemas existentes da organização incluindo a estrutura, política e processos e suas áreas são o trabalho de turno, programação de trabalho, projeto participativo, trabalho em equipe, cultura organizacional, gestão da qualidade e teoria motivacional.

Os autores Anamaria de Moraes e Cláudia Mont’Alvão, em seu livro “Ergonomia: Conceitos e aplicações” (2003), esquematizam uma relação dos problemas ergonômicos no sistema homem-tarefa-máquina, relacionando vinte e oito (28) problemas ergonômicos comuns a diversas atividades e os prejuízos físicos e psicológicos causado ao homem. A seguir apresentamos os mais comuns:

<sup>1</sup> Para saber mais da História da Ergometria ver SILVA, JCP., and PASCHOARELLI, LC., orgs. A evolução histórica da ergonomia no mundo e seus pioneiros [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. Disponível em: <<http://static.scielo.org/scielobooks/b5b72/pdf/silva-9788579831201.pdf>> Acesso em: 03 mar. 2015.



**Quadro 2 – Problemas ergonômicos no sistema homem-tarefa-máquina.**

<b>Problema Ergonômico</b>	<b>Caracterização</b>
Interfaciais	Posturas prejudiciais resultante de inadequações do campo de visão/ alcances dos componentes de trabalho, com prejuízos para os sistemas muscular e esquelético.
Movimentacionais	Excesso de peso, distância do curso de cargas, frequência de movimentação dos objetos a levantar ou transportar; Desrespeito aos limites recomendados de movimentação manual de materiais, com riscos para os sistemas muscular e esquelético.
De deslocamento	Excesso de caminhamentos e deambulações; Grandes distâncias a serem percorridas para a realização das atividades ou tarefa.
Físicos-Ambientais	Temperatura, ruído, iluminação, vibração, radiação acima ou abaixo do recomendado nas normas regulamentadoras.
Acidentários	Falta de dispositivos de proteção das máquinas, precariedade do solo, de andaimes, rampas e escadas, manutenção insuficiente; Deficiência de rotinas e equipamentos para emergências e incêndio;
Operacionais	Ritmo intenso, repetitividade e monotonia. Pressão de prazos de produção e de controles.
Instrucionais	Manuais de instrução confusos que privilegiam a lógica de funcionamento em detrimento das estratégias de utilização.
Psicossociais	Conflito entre indivíduos e grupos sociais. Dificuldade de comunicações e interações interpessoais, falta de repouso, alimentação, descontração e lazer no ambiente de trabalho.

**Fonte:** Moraes; Mont'Alvão, 2003, p. 71-81.

A partir dos indicativos de Morães e Mont'Alvão (2003) apresentados no quadro 2, nota-se que muitas as atividades submetidas ao profissional, dependendo das condições de execução, poderá provocar sensações, dores, perdas, distúrbios físicos ou psicológicos. A qualidade de vida de um trabalhador depende de como o mesmo está correspondendo diante desses fatos que o cerca diariamente. Cabe à organização identificar se esses fatores estão gerando danos ao profissional, devendo implantar em sua gestão ações ergonômicas com foco na saúde e segurança.

Para a aplicabilidade de ações ergonômicas dentro de uma organização,

pensa-se nos custos e benefícios. As empresas costumam a tomar decisões com base nesta análise, isso significa que qualquer tipo de investimento só é realizado se os benefícios previstos forem superiores ao seu custo. Itirio Lida (2003) destaca os benefícios, no caso de uma mudança proposta no setor de produção em direção à busca de melhora na QVT, tais como o aumento na produtividade e de sua qualidade, redução de desperdícios de tempo e matéria prima, a economia de energia, a melhora da mão de obra empregada, redução com manutenção de equipamentos, dentre outros. Outros benefícios não mensuráveis são a

redução da ausência dos trabalhadores, isso devido a redução de acidentes e doenças ocupacionais, assim como do absentéismo. Existem ainda os benefícios intangíveis, tais como a satisfação do trabalhador, o seu maior conforto, a redução da rotatividade e a maior motivação dos envolvidos.

Em todas as definições, entende-se que a Ergonomia trata-se de uma área do saber que associa a atividade produtiva com as condições de trabalho que o homem estará sujeito e seus respectivos impactos sobre a saúde e o bem estar. A Ergonomia pode ser aplicada a diversos setores, sejam eles industrial, hospitalar, de transporte, na educação, em sistemas etc. Em todos eles áreas é possível à intervenção ergonômica para melhorar a eficiência, a produtividade, a segurança e, principalmente, melhorar a qualidade de vida do trabalhador. Há muitos que pensam que estes conceitos ergonômicos servem apenas para proteção da mão de obra, ignorando o real objetivo da empresa que é a produção. Portanto, essas duas áreas devem andar lado a lado. Um trabalhador sadio produz muito mais que aquele que apresenta carga excessiva de estresse e que não se atenta às questões de saúde e segurança, sendo mais propício a apresentar doenças ou causar perdas materiais e humanas. Dito isto, uma melhor QVT é benefício tanto para o trabalhador, quanto para a empresa.

#### **4 TRANSPORTE RODOVIÁRIO E AS DIFICULDADES E PROBLEMAS ENCONTRADAS NA CATEGORIA**

O transporte rodoviário é uma das principais atividades responsáveis pelo desenvolvimento econômico do país. O setor de transporte rodoviário gera empregos e proporciona a obtenção de insumos e distribuição dos produtos finais aos seus consumidores. Dentre a utilização de outros modais, a rodovia ainda é o principal meio para escoamento de produção no Brasil, representando

58% do transporte de produtos primários. Conforme relatório da ANTT<sup>2</sup> (2012) há, dentre autônomos e assalariados, 2,126 milhões de veículos cadastrados na função de transportadores rodoviários dentre autônomos e assalariados. Este número pode ser ainda maior devida a subnotificações.

Devido ao grande número de veículos circulando nas rodovias brasileiras, há um elevado volume de condutores responsáveis por suas idas e vindas, cortando longas estradas na missão de levar e buscar insumos e entregar o produto final próxima à mesa do consumidor. São milhares de motoristas rodoviários que se deparam com inúmeras dificuldades durante sua jornada de trabalho. A falta de qualificação e o baixo nível de escolaridade propiciam à submissão em empregos com baixa remuneração, à longa jornadas de trabalho, a inseguranças nas irregulares estradas, a exclusão social (por conta dos baixos salários) e ao distanciamento de seus familiares; isso em decorrência da sua ausência no convívio familiar. São inúmeras as dificuldades encontradas e previsíveis são os impactos que podem causar a sua vida social, física e psicológica.

Para avaliar a QVT nesta função, é preciso, separá-lo em dois grupos: Os caminhoneiros autônomos e os caminhoneiros assalariados.

Caminhoneiros autônomos são aqueles que de posse de veículo próprio prestam seu serviço de transporte a empresas que não possui este serviço no seu ramo de atividade. Eles representam 55,33% do transporte rodoviário (RESENDE 2010), Estes, em virtude de serem autônomos abrem mão de alguns benefícios que os funcionários com carteira assinada possuem. Muitas vezes os caminhoneiros autônomos abrem mão de sua família para ganharem a vida nas estradas, pois ao remunerarem-se por

---

2 ANTT. Agência Nacional de Transporte terrestre: <<http://www.antt.gov.br/index.php>>.

produtividade acaba ampliando a sua jornada de trabalho. Com uma rotina desgastante e intensa é pouco provável que tenham tempo para pensar na sua qualidade de vida. Estes quase sempre não são amparados por nenhuma lei trabalhista, isso por recorrerem ao trabalho informal, tido por eles como mais lucrativo e menos burocrático.

Os caminhoneiros assalariados, funcionários registrados na empresa, possuem, geralmente, uma vantagem em relação aos dos autônomos informais: são amparados pela CLT em virtude de terem a carteira assinada. Além disso, a empresa necessita cumprir a legislação cabível por ter esta categoria em seu quadro de funcionário. Estes por sua vez também podem ganhar por produtividade, mas possuem seu salário base assegurando mensalmente, além de receberem acompanhamento médico periódico. Ao menos é o que determina a Lei nº 12.619/12.

O caminhoneiro brasileiro é um profissional que percorrer longas distâncias e nem sempre se alimenta de forma adequada, assim como seu sono e descanso físico são, geralmente, de baixa qualidade. No Brasil é praticado um dos valores de frete rodoviários mais barato do mundo, sendo em média 3,5% do valor do frete de carga fechada; relativamente menor do que as diferentes alíquotas de ICMS (CNT; COPPEAD/UFRJ, 2013). Esse é um dos fatores que levam motoristas a assumirem essas longas viagens e excesso de trabalho para garantirem um retorno financeiro relativamente necessário à sobrevivência.

Os caminhoneiros também contribuem significativamente para os índices de acidentes de trânsito que acarretam um alto custo financeiro e humano. São responsáveis pela morte anual de 30 mil pessoas, causando, além da perda de vidas, o prejuízo de 15 bilhões de reais por ano, segundo o estudo do (IPEA, 2003). A fadiga dos motoristas tem sido identificada como uma causa principal dos acidentes

graves, pois ela reduz a eficiência do desempenho do condutor.

Quanto aos prejuízos da saúde do trabalhador, o excesso de atividade de trabalho na categoria dos caminhoneiros pode acarretar distúrbios do sono, varizes, hérnia de disco, lombalgia, hipertensão, hemorroidas, dentre outras doenças. (MELLO, 2000 apud RESENDE *et al*, 2010). Em virtude da dificuldade financeira enfrentada e exigência de prazo de entrega da carga, muitos caminhoneiros chegam a trabalhar por um período maior que 18 horas por dia e para aguentar a longa jornada sem descanso, muitos utilizam drogas e bebidas alcoólicas, o que afeta ainda mais em sua saúde física e mental, colocando-os em maior situação de vulnerabilidade aos acidentes.

O consumo de substâncias químicas serve como estimulantes que evitam a fadiga durante a viagem, entretanto causam conseqüências graves ao coração. O sedentarismo tende agravar ainda mais essa situação, ocasionando o surgimento de problemas como a pressão arterial e obesidade. O aumento da pressão arterial leva a muitos motoristas terem maiores chances de sofrer um infarto do miocárdio, falência cardíaca, acidente vascular cerebral e até problemas renais. (CAVAGIONI, 2004 apud PELEGRINI *et al*, 2009).

Outro dado importante se refere à sexualidade, por muitas vezes em virtude do afastamento familiar, muitos caminhoneiros se envolvem com a prostituição a beira das estradas, encontrando ali drogas, bebidas alcoólicas, tabagismos e o alto risco de contraírem doenças sexualmente transmissíveis.

Certamente a profissão do motorista rodoviário se mostra desgastante, gerando conseqüências a saúde física e mental. A eficácia do desempenho desta atividade irá depender da estrutura que lhe é oferecida por parte da empresa e como este motorista irá realizar esta

atividade, se de maneira consciente ou negligente.

No Brasil, o uso de álcool e anfetamina tem, nos últimos anos, se tornado mais frequente na categoria de caminhoneiros, isso tem gerado sérios problemas na saúde pública. As anfetaminas são drogas sintéticas que estimulam a atividade do sistema nervoso central. Seu uso se tornou comum, isso por reduzir o sono, a fadiga e fome e o cansaço em percursos de longa distância. A bebida alcoólica também é um meio utilizado pelos caminhoneiros para reduzir o sono, sendo uma das principais causas de acidentes e mortes no trânsito.

Pressionados por fatores socioeconômicos, dívidas pessoais, crise no transporte e exigências do empregador e clientes, muitos caminhoneiros chegam a rodar mais de 18 horas por dia para cumprir prazos de entrega e o uso de anfetaminas e álcool os auxiliam (pelo menos momentaneamente) na redução do cansaço e ansiedade causados pela pressão da profissão.

Em estudo realizado pelo “Grupo de Pesquisa e Psicologia e Instituição”, da Universidade Estadual Paulista (2005) foram abordados cerca de 91 sujeitos que frequentavam um posto de gasolina na cidade de Pastos/MG para responderem um questionário anônimo que avaliavam as condições de trabalho, uso de álcool e o uso de anfetaminas. O resultado desta pesquisa revelou que 66% dos entrevistados fazem o uso de anfetaminas durante o percurso de viagens, sendo que a maioria apontou como principal motivo a “pressa para chegar ao destino”. Dos entrevistados 54% revelaram que as anfetaminas eram adquiridas nos postos de combustíveis, 38% nas drogarias e 8% nas próprias empresas de transportes. Observou-se também que, 91% dos caminhoneiros faziam uso de bebidas alcoólicas nas jornadas de trabalho, sendo que adquiriam nos

postos de combustível (NASCIMENTO, *et al*, 2007).

O resultado desta pesquisa permite constatar que o uso de anfetaminas é uma realidade dentre os caminhoneiros, particularmente daqueles que trafegam por longas horas sem descanso. Deve-se levar em consideração também que o uso constante deste tipo de drogas causa a dependência, aumenta a pressão cardíaca, provocam tremores, dilatação da pupila, sudorese, euforia e irritabilidade podendo gerar complicações como sintomas psicóticos agudos e overdose. Outro fator de preocupação se refere ao local de aquisição destas drogas, sendo grande parte nos postos de combustível sob venda ilegal, e mesmo em número menos expressivo, na própria empresa de transporte.

Os acidentes de trânsito constituem um grave problema social e econômico, havendo perdas de recursos físicos e humanos. O Brasil apresenta índices elevadíssimos de acidentes de trânsito, dada a incompatibilidade entre as estruturas das cidades, a precarização das estradas, o comportamento dos motoristas, grande movimentação de pedestres e as falhas nos sistemas de monitoramento e fiscalização. De acordo com o Departamento Nacional de Infraestrutura e Transportes (DNIT), no ano de 2010 foram registrados 14.939 acidentes de trânsito no estado do Espírito Santo<sup>3</sup>. Os maiores envolvidos foram os veículos de passeio que ocuparam a primeira colocação, com 8.124 registros. Logo em seguida vieram os veículos de cargas, com 4.233 ocorrências. Os demais registros foram de transportes coletivos e motocicletas. Esse cenário continuou quase que estável no ano de 2011, onde notou-se o total de 14.843 registros de acidentes. Destes, os veículos de passeios registraram 7.769 ocorrências e os

---

<sup>3</sup> Optamos em apresentar os dados do estado do Espírito Santo por ser o estado onde ocorre maior parte das atividades da empresa Belmok que está sob a análise nesse estudo.

veículos de cargas com 4.261 registros (DNIT, 2014).

Controlar a conduta do condutor de veículos constitui o maior desafio do governo e das empresas que utilizam os transportes rodoviários como parte de seu negócio. O único meio para a redução destes índices é a conscientização do condutor, esperando que o motorista zele por sua vida e pelas vidas dos demais que dividem com eles espaço nas estradas deste país.

O uso de álcool e anfetaminas agrava ainda mais esse problema social relatado, pois o condutor usuário dessas drogas estará mais propenso a ocasionar um acidente de trânsito. Não obstante, o uso de drogas, além de alterar o estado físico no momento do efeito, pode desencadear vários outros problemas à médio e longo prazo sobre a sua saúde, comprometendo sua qualidade de vida.

## **5 PROGRAMAS E AÇÕES DE ARGONOMIA PARA A QVT ADOTADOS PELA BELMOK**

A Belmok é umas das principais transportadoras do país. Foi fundada no ano de 1991 pela família Belmok no município de Alfredo Chaves/ES. Na época de sua fundação iniciou suas atividades transportando cerveja para os estados de Rio de Janeiro e Minas Gerais. Com o crescimento do negócio, em 2000, transferiu sua sede para uma região de Viana/ES, construindo uma área de 25.000 m<sup>2</sup> para atender suas operações de logística e apoio aos veículos da frota, contendo em seu espaço oficina mecânica e elétrica, bomba de combustível e lavador, além dos prédios administrativos e operacionais.

Atualmente a empresa conta com um quadro de 415 motoristas, possuindo uma frota própria de 345 conjuntos de cavalos acoplados em carretas com idade média de 4 anos de uso. As carretas são divididas entre *sider*, baús de alumínio, graneleiros, porta

*containeres* e carretas com capacidade para 30 palletes. Além disso, dispõe de veículos médios e de pequeno porte para distribuição de cargas em grandes centros, sobretudo nas regiões metropolitanas no Sudeste. Todos os veículos são equipados com sistema de rastreamento via satélite, denominado *Global, pisioning System* (GPS).

A Transportadora Belmok atualmente conta com um quadro de 400 clientes potenciais ativos. Os principais clientes são: Michelin, Sucos Mais, Tangará e Ducoco, os que utilizam diariamente, em média, 35 carretas. Também possui um contrato com a MSC para transporte de container, a qual gera, e média, 4 mil container transportados por mês para Documento de Transito Aéreo (DTA) e Documento de Transito de Container (DTC). Hoje a transportadora atende grande parte do território nacional, tendo filiais nas principais capitais brasileiras: São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Uberlândia, Salvador, Fortaleza, Goiânia, Maceió e Pernambuco.

A transportadora tem investido nos últimos anos em tecnologia, tanto para garantir a segurança no transporte das cargas, quanto para fornecer aos clientes todas as informações necessárias de suas cargas durante os trâmites. Suas cargas são monitoradas vias satélites e os clientes podem acompanhar em tempo real através de site próprio. Dentre seus sete objetivos destacados no Código de Ética da empresa, está "garantir as condições necessárias de proteção à saúde e segurança dos colaboradores".

A Belmok também realiza um eficiente estudo logístico com suas seguradoras, visando oferecer rotas mais seguras e apresentando soluções inteligentes para as zonas de concentração de risco, isso por meio de monitoramento de alta frequência temporal via satélite e serviço de escolta armada, quando necessário e firmado em contrato. Os 415 motoristas que compõe o quadro da empresa, também recebem

treinamentos periódicos que será detalhado à seguir.

Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) têm como objetivo criar uma organização mais humanizada, cujo foco é a saúde e o bem-estar do trabalhador. São programas de interação, motivação, conscientização e acompanhamento que permite recebimentos constante de *feedback* por parte do empregado. Estes programas constituem uma das formas mais eficazes na obtenção do comprometimento das pessoas, isso por permitir o envolvimento do empregado nas decisões cabíveis a sua área de trabalho e também por valorizar o fator humano, os fazendo sentir-se como parte fundamental na organização.

As estratégias para prevenção de doenças e segurança ganha cada vez mais importância dentro das empresas e, partindo deste princípio, a transportadora Belmok promove programas de QVT no quadro de motoristas da empresa. Constantemente são realizados treinamentos na área de direção defensiva, educação no trânsito e também, treinamento para a utilização dos recursos tecnológicos que a empresa disponibiliza nos seus equipamentos. O treinamento para os novos funcionários dura cerca de 8 dias, e sempre que a equipe de segurança ou gestor identifica a necessidade de reciclagem ou abordagem de novos assuntos, os treinamentos são programados e disponibilizados na sede da empresa aos colaboradores.

Além dos treinamentos, a transportadora realiza ginástica laboral nas equipes administrativa e operacional que ficam na sede da empresa, assim como os motoristas que estiverem naquele dia na sede. Esses também participam a fim de aprenderem e, posteriormente, praticarem quando se encontrarem em viagem. A empresa também promove campanha de medição de taxas glicêmicas, colesterol, pressão arterial e palestras quanto ao uso de álcool, anfetaminas, drogas, doenças

sexualmente transmissíveis, sono e o tabagismo. A empresa dispõe de orientação nutricional, conscientizando os motoristas a ter uma alimentação balanceada e principalmente manter uma dieta equilibrada evitando assim tantos casos de obesidade.

A transportadora não disponibilizou o resultado quantitativos obtidos através desses programas de QVT, mas informou que o comprometimento por parte do quadro de funcionários tem contribuído significativamente na redução de afastamento por problemas de saúde e de acidentes de trânsito. Afirmou ainda que a redução das perdas materiais por si só já justificaria os investimentos em seus programas de QVT.

Com os altos índices de acidentes nas estradas brasileiras a transportadora Belmok adotou ações de Ergonomia para monitorar transporte e a postura do condutor durante as viagens. Além das palestras e treinamentos disponibilizados, o diferencial consiste no trabalho que é desenvolvido pela equipe de segurança no mapeamento das principais estradas e curvas do país que apresentam alto índice de acidentes. Os dados coletados são enviados para o satélite e todos os caminhões da empresa possuem instalados em sua cabine um tacógrafo e um GPS que fornecem informações quanto à rota no decorrer da viagem, alertando o condutor sobre os pontos de atenção registrando os excessos de velocidade.

O tacógrafo aciona antes de uma curva perigosa, indicando a velocidade ideal para conclusão da mesma. Caso o motorista não reduza a velocidade para o limite permitido, o equipamento envia, em tempo real, a ocorrência para a central de controle de tráfego da transportadora. Quando o motorista for acertar conta a viagem, a equipe de segurança irá sinalizar de todos os pontos negligenciados de acordo com o procedimento padrão e entrará com uma ação corretiva, que pode ser advertência, reciclagem dos treinamentos,

afastamento ou até mesmo acompanhamento psicológico.

O intuito dessa política de acompanhamento dos eventos ocorridos ao longo da viagem é diminuir o índice de acidentes por imprudência do condutor. De acordo com o gestor da área de tráfego da empresa Belmok, os resultados apresentados atualmente são satisfatórios, pois a média de prejuízos com um acidente giram em torno de 150 mil reais, além da perda humana que é irreversível. Cada acidente evitado é um benefício incalculável. O período necessário para de descanso do motorista também é monitorado, e ao se aproximar do limite máximo de trajeto, o tacógrafo também é acionado indicando que é preciso parar para descansar. Caso o condutor insista em continuar o trajeto, o caminhão terá suas operações automaticamente bloqueadas. Essa ação refere-se à Ergonomia organizacional, onde houve um investimento em estudos e tecnologias a fim de diminuir os índices de acidente fatais, gerar mais segurança e qualidade de trabalho aos motoristas.

Caso haja ocorrência de algum acidente, a equipe de técnicos e instrutores da transportadora Belmok vai até o local da ocorrência colher material para que seja feito uma investigação minuciosa, isso desde o carregamento, o manifesto nas filiais, o trecho que o motorista percorreu, paradas, até o momento do acidente. Essa ação tem o intuito de aperfeiçoar as tecnologias adotadas na prevenção dos acidentes.

Como forma de Ergonomia cognitiva, a transportadora Belmok também realiza um trabalho de treinamentos diferenciados com os motoristas. Além dos treinamentos corriqueiros, para início das atividades, é realizado uma análise e acompanhamento mais detalhado dos fatores psicológicos do colaborador. Se o mesmo não apresentar equilíbrio emocional estável, não pode ser liberado para realizar viagens. A transportadora também envolve a família do motorista, a fim de conscientizar esposas e filhos da

realidade que o caminhoneiro enfrenta durante a viagem, o que se dá por meio de palestras, vídeos e depoimentos. A pressão psicológica provocada pela ausência esposa e dos filhos, muita das vezes comovem o motorista em meio ao trajeto, tornando-o ansioso para retornar para casa, o que motiva a aumentar o limite de velocidade, gerando estresse, diminuindo sua atenção e aumentando suas chances de se envolver em acidentes. A família consciente deste risco irá contribuir para que isto não venha acontecer, colaborando com o bem estar psicológico do colaborador, mantendo-o equilibrado em sua vida profissional.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS EM TORNO DO INVESTIMENTO EM QVT E SUA VIABILIDADE**

Nota-se que o transporte rodoviário é de grande importância para a economia brasileira e principalmente para o transporte de insumos e produtos finais. Trata-se de um trabalho extremamente importante e indispensável para a economia do país, porém esta mão de obra está vulnerável a diversos problemas rotineiros que resultam na má qualidade de vida do profissional, muitas vezes precária.

Na sociedade atual a qualidade de vida passa a ser um fundamental para tornar a rotina menos estressante, alcançando assim uma maior expectativa de vida e uma saúde melhor. Porém existem algumas atividades profissionais que exige um pouco mais do profissional, extraindo ao máximo seu esforço físico e psicológico, muitas vezes resultando em um trabalho precário. Nessa realidade encontra-se a classe de motoristas rodoviários, a qual enfrenta inúmeros desafios decorrentes de sua profissão.

Compreende-se que diversos fatores influenciam na qualidade física e psicológica do trabalhador. São eles: exposição à poeira, temperaturas, ruídos,

excesso de cargas, movimentos repetitivos, trânsito, postura inadequada, carga horária excessiva, pressão psicológica, alimentação inadequada, uso de álcool e drogas, cobranças de maximização de desempenho e muitos outros. Portanto, há a necessidade de atentarmos para os fatores que causam distúrbios e geram uma má qualidade de vida, principalmente à classe de motoristas rodoviários, o qual foi o objeto desse estudo. O trabalhador desmotivado, estressado e que esteja com saúde em más condições, trabalha menos, e gera prejuízo à organização.

A ergonomia como ciência busca o equilíbrio entre o homem e a tarefa, visando amenizar os impactos que um profissional está vulnerável. Para tanto, as empresas necessitam investir em equipamentos que tragam mais conforto na operação, assim como em equipamentos de segurança, profissional da área de segurança, treinamentos e mudanças de procedimentos (quando necessário) com foco na saúde e segurança do trabalhador e dos equipamentos. Os investimentos são muitos e, por sua vez, dispendiosos, por isso muitas empresas não adotam em sua gestão posturas ergonômicas, assim como, por não visualizarem se os benefícios irão superar os investimentos precisos.

Nota-se que muitos benefícios ao oferecer condições melhores aos profissionais, tais como a redução das faltas e afastamentos devido a doenças ocupacionais, redução nos índices de acidentes, aumento na produtividade e redução de desperdícios, além dos benefícios intangíveis, que consiste na motivação e maior comprometimento por parte do colaborador, na imagem positiva da empresa (sendo reconhecida como preocupada com a saúde e segurança do trabalhador, bem como seu conforto e sua permanência na empresa).

Para que o programa de QVT apresente os benefícios esperados, é necessário planejamento e adaptações à

realidade de cada empresa e setor. De acordo com Alves,

[...] atualmente, muitas empresas têm buscado incorporar programas padronizados de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de forma imediatista, sem planejamento estratégico e os devidos investimentos. Dessa forma obtêm resultados contrários aos esperados. Isto se deve ao fato de que não existe um padrão quando se trata de qualidade de vida no trabalho. Cada programa deve ter um direcionamento, uma vez que cada empresa tem a sua especificidade (ALVES, 2011, p.62).

Os motoristas rodoviários estão predispostos a adquirir diversas doenças físicas e psicológicas em virtude do excesso de trabalho, má alimentação, sono de má qualidade e uso de drogas. Além destes prejuízos ao corpo, ele também está vulnerável aos acidentes graves de trânsito. Esses problemas podem ser ainda maiores para os caminhoneiros autônomos, ou quando as empresas não cumprem a legislação trabalhista que ampara os trabalhadores desta categoria, sendo ela a Lei nº 12.619/12, conhecida como “Lei do Descanso”. Os problemas são muitos, apontando para a necessidade emergencial de uma ação por parte do Estado. Há uma deficiência na fiscalização das empresas transportadoras, devendo ser intensificado as campanhas de conscientização específicas para os caminhoneiros, sobretudo as que os orientem quanto ao uso de drogas, prostituição, alimentação e descanso. Muitos destes problemas têm como raiz o baixo valor pago ao frete no Brasil, o que obrigam os caminhoneiros a assumirem longas jornadas de trabalho, a fim de, assegurar sua sobrevivência e de sua família.

Através do presente estudo de caso, identificou-se que a transportadora Belmok se destaca nos aspectos relacionados à QVT e isso, segundo seus



gestores, a tem tornado cada vez mais competitiva no mercado Logístico do estado do Espírito Santo. A empresa se mostrou consciente quanto ao quadro de motoristas e as condições necessárias para que os mesmos possam oferecer uma mão de obra de boa qualidade. Através dos treinamentos e palestras, que muito das vezes envolvem os familiares, destacando-se o investimento em recursos tecnológicos disponibilizados para a segurança da carga e da vida. O trabalho de mapeamento das curvas e trechos com altos índices de acidentes traz maior segurança ao motorista durante o trajeto, desde que o mesmo respeite e saiba utilizar corretamente os recursos dispostos. O fato de ter seu tempo de descanso também monitorado mostra que a transportadora está realmente preocupada com a vida do motorista e, conseqüentemente, isso lhe assegura que sua carga será transportada em segurança, atendendo assim as expectativas do cliente. Todas as ações de Ergonomia adotada pela transportadora têm contribuído significativamente para o bem estar do trabalhador, e este, por sua vez, ao se sentir parte importante no processo, se compromete ainda mais com os negócios da organização. Infelizmente esse suporte ainda não é a realidade de

muitas empresas no país, os casos de precarização de trabalho ainda é uma realidade, principalmente com a classe dos motoristas autônomos.

Por meio da análise das práticas de um caso concreto, podemos identificar que diversas práticas podem ser adotadas para melhorar a QVT dos caminhoneiros, sem contudo apresentar-se como um “sacrifício econômico” a empresa. Dentre as ações, muitas delas são simples de serem implementadas, assim como de baixo custo operacional.

Poderia se explorar, como elemento argumentativo, diversas outras vantagens em implantar um programa ou ações de melhoria na QVT desses profissionais, porém optou-se por, principalmente, destacar a experiência da Belmok a fim de demonstrar que é possível e viável do ponto de vista econômico e financeiro. É necessário atenção para o fato de que este artigo não apresenta um modelo a ser seguido. Não trata-se de um “modelo” por conta do reconhecimento de que cada empresa possui uma realidade diferente que precisa ser considerada na elaboração do programa. As práticas aqui apresentadas têm por objetivo destacar a viabilidade de se investir em QVT.

A seguir destacamos algumas das ações efetivadas pela empresa Belmok e as vantagens destacadas pelos gestores:

**Tabela 2 – Síntese de vantagens de implantar ações que impactam sobre a QVT.**

Ações	Vantagens das ações
Estudo logístico, junto as seguradoras, visando oferecer rotas mais seguras e apresentando soluções inteligentes para as zonas de concentração de risco de acidentes.	Reduz o número de acidentes
Monitoramento de alta frequência temporal via satélite dos caminhões	Reduz o número de assaltos e, em caso de acidentes, possibilita chegar ao local com mais rapidez. Inibe o caminhoneiro de cometer irregularidades.
Coleta de feedback por parte do empregado.	Identifica com maior eficiência possíveis problemas e desconfortos dos colaboradores. Muitas vezes as queixas vêm acompanhadas de soluções simples.
Estratégias para prevenção de doenças (consulta médica periódica).	Evita a ausência dos colaboradores no trabalho por problemas de saúde ou consultas médicas em dias que prejudique o planejamento da empresa.

Continua...

Treinamentos na área de direção defensiva e educação no trânsito.	Reduz o número de acidentes e o número de multas de trânsitos.
Treinamento para a utilização dos recursos tecnológicos disponíveis.	Reduz o número de acidentes e danos aos equipamentos da empresa.
Ginástica laboral.	Evita a ausência dos colaboradores no trabalho por problemas de saúde e proporciona mais resistência física ao colaborador.
Medição de taxas glicêmicas, colesterol, pressão arterial.	Evita a ausência dos colaboradores no trabalho por problemas de saúde ou para realizar tais exames em dias que prejudique o planejamento da empresa..
Palestras quanto ao uso de álcool, anfetaminas, drogas, doenças sexualmente transmissíveis, sono e o tabagismo.	Reduz o número de acidentes e evita a afastamentos dos colaboradores no trabalho por problemas de saúde.
Orientação nutricional.	Evita a ausência dos colaboradores no trabalho por problemas de saúde e proporciona mais resistência física ao colaborador.
Monitorar transporte e a postura do condutor durante as viagens.	Reduz o número de acidentes e inibe práticas indevidas por parte dos colaborador.
Mapeamento das principais estradas e curvas do país que apresentam alto índice de acidentes.	Reduz o número de acidentes.
Implantação de tacógrafo e GPS que fornecem informações quanto à rota no decorrer da viagem, alertando o condutor sobre os pontos de atenção registrando os excessos de velocidade.	Diminuir o índice de acidentes por imprudência do condutor, assim como o uso indevido do caminhão.
Delimitação de limite máximo de trajeto.	Reduz o número de acidentes por reduzir o cansaço físico e psicológico do colaborador.
Investigação de motivos de acidentes para desenvolvimento de novas ações preventivas.	Reduz o número de acidentes.
Acompanhamento mais detalhado dos fatores psicológicos do colaborador.	Reduz o número de acidentes.
Envolvimento da família do motorista, a fim de conscientizar esposas e filhos da realidade que o caminhoneiro enfrenta durante a viagem, o que pode ocorrer por meio de palestras, vídeos e depoimentos.	Reduz o número de acidentes.

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Como destacado na tabela 2, os benefícios de implantar ações que partam da empresa são reais, assim como tais ações são operacionalizáveis, bastando para tanto o a conscientização dos empresários de que existe viabilidade financeira e operacional em tais práticas.

Torna-se necessário, para solucionar ou amenizar o problema da precariedade do trabalho dos motoristas rodoviários a realização de parcerias entre o Estado, o profissional e a empresa. É de grande importância que os trabalhadores sejam conscientizados

da necessidade de zelarem por suas vidas, pois por trás de uma atividade desgastantes há uma família aguardando seu retorno ao lar. Cabe também ao Estado fiscalizar as estradas e as empresas quanto a cumprimento da das leis já estabelecidas, sobretudo quanto ao uso de drogas, anfetaminas e álcool nas estradas. O respeito à vida, tanto por parte do empregador quando por parte do empregado, é o mínimo indispensável para que haja qualidade de vida no trabalho, segurança e saúde, independente da categoria que se ocupa.

Como destacado, para que haja uma aplicabilidade de ações ergonômicas dentro de uma organização são avaliados os custos e benefícios gerados pela prática. É de praxis as empresas tomarem decisões com base na análise custo-benefício, onde qualquer investimento só é justificado se os benefícios previstos forem superiores ao seu custo.

Para Alves (2011, p. 62), “muitas empresas, intituladas como ‘as melhores em gestão de pessoas’ têm se destacado em aumento da produtividade, baseando-se na QVT, ao inserirem em seu planejamento e gerenciamento dos recursos humanos”. Essa afirmação corrobora com o argumento desse artigo de que é viável investir em QVT.

Nessa mesma direção, como destacou Itirio Lida (2003), os benefícios de investir em QVT podem ser observado no aumento na produtividade e qualidade do que é produzido, assim como a redução de desperdícios, a economia de energia, a melhor qualidade da mão de obra, redução de necessidade de manutenção, a redução da ausência dos trabalhadores, isso devido a redução de acidentes e doenças ocupacionais, a satisfação e conforto do trabalhador, a redução da rotatividade e a maior motivação dos envolvidos. Para Alves (2011), ainda que se apresente dados quantitativos que destaquem os benefícios de se investir em QVT, haverá sempre uma subnotificação pelo fato de que tais benefícios são imensuráveis.

As prática ergonômicos não estão, como muitos empresários pensam, à serviço apenas da proteção da mão de obra, mas também da produtividade da empresa. Como já mencionado, um trabalhador sadio tem uma produtividade maior do que apresenta carga excessiva de estresse e que não se atenta às questões de saúde e segurança, sendo mais propício a

apresentar doenças ou causar perdas materiais e humanas.

Em entrevistas ao gestores da empresa Belmok identificou-se que programas de QVT são investimentos e não custos adicionais a operacionalização e que tais práticas são, para esses gestores, viáveis economicamente, além de ser uma questão ética que agrega valor a empresa. A responsabilidade com a qualidade de vida de seus colaboradores é um diferencial importante para a fidelização do funcionário e a imagem da empresa perante a sociedade. Ainda de acordo com tais entrevistas, a Belmok conquistou, em 2005, aprovação de seu “Sistema de Avaliação de Segurança, Saúde, Meio Ambiente e Qualidade” (SASSMAQ), o qual objetiva a redução, de forma contínua e progressiva, dos riscos de acidentes nas operações de transporte e distribuição de produtos químicos. Tal aprovação lhe rendeu, por reconhecimento, a certificação ISO 9001. Para os gestores ainda que muitas das ações não sejam obrigatórias, a empresa tem percebido os o retorno de tais investimentos Para eles as leis (como a que acabara se ser aprovada) são importantes para a categoria e para as empresas, mas acreditam que sem a conscientização dos empregadores de que é viável economicamente e operacionalmente investir em QTV, certamente pouco efeito terá a legislação e a intervenção do Estado via fiscalização e punição.

## 7 REFERÊNCIAS

ABERGO, Associação brasileira de Ergonomia. *O que é Ergonomia*. 2014. Disponível em: [http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o\\_que\\_e\\_ergonomia](http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia). Acesso em: 15 fev. 2015.

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *Revista INTERFACEHS*. v.6, n.1, Abril. 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/viewFile/168/180>> Acesso em: 05 mar. 2015.

ANTT. *Agencia Nacional de Transporte terrestre*. 2012. Disponível em <<http://www.antt.gov.br/index.php>>. Acesso em: 03 mar. 2015.

BELMOK. *Transportadora Belmok*. Disponível em: <http://www.belmok.com.br/site/empresa.aspx>. Acesso em: 15 fev. 2015.

BÚRGIO, Carla Cristina Dutra. Qualidade de Vida no trabalho. *Revista de Ciências Humanas*, v.15, nº22. Florianópolis. Ed. UFSC, 2º sem. 1997. Disponível em: <[https://periodicos.ufsc.br/index.php/revis\\_tacfh/article/viewFile/23495/21163](https://periodicos.ufsc.br/index.php/revis_tacfh/article/viewFile/23495/21163)> Acesso em 29 fev. 2015.

CLARA, Maria. *Programas de Qualidade de Vida no Trabalho*. 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/programas-de-qualidade-de-vida-no-trabalho/29176/>>. Acesso em: 17 fev. 2015.

CNT, Confederação Nacional do Transporte. *Pesquisa CNT de Rodovias 2012*. 2012. Disponível em: <[www.cnt.org.br](http://www.cnt.org.br)>. Acesso em: 15 fev. 2015.

CNT; COPPEAD *Transporte de carga no Brasil*. 2010. Disponível em: <https://contas.tcu.gov.br/juris/Web/Juris/ConsultarTextual2/Index.faces?textoPesquisa=TRANSPORTE%20DE%20CARGA%20NO%20BRASIL>. Acesso em: 01 mar. 2015.

DNIT, Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte. *Número de*

*vitimado envolvidos por tipo de usuário*. 2011. Disponível em: <<http://www.dnit.gov.br/rodovias/operacoes-rodoviarias/estatisticas-de-acidentes>>. Acesso em: 15 fev. 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Dados preliminares do censo 2000*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 fev. 2015.

LAVILLE, Antoine. *Ergonomia*. São Paulo: EPU, 1977.

LEI FEDERAL Nº12. 619/12. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Atos/2011-2014/2012/Lei/L12619.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/2011-2014/2012/Lei/L12619.htm)>. Acesso em: 01 fev. 2015.

LIDA, Itirio. *Ergonomia: Projeto e Produção*. Editora Edgard Blucher Ltda: São Paulo. 2003.

MORAES, Anamaria; MONT'ALVÃO, Cláudia. *Ergonomia: Conceitos e Aplicações*. Editora 2ab: São Paulo. 2003.

MORAES, Lúcio F. R. As dimensões básicas do trabalho, qualidade de vida e stress. *In: Anual da ANPAD*, 16, 1992, Canela, RS. V.8, 1992.

NASCIMENTO, E.C et AL. Uso de álcool e anfetaminas entre caminhoneiros de estrada. *Revista Saúde Pública*. V.47, nº 2. p. 290-293. 2007.

PADILHA, Valquíria. *Qualidade de Vida no Trabalho num cenário de precarização: A panacéia delirante*. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7 n. 3, p. 549-563, nov.2009/fev.2010.

PELEGRINI, Graciela, BAÚ, Marli Terezinha; BAÚ, Camila. Avaliação da Qualidade de vida declarada dos

motoristas do transporte rodoviário. *Anais do VI ENDITEC - Encontro Nacional de Difusão Tecnológica*. Medianeira, Paraná. 2009.

RESENDE, Paulo Tarso Vilela de; SOUSA, Paulo Renato de; CERQUEIRA, Paulo Rodrigues. Hábitos de vida e segurança dos caminhoneiros brasileiros. *Anais do XVIII Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais*. FGV, São Paulo. 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis : Vozes, 1994.

SANTOS, Rodrigo da Silva. Nível de saúde e qualidade de vida de motoristas do transporte rodoviário, participantes do porto seco de Uruguaiana-RS. *Monografia do curso de Educação Física. Pontifícia Católica do Rio Grande do Sul*. 2008. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/graduacao/article/view/5093/3747>> Acesso em: 05 mar. 2015.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, São Paulo, v.8, nº1, jan./mar. 2001. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>> Acesso em: 05 mar. 2015.