

Dimensão da Sustentabilidade Social na Logística Rodoviária

**Fernanda Oliveira De Rezende - Fer.Rezende1@gmail.com
Universidade Federal De Uberlândia – Ufu**

**Pedro Henrique Cardoso Siqueira - pedrohenriquego@hotmail.com
Universidade Federal De Uberlândia – Ufu**

**Luciana Oranges Cezarino – cezarino@ufu.br
Universidade Federal De Uberlândia – Ufu**

Resumo

O presente trabalho investigou as variáveis sociais da sustentabilidade aplicadas à logística com foco na qualidade de vida no trabalho dos motoristas. A atenção a este tema tem recebido pouca importância nos textos acadêmicos em geral. Através de revisão da literatura e triangulação de dados abrangendo três fontes: empresas do setor logístico, sindicato dos trabalhadores em transportes rodoviário e motorista são propostas variáveis teóricas de mensuração da dimensão da sustentabilidade social no transporte logístico rodoviário.

Palavras-chave: Sustentabilidade Social; Logística Sustentável; Transporte Rodoviário.

Abstract

The present study investigated the social variables of sustainability applied to logistics with a focus on quality of life of drivers. The theme is becoming more relevant in academic texts in general. Through literature review and data triangulation of three sources: companies from the logistics sector, workers' union of road transport and drivers we propose theoretical variables of measurement of the social sustainability dimension in the logistic road transport.

Keywords: Social Sustainability, Sustainable Logistics, Road Transport.

1. INTRODUÇÃO

A Sustentabilidade ou desenvolvimento sustentável popularizou-se mundialmente a partir de 1987, quando foi utilizado pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento das Nações Unidas em seu relatório “Nosso Futuro Comum”, também conhecido como Relatório Brundtland. A sustentabilidade considera que o desenvolvimento sustentável deve satisfazer às necessidades da geração presente sem comprometer as necessidades das gerações futuras (Elkington, 1999).

As empresas estão buscando ser mais sustentáveis e com isso direcionam discursos sobre sustentabilidade que buscam vincular práticas gerenciais ambientais, sociais e econômicas a uma imagem positiva da empresa. Contudo, várias empresas têm dificuldade em associar seus discursos e práticas gerenciais a uma definição completa de sustentabilidade, como aponta Padia et al. (2013. p.2).

A discussão acerca da sustentabilidade no ambiente de trabalho vem se tornando crescente e mais recentemente aborda outros aspectos, como estratégias, produção mais limpa, controle da poluição, ecoeficiência, gestão ambiental, responsabilidade social, ecologia industrial, investimentos éticos, economia verde, ecodesign, reuso, consumo sustentável e resíduos zero (GLAVIC; LUKMAN, 2007).

De acordo com Elkington (1997), criador do Triple Bottom Line, a sustentabilidade é o equilíbrio entre os três pilares: ambiental, econômico e social. A dimensão econômica inclui não só a economia formal, mas também as atividades informais que proveem serviços para os indivíduos e grupos e aumentam, assim, a renda monetária e o padrão de vida dos indivíduos (ALMEIDA, 2002).

O foco no pilar social inserido na logística é pouco difundido e ao analisar a relevância deste setor nota-se que se trata do elemento mais importante do custo logístico na maioria das empresas e tem papel fundamental na prestação de serviço ao cliente. A pavimentação das rodovias na década de 50 e a implantação da indústria automobilística transformou o transporte rodoviário no modal mais utilizado no Brasil (RIBEIRO; FERREIRA, 2002).

A utilização massiva deste modal traz consequências, dentre elas a formação do grande contingente de trabalhadores dedicados a essa área, como motoristas, mecânicos, carregadores, fiscais, entre outras funções que proliferam com o uso desse transporte. O Operador Logístico, ou transportadora, de acordo com Fleury et al. (2000, p. 134) é “um fornecedor de serviços integrados, capaz de atender todas ou quase todas necessidades logísticas de seus clientes de forma integrada”.

A dimensão ambiental ou ecológica estimula as empresas a considerarem o impacto de suas atividades sobre o meio ambiente, na forma de utilização dos recursos naturais, e contribui para a integração da administração ambiental na rotina de trabalho (ALMEIDA, 2002). Como exemplo, tem-se a logística reversa que para Abdullah e Yaakub (2014), é o fluxo de

materiais de pós-consumo até a sua reintegração ao ciclo produtivo, na forma de um produto equivalente ou diverso do produto original, ou ainda, retorno do bem usado ao mercado.

A dimensão social consiste no aspecto social relacionado às qualidades dos seres humanos, como suas habilidades, dedicação e experiências, abrangendo tanto o ambiente interno da empresa quanto o externo (ALMEIDA, 2002).

O foco do estudo é o pilar social inserido na logística, especificamente na rotina de trabalho dos caminhoneiros, estes que são responsáveis pelo transporte de quase 60% do total de cargas movimentadas no Brasil (ANTT, 2009). Em concordância com Rocha (2008), o caminhoneiro é um trabalhador especial, ele passa maior parte do tempo longe da família, mora no caminhão ou nas estradas, talvez por isso que dizem “o caminhoneiro toca o Brasil para frente”.

Dentro deste contexto de trabalho é sabido que nas rodovias existem condições precárias que propiciam o uso de álcool, drogas, inibidores de sono e riscos de DST (Doenças sexualmente transmissíveis) convergindo para uma situação problemática. O âmbito de trabalho dos caminhoneiros reflete a arbitrariedade da economia de mercado inserida em um mundo globalizado (RESENDE, et al. 2010) e pode indicar falta de regulação e cuidado do Estado com as condições de vida desses trabalhadores. A falta de qualificação e o baixo nível de escolaridade conduzem à submissão em empregos com baixa remuneração, exclusão social e o distanciamento recorrente da família em função da profissão (ROCHA, 2008).

Ao investigar as práticas sociais direcionadas aos trabalhadores da estrada é preciso conhecer a realidade em diversos domínios, na gestão de pessoas das empresas de transporte e também àquelas que trabalham diretamente com a armazenagem de carga; na visão dos sindicatos que representam a categoria e, por consequência, na própria visão do motorista (caminhoneiro).

Segundo Koller (2005) em uma pesquisa realizada em diversas regiões brasileiras, com um total de 239 caminhoneiros, destacam-se como maiores problemas da profissão: insegurança e violência (25,75%), má qualidade das estradas (21,76%), distância da família (10,11%), corrupção policial (8,02%), baixa remuneração (7,9%), jornada de trabalho estafante (7,72%), pouca disponibilidade de cargas e frete barato (3,49%) e por último, discriminação e preconceito (2,39%).

Outro dado da pesquisa é que 75,3% dos caminhoneiros acreditam serem mal vistos pela sociedade (KOLLER, 2005), e também é relatado problemas relacionados à bebida. A maioria dos motoristas entrevistados passavam o tempo conversando com os amigos, assistindo TV, rádio e uma parte menor buscava sexo e bebidas. E quando questionados sobre o uso de bebida alcoólica, 30,5% afirmaram usar de um a três dias no mês, e 6,8% afirmaram consumir bebidas alcoólicas por 20 dias ou mais, 31,2% afirmaram ser fumantes frequentes e 5,2% afirmaram ingerir estimulantes (rebite, por exemplo) e 4,7% revelaram consumir drogas ilícitas (KOLLER, 2005).

Além dessas queixas, muitos caminhoneiros relataram a insegurança nas estradas, pois os policiais extorquem dinheiro por meio de multas abusivas e o policiamento é ineficiente (KOLLER, 2005). A segurança também entra em pauta ao se tratar de acidentes, segundo estudo do IPEA (2003), o alto índice de acidentes nas rodovias brasileiras é responsável pela morte anual de 30 mil pessoas e causa prejuízo de 15 bilhões de reais por ano.

Para Nascimento e Silva (2007), muitos caminhoneiros, devido a fatores socioeconômicos – como dívidas pessoais –, à crise no setor de transportes e às exigências de prazo, chegam a trabalhar por um período maior que 18 horas por dia, e para aliviar o sono, a ansiedade e o cansaço, muitos chegam a fazer uso drogas lícitas e ilícitas.

Outro fator preocupante envolve a questão do roubo de cargas. Fora os prejuízos financeiros e a necessidade de maiores investimentos em segurança; a violência contribui para o aumento da média de mortes de caminhoneiros no Brasil, que em 2004 chegou ao número de 281 mortes por grupo de 100 mil caminhoneiros, radicalmente maior em comparação aos países desenvolvidos (RESENDE et al 2010).

Pensando em como compreender a realidade das práticas sociais na gestão das pessoas empregadas na logística rodoviária, este trabalho tem como questão de pesquisa identificar as variáveis teóricas da dimensão social de sustentabilidade no transporte logístico rodoviário.

2. MÉTODO

O método utilizado para concluir os objetivos deste trabalho tem caráter exploratório, com coletas e análise de dados concomitante com pesquisas qualitativas.

O método escolhido foi o de entrevistas em profundidade com diferentes stakeholders,

respeitando a natureza sistêmica da abordagem ao problema de pesquisa. Os dados qualitativos oriundos das entrevistas configuraram uma triangulação de fontes, compuseram os respondentes: duas empresas do setor logístico de Uberlândia, o Sindicato de Trabalhadores de Transporte Rodoviário de Uberlândia e região e um motorista (caminhoneiro).

Anterior à triangulação foi realizada uma revisão bibliográfica abordando aspectos da sustentabilidade social, logística sustentável, responsabilidade social no setor de transporte englobando um programa de iniciativa da Childhood Brasil, “Na Mão Certa”, e a qualidade de vida no trabalho.

A pesquisa bibliográfica, segundo Marconi e Lakatos (2002) abrange toda bibliografia pública em relação ao tema estudado, pode ser desde publicações até meios de comunicação oral, tem por objetivo colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi dito, escrito ou filmado. Com a revisão da literatura foi possível coletar informações sobre aspectos que cercam este contexto, e como a interação entre fatores sociais, ambientais e econômicos corroboram com a logística sustentável.

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com as empresas do setor logístico, posteriormente foi feito contato com o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Uberlândia (Sindttrans) e com um motorista associado ao sindicato. As empresas foram escolhidas por conveniência e recomendações. A entrevista sempre foi considerada como um meio adequado para levar uma pessoa a relatar o que pensa, o que viveu ou o que viu, ou aquilo de que foi testemunha. (POUPART, 2008). Flick (2009) ainda afirma que o uso de um guia de entrevista pode também se constituir como vantagem, pois aumenta a comparabilidade dos dados, o que os torna mais estruturados como resultados das questões do guia.

Com os dados coletados foi realizada a triangulação, que é a exposição simultânea de realidades múltiplas e refratadas; Os leitores e as audiências, segundo o autor, são então convidados a explorarem visões concorrentes do contexto, a se imergirem e a se fundirem em novas realidades a serem compreendidas.

3. RESULTADOS

Foram aplicados questionários em duas empresas que trabalham com transporte de carga, no Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviários de Uberlândia e com um motorista para validação das variáveis fornecidas por diversos autores. As variáveis sociais de mensuração na logística que mais se destacaram na literatura estão ligadas à saúde psicológica e física dos motoristas de acordo com a tabela 1.

Variável	Autor
Estresse	Costa et al. 2003; Lipp, 2004; Costa, Koyama, Minuci e Fischer citado por Battiston et al. 2006
Pressão	Almeida 2002; Hoffman 2000; Ulhôa et al. 2010; Battiston et al. 2006
Ruído	Battiston 2006; Lopes et al. 2007; Hoffman 2000;
Ergonomia	Hoffman 2000; Battiston et al. 2006
Depressão	Almeida 2002; Ulhôa et al. 2010
Insônia	Costa et al. 2003; Ulhôa et al. 2010
Fadiga	Costa et al. 2003; Ulhôa et al. 2010
Sono/Sonolência	Costa et al. 2003; Ulhôa et al. 2010;
Medo	Costa et al. 2003; Battiston et al. 2006

3.1 Empresas do Setor Logístico

A empresa X, é uma empresa multinacional que está há 10 anos no mercado e possui frota totalmente terceirizada. Devido aos padrões de qualidade e de exigências legais possui uma pessoa responsável por auditar os processos das transportadoras que prestam serviço e pela qualidade de vida no trabalho dos colaboradores envolvidos no processo. Sendo esta pessoa a entrevistada.

A área de logística da empresa possui 8 funcionários e, aproximadamente, 700 motoristas que prestam serviço.

Os benefícios oferecidos para os motoristas são: cesta básica mensal, sorteio de prêmios, o mais comum é sortear motos para os melhores funcionários; e em caso de acidentes, o motorista recebe um bônus da transportadora. Todos os benefícios são recebidos pela transportadora e não pela empresa pesquisada, mas a empresa X tem controle de todos os benefícios e ações feitas para os motoristas.

Foi questionado como são disponibilizadas as informações sobre saúde e segurança no

trabalho. São disponibilizadas diariamente por meio do DDS - Diálogo Diário de Segurança - e dura em média de 5 a 10 minutos, a abordagem dos temas é ampla; outro ponto destacado é que as transportadoras emitem um relatório mensal para a empresa de acidentes que poderiam ter acontecido e quais são/foram os cuidados que foram/devem ser tomados para que não ocorram de fato, se caso aconteça acidentes a empresa também é informada; a empresa X tem toda documentação dos motoristas que prestam serviço e faz o acompanhamento anual de treinamentos e capacitação de cada um; outro meio em que são disponibilizadas informações é pelo SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho – que ocorre anualmente e tem duração de 40 horas e é realizado durante o expediente. A DDS é oferecida pela empresa X e o SIPAT pela transportadora.

Quando questionado sobre como é realizado o controle de horas na direção, o entrevistado referiu-se a um livro de ponto que o motorista carrega consigo nas viagens, ele mesmo o preenche, com o tempo de horas na direção e as paradas para descanso, toda atividade deve ser registrada pelo motorista. Foi destacado que se houver alguma blitz o livro é solicitado para conferência das horas trabalhadas pela polícia.

Na empresa X são transportados dois tipos de produtos, defensivos agrícolas e sementes, os caminhões que transportam os defensivos obrigatoriamente possuem rastreador por estarem transportando um produto de alto valor agregado, enquanto que os que transportam semente não possuem a mesma exigência, de acordo com o entrevistado. Com este rastreador é monitorado as atividades realizadas pelos motoristas e conseqüentemente as horas trabalhadas.

Além do livro existe a roteirização que é feita pela empresa X, em que é calculado o tempo de viagem e onde serão realizadas as paradas para descanso. Para aqueles motoristas que fazem as anotações e seguem o roteiro corretamente as transportadoras oferecem premiações.

Quando questionado se é disponibilizado diária para os motoristas, o entrevistado explica que depende do caso, se já estiver programado pela roteirização é pago normalmente, mas há casos específicos, como a espera para carregamento/d Descarregamento, que acontece principalmente quando há problemas com notas fiscais, o motorista chega em um centro de distribuição para carregar ou descarregar e se depara com situações não esperadas, e se for necessário dormir no local a empresa arca com este custo. Neste caso a prestação de contas é feita para a transportadora e a empresa X apenas paga a diária, não tendo acesso a prestação

de contas do funcionário. A empresa acompanha a carga/descarga por rastreadores e pelo 0800 (chamado casa), o motorista entra em contato com a empresa X e fala o motivo do atraso, e assim é criado um protocolo de atendimento que é acompanhado até o final do processo.

Os motoristas sempre viajam sozinhos, segundo o entrevistado "a roteirização é feita para um motorista, e a empresa X não paga ajudante porque não precisa".

Os motoristas não são responsáveis pelo descarregamento, os produtos são paletizados e o trabalho é feito pela empilhadeira, "o único trabalho do motorista é dirigir", de acordo com o entrevistado.

O único motivo listado na questão: "Quais são os motivos que fazem o motorista pedir demissão ou se afastar do trabalho?", são questões salariais, geralmente buscam por um emprego melhor por não estarem satisfeitos com o salário.

Os motoristas são contratos em regime CLT – Consolidação das Leis do Trabalho -, e o entrevistado ressaltou que quando são motoristas autônomos, eles sofrem muita pressão e há casos recorrentes de uso de drogas. Diante da contratação via CLT todos os motoristas são exclusivos da empresa X.

De acordo com o entrevistado a manutenção da frota é feita terceirizada nas empresas autorizadas. A empresa X possui um programa para controle da manutenção dos veículos, em que se tem acesso à quando as peças foram trocadas ou reparadas, e qual defeito o veículo apresentou. O entrevistado destacou que é feito o descarte correto dos materiais (pneus e óleo) em empresas autorizadas que praticam a logística reversa.

Quando questionado sobre presença de doenças pelo setor de saúde ocupacional, a resposta foi não e complementou dizendo que quando há casos de roubo de carga, alguns motoristas sofrem traumas, por exemplo são amarrados durante o assalto e com isso alguns demoram para voltar a trabalhar e neste período a transportadora oferece todo suporte necessário para o funcionário oferecendo apoio de psicólogos e médicos, não podendo demiti-lo, se caso ocorrer demissão o funcionário pode entrar com recurso contra a transportadora.

O segundo questionário foi aplicado na empresa Y e foi respondido pela analista de logística, a empresa Y está no mercado há 17 anos e possui 23 funcionários, sendo 17 destes motoristas.

Os benefícios oferecidos para os funcionários da logística são cesta básica no Natal e diária para alimentação que é disponibilizada para o motorista quando se considera necessário e não é feita nenhuma prestação de contas por parte deles. Segundo a entrevistada a necessidade de disponibilizar a diária é analisada através da roteirização, mas não detalhou o processo.

As informações sobre saúde e segurança no trabalho são repassadas por um técnico de segurança do trabalho terceirizado uma vez ao ano. E quando questionada sobre o SIPAT não há histórico deste processo na empresa.

O controle de horas na direção é feito via rastreador no veículo e não há registro de viagens longas, vão e retornam no mesmo dia, portanto não é disponibilizado diária para os motoristas. O controle das horas na direção é realizada pela entrevistada.

Os motoristas sempre viajam sozinhos, conforme dito pela entrevistada: “ Sempre sozinho, pois a carga transportada não necessita de acompanhante para auxiliar no descarregamento e por não se tratar de viagens muito longas, como dito anteriormente, não é necessário revezamento dos motoristas na direção. ” Quando questionado se o motorista é responsável pelo descarregamento a resposta foi não, pois o descarregamento é realizado por maquinário da empresa contratante.

Os casos de demissão ocorrem por dois motivos: busca de melhoria salarial e mudança de profissão, a empresa Y não possui registro de funcionários afastados e todos os motoristas são contratos pelo regime CLT, e assim prestam serviço exclusivamente para a transportadora.

Sobre a manutenção da frota, segundo a entrevistada é realizada internamente e terceirizada, as demandas citadas como básicas por ela são realizadas pelo mecânico da transportadora, casos mais complexos e revisões são direcionados para as empresas autorizadas. Quando questionada sobre doenças pelo setor de saúde ocupacional, a empresa não tem registro nenhum caso.

3.2 Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários em Uberlândia - Sindttrans

O questionário aplicado no sindicato de Uberlândia foi respondido pelo assessor jurídico, ele está no cargo há 4 anos e sua profissão anterior era assessor parlamentar. O sindicato atua em Uberlândia desde 1981 e possui, aproximadamente, 500 associados.

As perguntas foram voltadas para a percepção dele sobre a qualidade de vida desta classe. A primeira pergunta se refere a como ele percebe a qualidade de vida dos motoristas no transporte de Uberlândia, segundo ele a qualidade de vida é boa e há uma larga diferença entre profissionais contratados por transportadoras e profissionais autônomos, a principal diferença é em relação aos benefícios, pois os autônomos não possuem nenhuma garantia e nem contribuem com a previdência social.

Quando questionado se ele considera adequado o tratamento e responsabilidade que as transportadoras tem em relação ao motoristas a resposta foi que os tratamentos não são muito positivos, existem muitas reclamações e denúncias de abuso de poder e casos de assédio moral são frequentes; em relação a responsabilidade para ele não é adequada e citou o caso de roubo de carga, “o motorista que passa por essa situação a probabilidade de ser demitido é de 99%, a empresa tem receio porque acha que ele tem envolvimento”. Segundo o entrevistado legalmente não há estabilidade para o funcionário após um episódio de roubo de carga, os motoristas sofrem traumas psicológicos e são poucas empresas que oferecem tratamento, a maioria dos motoristas são dispensados logo após o ocorrido, pois sempre há suspeitas, por parte das transportadoras, que eles estão envolvidos no roubo, como informantes, por exemplo.

Na questão “O que poderia ser feito pelas transportadoras para melhorar a qualidade de vida dos motoristas? ”A resposta foi clara: cumprir a lei no que tange a jornada de trabalho, direitos sociais e econômicos e destacou a Lei 13.103, que não é seguida integralmente pelas empresas do setor de transporte.

Ao ser questionado sobre quais são as ações desenvolvidas pelo sindicato neste sentido (melhorar a qualidade de vida dos motoristas), o entrevistado destacou as campanhas preventivas, as visitas periódicas realizadas nas transportadoras em que são apuradas irregularidades e outras demandas, caso existam. O entrevistado relatou que o sindicato recebe muitas ligações anônimas de denúncias e que existe um corpo jurídico que trata as denúncias e se necessário entram com recursos contra as transportadoras para coibir tais ações; destacou que sempre tem disponível profissionais de segurança no trabalho no sindicato para auxiliar com informações sobre prevenção, saúde ocupacional e laboral, e são realizados eventos internos, como festa de integração no dia do motorista e citou também uma corrida que aconteceu recentemente a fim de estimular os hábitos de vida saudável.

O entrevistado destacou que a principal ação a ser desenvolvida é em relação a jornada de trabalho “ a jornada de trabalho ainda é um problema, a principal ação a ser desenvolvida é diminuir a jornada de trabalho. “ Foi relatada que muitos motoristas ficam 15 dias em viagem e que o controle de jornada é realizado pelo controle de bordo ou romaneio de viagem, em que o motorista anota quantos quilômetros percorreu, quais paradas realizou e onde, o entrevistado destacou que este processo está se modernizando com a instalação de rastreadores, mas que a maioria ainda é feita pelo controle de bordo.

Quando questionado sobre quais são as limitações para o sindicato atuar mais efetivamente, de acordo com o entrevistado as limitações são inúmeras, com a reforma trabalhista proposta o sindicato está perdendo o seu sustento e sua força, se aprovada a reforma o trabalho e fiscalização realizada pelo sindicato e todas as ações serão reduzidas a quase zero, pois sem a aprovação o imposto sindical não será obrigatório, e se aprovada a consequência lógica para o entrevistado é a dispensa dos seus funcionários e o fim de muitos sindicatos.

Segundo ele o objetivo do sindicato é combater as irregularidades e tentar melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, benefícios e salários, sem o sindicato o trabalhador ficará a mercê, pois nunca houve negociação entre patrão e empregado, segundo ele o patrão sempre impõe e o papel do sindicato é intervir nesta relação.

“ A sociedade brasileira sempre teve receio em acreditar no sindicato, a gente batia muito nessa tecla, de que a sociedade não conhece o papel do sindicato e a sua seriedade”. De acordo com o entrevistado, o sindicato conquistou planos de saúde e odontológicos para toda família e o piso salarial de Uberlândia está entre os melhores do país, já conquistaram banco de horas reduzido, pagamento de PPR – Programa de Participação de Resultados – e destacou que todos trabalhadores da classe se beneficiam mesmo não sendo associados ao sindicato. Mas que é um traço cultural do brasileiro de não acreditar e se importar com os sindicatos.

Quando questionado quais são os parceiros que costumam apoiar as iniciativas do sindicato a resposta foi que não há nenhum parceiro específico, que dependendo da ação procuram parceiros que possam se interessar. Relatou que os possíveis parceiros se interessam apenas se houver algum retorno para eles e por isso não existem parceiras de longo prazo, apenas esporádicas para determinado evento.

O entrevistado foi questionado sobre o controle do SIPAT e do uso de EPI – Equipamento de

Proteção Individual - nas transportadoras e segundo ele não há controle efetivo, que este controle compete ao Ministério do Trabalho, que o sindicato apenas faz fiscalização. O entrevistado foi questionado se existe alguma participação do sindicato em eventos como o SIPAT e ele relatou que não, que as empresas não realizam nenhum contato com eles, pois o sindicato tem um olhar crítico e ao visitar as empresas poderá encontrar irregularidades e as perguntas feitas por eles incomodam os empresários.

A respeito da saúde ocupacional do motorista, o sindicato apenas fiscaliza e segundo o entrevistado apenas fica sabendo através de denúncias e que se for cabível entra com processo contra a empresa, mas não soube informar dados históricos sobre queixas.

3.3 Motorista

O questionário foi aplicado para um motorista que está há 32 anos na profissão, é contrato sob o regime CLT e transporta passageiros na modalidade interestadual.

A primeira pergunta foi se o entrevistado acredita ter qualidade de vida no trabalho e a resposta foi sim, a segunda pergunta foi se houver uma situação de que seja necessário afastamento por saúde ou acidente se ele está protegido pela empresa e resposta também foi sim.

A respeito dos maiores riscos que ele percebe na profissão, o entrevistado enfatizou: “ São tantos, são diários. O Brasil não tem estrada, não tem fiscalização, o risco é constante. ” Para ele a falta de fiscalização e sinalização adequada oferece riscos diariamente para os trabalhadores desta classe e outro ponto enfatizado por ele é que no Brasil não existem estradas compatíveis com o fluxo de trânsito existente.

Quando questionado sobre a representatividade de suas necessidades o entrevistado disse ser meio a meio, que poderia ser melhor. No que tange aos benefícios recebidos pela empresa, ele recebe ticket alimentação, plano de saúde, assistência médica e assistência por parte da empresa em relação a segurança no trabalho, a empresa informa quais são as mercadorias que não podem ser transportadas, por exemplo.

A sexta questão referiu-se aos EPI's, quais ele utiliza e se os utiliza voluntariamente. De acordo com o entrevistado a empresa oferece todos os equipamentos e informa os motoristas de como e quando utilizá-los, citou o exemplo do cinto de segurança, capacete quando o

veículo está quebrado, calçados e uniforme adequados; enfatizou o uso como uso consciente e obrigatório.

Em relação ao SIPAT, o motorista afirmou que existe na empresa em que trabalha e que o programa influencia na sua qualidade de vida no trabalho, pois com as palestras sempre estão lembrando e prevenindo situações que podem e não podem ocorrer e procedimentos que foram deixados de fazer, citou como exemplo o reforço da necessidade de utilização dos EPI's.

Ao decorrer da conversa, foi questionado sobre a efetividade do sindicato e sua representatividade para a classe, segundo ele o sindicato poderia atuar de maneira mais efetiva, e ser melhor; ter um acompanhamento mais assíduo e cobrar mais o que foi aprovado para que não fique apenas no papel.

Foi questionado também se ele percebe reconhecimento da sociedade perante o seu papel na sociedade e sua resposta foi enfática: “Você sabe como os jogadores de futebol são tratados? Então, a gente deveria ser tratado assim, o nosso tratamento é muito diferente do tratamento deles, a gente não tem retorno do nosso trabalho e nem reconhecimento tanto pela sociedade quanto pela própria empresa que trabalhamos.” Além de citar a falta de reconhecimento da sociedade e da empresa, citou também dos colegas de profissão, que não há companheirismo, que é “um puxando o tapete do outro” e que sente falta de um apoio mais efetivo da empresa.

Relatou também as condições precárias do local de descanso oferecido pela empresa, como faz rota de viagem de transporte de passageiros, a empresa de ônibus possui locais de descanso ao longo da rota e estes locais segundo ele não oferece o mínimo de conforto, os quartos possuem quatro beliches e não possuem a metragem necessária para abrigar tantos motoristas e estão em desacordo com a lei, segundo ele “ficamos com um pé no rosto do outro, um respiramos o mesmo ar, não tem espaço, os quartos são precários.” O entrevistado aproveitou o momento para relatar sua jornada de trabalho, que passa 12 horas em rota e 12 horas em casa, mas há semanas em que é necessário passar 36 horas em rota e 12 horas em casa.

4. Considerações Finais

O objetivo de pesquisar e identificar as variáveis teóricas da dimensão social de

sustentabilidade no transporte logístico rodoviário teve bons resultados. Com a revisão bibliográfica foi possível entender a importância do setor de transportes para a economia, que é o elemento mais importante do setor logístico e, por consequência, da prestação de serviço ao cliente. Por ser o modal mais utilizado no Brasil, tem-se a importância de estudar a gestão dos funcionários logísticos.

As boas práticas de gestão levam a sustentabilidade e desenvolvimento no ambiente de trabalho, como visto a sustentabilidade possui três pilares (econômico, ambiental e social), o ideal é a abordagem equilibrada entre os três. As práticas relacionadas ao meio ambiente podem ser consideradas mais concretas, já no âmbito social não foram encontrados na literatura maneiras eficientes de se mensurar, há muitos gaps sobre qualidade de vida dos motoristas.

O estresse é consequência de vários fatores, como jornadas longas de trabalho, fatores ambientais, falta de fiscalização e sinalização nas estradas, problemas relacionados à sintomas de morbidade com destaque para problemas de sono, medo frequente e responsabilidade que se tem sobre a vida de outras pessoas.

Os fatores causadores do estresse foram identificados nas entrevistas realizadas, a empresa X cita roubo de carga, esta causa trauma nos motoristas e é necessário acompanhamento psicológico; o Sindtrans ressalta que quando há casos de roubo de carga, há 99% de chances de o motorista ser demitido, diferentemente do que foi declarado pela empresa X (que o funcionário possui estabilidade perante a lei), pois a empresa o associa como informante do roubo; o próprio motorista cita algumas situações que de acordo com a revisão bibliográfica tem como consequência o estresse, sendo elas: falta de fiscalização e sinalização nas rodovias e condições precárias para descanso.

A pressão que estes trabalhadores recebem são inúmeras, podendo ser desde cumprir o roteiro no tempo estimado a ergonomia do veículo. Outro ponto relevante é que considerando que o motorista entrevistado transporta pessoas, a responsabilidade pela vida do outro é caracterizada como uma pressão interna, que pode causar estresse. Pode-se destacar também o não reconhecimento desta profissão pela sociedade, como citado por ele.

A ergonomia é importante para a qualidade da saúde física do motorista e conseqüentemente a emocional, como apresentado nas entrevistas realizadas, há queixas quanto às condições de

conforto, especialmente nos momentos de descanso, como citado por Almeida (2002) viajar cansado pode ser tornar um empecilho para um bom desempenho do trabalho.

Insônia, fadiga e sono/sonolência são consequência das jornadas de trabalho extensas, como institui a Lei 13.103, é imprescindível que a jornada de trabalho seja controlada e registrada de maneira fidedigna no diário de bordo. Apenas a empresa X apresentou o uso do diário, mas relatou que nem todos motoristas fazem o uso correto; para o sindicato e o motorista entrevistados, a jornada de trabalho foi uma queixa constante, e destacado a necessidade de cumprir a lei.

As variáveis ruído e depressão não estiveram presentes nas entrevistas, mas é sabido que estas também têm forte influência na qualidade de vida no trabalho, pois se presentes podem gerar danos à saúde e desgaste emocional.

As variáveis identificadas possuem forte vínculo com a qualidade de vida no trabalho, pois como apresentado, os trabalhadores têm passado maior parte do tempo no trabalho, e tais variáveis são intrínsecas ao bem-estar dos motoristas.

A não conformidade destas variáveis com as expectativas e necessidades dos trabalhadores podem causar um distanciamento entre o trabalhador e organização, e consequente insatisfação. A satisfação no trabalho está ligada diretamente a realização das necessidades pessoais, que englobam a segurança e o reconhecimento, por exemplo. Se atendido as variáveis expostas de maneira positiva, os motoristas podem se sentir mais seguros e reconhecidos perante o trabalho que exercem.

Após esta análise é possível concluir que as variáveis teóricas de mensuração da dimensão social de sustentabilidade no transporte rodoviário são:

Como limitação, este trabalho enfrentou o viés de defesas das empresas entrevistadas sempre aparentarem estar na defensiva, ou em alguns casos, tentando transparecer um alto nível de compliance. Também foi percebida a dificuldade da própria pesquisadora em encontrar uma base de dados confiável para um estudo quantitativo, ao menos para o *stakeholder* motorista.

Para futuras pesquisas é sugerido o seguinte tema: A diferença de médias na amostra de motoristas *full time* e CLT de uma só empresa com motoristas autônomos, trabalhando como pessoas jurídicas.

Referências

- Abdullah, N., Ab Halim, N., & Yaakub, S. (2014). Reverse Logistics: pressure for adoption and the impact on firm's performance. **International Journal of Business & Society**, 15(1).
- Almeida, Fernando. (2002). **O bom negócio da sustentabilidade**. Nova fronteira.
- ANTT. Agência Nacional de Transporte Terrestre. (2009). Disponível em: <<http://www.antt.gov.br>> Acesso em 20 de outubro de 2018.
- Battiston, M., Moraes C., R., Hoffmann, M. H. (2006). Condições de trabalho e saúde de motoristas de transporte coletivo urbano. **Estudos de Psicologia**, v. 11, n. 3.
- Costa, L. B.; Koyama, M. A. H; Minuci, E. G.; Fischer, F. M. (2003). Morbidade declarada e condições de trabalho: o caso dos motoristas de São Paulo e Belo Horizonte. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 54-67.
- Nascimento, E. C.; Nascimento, E.; Paula Silva, J. (2007). Uso de álcool e anfetaminas entre caminhoneiros de estrada. **Revista de Saúde Pública**, v. 41, n. 2, p. 290-300.
- Elkington, J. (1994). Towards the sustainable corporation: Win-win-win business strategies for sustainable development. **California Management Review**, v.36, n.2, p.90-100.
- Elkington, J. (1999). **Cannibals with forks**. Canada: New Society.
- Fleury, P.F., Figueiredo, K., Wanke, P. (org.). (2000). **Logística empresarial: A Perspectivas Brasileira**. Coleção COPPEAD de Administração. São Paulo: Atlas.
- Flick, U. (2009). Qualidade na pesquisa **qualitativa**: Coleção Pesquisa Qualitativa. Bookman Editora.
- Glavic, P.; Lukman, R. (2007). Review of sustainability terms and their definitions. **Journal of Cleaner Production**, v.15, p.1875-1885.
- Koller, A. S. (2005). Vida dos caminhoneiros brasileiros. Projeto de pesquisa: A vida dos caminhoneiros brasileiros. Sweden: WCF Foundation Brazil.
- Lipp, M. E. N. (2004). **O Stress no Brasil**: pesquisas avançadas. Campinas: Papirus.
- Lopes, G.; Chaves, I. C. P.; Fiorini, A. C. (2007). Estudo da audição e da qualidade de vida em motoristas de caminhão. **Revista CEFAC**, v. 9, n. 4.
- Marconi, M. De A.; Lakatos, E. M. (2002). **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas.
- Mason, S. (2002). Backward progress: turning the negative perception of reverse logistics into happy returns. **IIE Solutions**, v. 34 n. 8, pp. 42-6.
- Padia C.; Servat M. E.; Fagundes J. A.; Pereira E. O.; Polacinski E. (2013). A importância de projetos sustentáveis para o desenvolvimento das organizações. Semana Internacional das engenharias da FAHOR.
- Poupart, J. (2008). A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. Poupart, J., Deslauriers, J.-P., Groulx, L.-H., Laperriere, A., Mayer, R. et Pires, A. A pesquisa qualitativa: enfoques, epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, 215-253.
- Resende, P. T. V. D., Sousa, P. R. D., & Cerqueira, P. R. (2010). Hábitos de vida e segurança dos caminhoneiros brasileiros. Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais. **Anais do SIMPOI**, 2010, 1-17.
- Ribeiro, P. C. C.; Ferreira, K. A. (2002). Logística e transportes: uma discussão sobre os modais de transporte e o panorama brasileiro. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção - **XXII ENEGEP**.
- Rocha, M. E. (2008). **DST e AIDS em Região de Fronteiras**: Um estudo com caminhoneiros no Estado de Rondônia. Rocha, M. E. DST e AIDS em Região de Fronteiras: Um estudo com caminhoneiros no Estado de Rondônia. Dissertação de Mestrado Convênio

Centro-Oeste (UNB-UFG-UFMS-UNIR) em Ciências de Saúde.