

Lucas Matheus Macieira da Silva

lucasmacieira_18@hotmail.com

Graduado em Administração (FADBA, 2016) e Pós-Graduado no MBA em Gestão de Pessoas e Saúde Corporativa da FADBA (2018).

João Luiz da Silva Filho

amaraladm22@hotmail.com

Graduado em Administração (FADBA, 2016) e Pós-Graduado no MBA em Gestão de Pessoas e Saúde Corporativa da FADBA (2018).

Tânia Moura Benevides

taniamoura2511@gmail.com.br

Graduada em Administração pela Faculdade Ruy Barbosa (1996), especialista em Finanças Empresariais pela FGV (2000), mestre em Administração Estratégica pela Universidade Salvador (2003) e doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (2012). Professora adjunta da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), professora adjunta da Universidade Federal da Bahia (UFBA) e professora parcial da Faculdade Adventista da Bahia (FADBA). Coordenadora do curso de Administração da UNEB e Coordenadora do Núcleo de Extensão em Administração da EAUFBA. Editora da Revista Formadores [B4].

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DO PROGRAMA MEDICINA DO SONO PARA OS TRABALHADORES DA EMPRESA VIAÇÃO ÁGUIA BRANCA

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar os impactos da implementação do Programa Medicina no Sono (PMS) na empresa Viação Águia Branca (VAB). Este estudo de caso é classificado como descritiva de abordagem qualitativa. Na fase de coleta de dados secundários foi realizado a pesquisa bibliográfica e documental. Para a coleta de dados primários adotou-se a pesquisa de campo com entrevista e aplicação de um questionário adaptado do modelo de QVT BPSO-96. A coleta de dados foi realizada em dezembro de 2017, tendo por respondentes sessenta motoristas da VAB e entrevista concedida pelo Dr. Sérgio Barros, especialista em medicina do sono. O resultado principal apontou que os impactos do PMS na Viação Águia Branca são positivos, onde 98% dos colaboradores estão satisfeitos, ou muito satisfeitos, com a Qualidade de Vida no Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE:

Medicina do Sono. Qualidade de Vida no Trabalho. BPSO-96.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, o transporte público, especialmente o ônibus, é a forma de deslocamento mais utilizado entre a população. Um levantamento feito pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) realizado em 2011, revelou que “45% dos brasileiros usam o transporte rodoviário de passageiros para se locomoverem”. Esse é um número bastante significativo, já que as condições das rodovias brasileiras são precárias. Contudo, as pessoas utilizam o transporte rodoviário por ainda serem acessíveis financeiramente e mesmo assim não se sentem

totalmente confortáveis com o longo trajeto que um único motorista faz. Com isso, o Centro de Estudos Multidisciplinar em Sonolência e Acidentes (2013), relata que o que mais se percebe é que o tempo que o motorista leva para descansar não é adequado e um sono de curta duração é prejudicial aos condutores profissionais.

Ainda segundo o CEMSA (2013), “a questão não está só relacionada ao tempo de descanso, mas principalmente do tempo de duração da jornada de trabalho, sendo que acima de doze horas não dá para ter hora extra, pois o risco aumenta”. Porém, muitos motoristas acabam fazendo horas extras sem se preocupar com a qualidade de vida no trabalho e desta forma acabam causando acidentes devido a fadiga mental, física e emocional.

A Lei 12.619/2012, que constitui regras de descanso para condutores profissionais, exige um descanso de onze horas por dia, desta forma contribui para melhorar as circunstâncias dos trabalhadores nas rodovias, mas ainda assim, falta um trabalho por parte das empresas de conscientização com os motoristas para prevenir longas jornadas de trabalho (CEMSA, 2013).

Atualmente, várias empresas vêm buscando implantar programas de QVT de maneira equivocada, sem um planejamento adequado e sem investimentos. Deste modo, obtêm resultados que divergem dos esperados (ALVES, 2011).

O desenvolvimento dos programas de QVT, tem por finalidade trazer benefícios tanto para a vida profissional como pessoal do colaborador, apresentando assim uma notável melhora da produtividade no trabalho, criatividade e motivação (OMS, 2011).

Ao tratar do termo Qualidade de Vida no Trabalho, Albuquerque e França (1998 p. 41) o descrevem como “um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho”.

Dando importância à temática de qualidade de vida no trabalho, a pesquisa parte da seguinte questão de investigação: ***Quais os impactos do Programa Medicina do Sono na Qualidade de Vida no Trabalho dos motoristas da empresa Viação Águia Branca?***

O objetivo geral do presente estudo buscou analisar os impactos da implementação do Programa Medicina do Sono na empresa estudada, com a finalidade de entender a satisfação dos trabalhadores quanto a Qualidade de Vida no Trabalho.

Por objetivos específicos buscou-se: caracterizar o Programa Medicina do Sono implantado na empresa Viação Águia Branca; identificar o perfil dos trabalhadores da empresa estudada; analisar a satisfação dos trabalhadores em relação ao Programa Medicina do Sono; e analisar os impactos do Programa Medicina do Sono em relação a Qualidade de Vida no Trabalho na percepção dos trabalhadores.

Essa pesquisa justifica-se à medida que busca identificar o nível de satisfação no trabalho por parte dos colaboradores, com o intuito de mostrar como o Programa Medicina do Sono pode maximizar a Qualidade de Vida no Trabalho e reduzir incidentes e acidentes de trabalho na empresa estudada. Essa pesquisa tem por finalidade, refletir os benefícios que os resultados podem proporcionar

a empresa, como por exemplo: a satisfação do cliente com a qualidade do serviço, através da definição da percepção dos serviços prestados.

O artigo está dividido em cinco seções. A primeira seção, denominada introdução, traz os elementos delineadores da pesquisa. Na segunda seção disserta-se sobre qualidade de vida no trabalho. Na terceira discorre-se sobre a metodologia utilizada na pesquisa. A quarta seção designa-se a análise dos resultados. Por último, a quinta seção, apresenta as considerações finais.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

No Brasil, o assunto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tem acordado a curiosidade dos administradores e empresários pela contribuição que esse tema pode proporcionar para a satisfação do colaborador e a produtividade da empresa (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.34).

Ainda conforme Limongi-França (2004, p.24) “As definições de Qualidade de Vida no Trabalho vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras”.

Quando se fala em qualidade, vincula-se logo às empresas, enfatizando a produção. Isso tem mudado nos dias atuais, pois agora não se fala somente em qualidade no produto ou serviço, mas também se fala em qualidade de vida dos trabalhadores. Isso define que os colaboradores precisam estar felizes e motivados para serem mais produtivos (GIL, 2014, p.46).

O termo Qualidade de Vida no Trabalho, surgiu por volta da década de 50, na Inglaterra, através do trabalho de Eric Trist e seus colaboradores, que realizaram pesquisas para captar a ligação existente entre o indivíduo, o trabalho e a organização. Eles analisaram que uma das questões essenciais era a consumação do indivíduo no trabalho (RODRIGUES, 1991).

Segundo Robbins (2008), o termo Qualidade de Vida no Trabalho só teve visibilidade no final da década de 1960, no qual foi utilizada para destacar a ausência da qualidade de vida no trabalho, já que existia uma preocupação maior por parte da população norte-americana com decorrências do emprego em relação à saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Entre os anos de 1960 e 1970, o percurso introduz e a QVT associa-se a procura pela qualidade das circunstâncias, ambientes e constituição do trabalho num ponto de vista, visando maior satisfação trabalhista que também se convive com a produtividade moderada (LACAZ, 2009, p. 566).

Fernandes (1996), define qualidade de vida no trabalho como uma “gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas”. É de se imaginar, que as cobranças por uma melhor qualidade de vida dos colaboradores baseiam-se no contexto de melhores rendimentos financeiros para as empresas, mas trata-se de atender

as necessidades humanas.

A implantação de um programa de qualidade de vida no trabalho, por mais que seja para atender as necessidades humanas, representa custos para a empresa. Por tanto, vale a pena se a empresa pretende melhorar a sua produtividade, sua imagem e ter colaboradores mais felizes e motivados vivendo em um espaço salubre (LIMA, 1998, p.11).

Entende-se que não se pode desvalorizar a aparência financeira do assunto, pois as empresas necessitam injetar dinheiro para sustentar esses programas, e precisam cotejar alguma maneira de ter um retorno financeiro. Quando o planejamento sobre QVT é bem estruturado e direcionado ao público-alvo na medida certa, esse programa consegue ter um ótimo custo-benefício (HARCK *apud* RODRIGUES, 1994, p. 25).

A discussão sobre a qualidade de vida no trabalho hoje, dá a sensação de que a ideia gerencial é infalível, “já que a ninguém escapa a necessidade de se trabalhar com qualidade” (LACAZ, 2009, p.667).

Porém, segundo Padilha (2009), com o alargamento do capitalismo, foram introduzidas práticas versáteis de gestão da força de trabalho não em prol dos colaboradores, pois o “enxugamento e flexibilidade nas empresas significaram perdas consideráveis de emprego, de estabilidade, de qualidade de vida e de dignidade aos milhões de trabalhadores [...]” (PADILHA, 2009, p.551).

[...] políticas de QVT adotadas em empresas podem aliviar momentaneamente alguns sintomas, mas não ferem as causas estruturais dos problemas. A humanização da gestão da força de trabalho pode ser uma encenação necessária no interior das organizações, mas não deve ser vista como solução para os males do trabalho (PADILHA, 2009, p.549).

Segundo Rodrigues (1994), o ser humano preocupa-se com a qualidade de vida no trabalho desde seus primórdios e o medidor dessa qualidade sempre foi a facilitação e obtenção de satisfação através do bem-estar na execução de determinada tarefa.

Com o passar dos anos, desde que o conceito de QVT surgiu, vários autores renomados criaram modelos para uma melhor abordagem e avaliação sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, tais como: o Modelo de QVT Richard Walton (1973); Modelo de QVT Hackman e Oldham (1974); Modelo de QVT de William Westley (1979); Modelo de QVT de K. Davis & Werther (1981); e 1983 o Modelo de QVT de Nadler e Lawler (PEDROSO, 2010, p.198).

No Brasil, o modelo mais utilizado para delinear a Qualidade de Vida no Trabalho, é o modelo BPSO-96, desenvolvido por Limongi-França (1996) para analisar os parâmetros do enfoque biopsicossocial. Pois esse modelo de QVT entende o ser humano em várias partes, onde os indivíduos são constituídos pelos aspectos *biológicos, psicológicos e sociais*.

Desta forma, Limongi-França (1996) descreve que o nível biológico se refere aos atributos físicos, desde o nascimento até o fim da vida, como o metabolismo ou a vulnerabilidade dos órgãos. O nível psicológico relaciona-se aos métodos afetivos que formam a personalidade de cada ser humano, e o seu modo de percepção diante das pessoas. Já o nível social está relacionado aos aspectos culturais do indivíduo, com seus valores, suas crenças e os papéis no trabalho e na família. Também faz parte do nível social a localização geográfica e o meio ambiente.

A seguir, é possível visualizar com clareza os valores dos três níveis que propõe o enfoque biopsicossocial:

Nível biológico	Nível psicológico	Nível social
<ul style="list-style-type: none"> -Sono, alimentação e atividade física; -Intervenções clínicas; -Medicação e vitaminas; -Técnicas de distensão e repouso; -Adequação do estilo de vida às necessidades individuais. 	<ul style="list-style-type: none"> -Auto conhecimento; -Métodos: terapêuticos, espirituais e filosóficos; -Busca de convivência menos conflituosa com pares e grupos; -Compensação de frustrações com atividades de auto-realização; -Compreensão dos símbolos e das necessidades dos pares. 	<ul style="list-style-type: none"> -Melhoria das condições de vida pessoal e familiar; -Desenvolvimento profissional e cultural; -Interação indivíduo e meio ambiente; -revisão e redimensionamento das formas de organização de trabalho; -Investimento na autogestão da carreira e do sucesso profissional e pessoal.

Quadro 1- Níveis do enfoque biopsicossocial.

Fonte: Adaptado de Ana Cristina Limongi-França e Gustavo Zaima (2002).

No enfoque biopsicossocial, segundo Santana et al. (2010, p.4), “o entendimento de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vai além dos aspectos legislativos ou de planos de benefícios. Relaciona-se com a experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, refletindo sobre o seu bem-estar”.

3. METODOLOGIA

O caminho metodológico utilizado para a execução dessa pesquisa é classificado como descritivo de abordagem qualitativa. No qual foi utilizada como mecanismo de pesquisa o modelo de Qualidade de Vida no Trabalho BPSO-96, desenvolvido por Limongi-França (1996). Contudo, o mesmo foi adaptado, sendo um modelo de pesquisa específico para a empresa estudada, onde foi utilizada pelos pesquisadores.

Portanto, o estudo descritivo busca compreender as características do grupo estudado, como sexo, idade, nível de escolaridade, renda, entre outros, podendo ter um melhor entendimento sobre o elemento estudado (GIL, 2008).

Em relação a abordagem qualitativa, Richardson (1999) se reporta a maneira de tentar interpretar as características situacionais apresentadas pelos indivíduos entrevistados da melhor forma possível.

Na fase da coleta de dados secundários, foi utilizado a pesquisa bibliográfica e documental. Onde a pesquisa bibliográfica é formada por material já existente, no qual é estudada em uma proporção maior, podendo ser encontrada em revistas, livros, sites e artigos científicos sobre o mesmo tema, dito por autores diferentes. Já a pesquisa documental, constituída por materiais que ainda não passaram por nenhum processo de análise, pelo fato de serem fontes primárias (GIL, 2008, p.51).

Na fase da coleta de dados primários, adotou-se a pesquisa de campo, onde se utilizou o método

transversal no qual segundo Richardson (1999, p.148.), “os dados são coletados em um ponto no tempo, com base em uma amostra selecionada para descrever uma população *nesse determinado momento*”.

Neste presente estudo, a população foi composta por 1.321 indivíduos, onde foi usada a amostra não-probabilística por acessibilidade ou por conveniência. Nesse tipo de amostragem, “o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam de alguma forma, representar o universo” (GIL, 1999, p.104). Os pesquisadores no período entre 05 e 07 de dezembro de 2017 estiveram na organização estudada e acessaram os motoristas que estavam no período em trabalho.

O questionário foi produzido pelo Software Sphinx-Plus e dividido em duas partes. A primeira parte refere-se ao perfil do respondente, pelo qual são repartidas em: sexo, idade, formação e o tempo de trabalho na empresa. A segunda parte foi elaborada por 13 perguntas e os respondentes foram orientados a escolher apenas uma única alternativa. A coleta de dados foi executada em dezembro de 2017, tendo por respondentes 60 motoristas. Deste modo, o próximo passo foi a utilização do Software Sphinx-Plus versão 2.0 para a, tabulação, geração dos gráficos, análise dos dados e conclusão dos resultados.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesta parte, será apresentada a análise dos resultados que foi subdividido em três partes: caracterização da Viação Águia Branca, características do programa Medicina do Sono e por fim, a percepção dos colaboradores quanto ao Programa.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA VIAÇÃO ÁGUIA BRANCA (VAB)

A Viação Águia Branca faz parte de um conglomerado de empresas do Grupo Águia Branca, teve sua fundação em 1946 e hoje encontra-se com sua sede localizada em Cariacica no estado brasileiro do Espírito Santo. Conforme o site institucional da Águia Branca (2018), a empresa Viação Águia Branca foi a primeira a surgir entre as empresas da companhia e tornou-se referência no ramo do transporte rodoviário e atua em sete estados. A organização possui três divisões. A saber: Divisão de Passageiros, Divisão de Logística e Divisão de Comércio. A empresa ainda apresenta aos seus clientes “o que há de mais inovador e tecnológico nos quesitos conforto, comodidade, acessibilidade e segurança, desde a compra de uma passagem para uma viagem, até o término dela, possuindo também certificação Iso 9001 de qualidade” (VAB, 2018).

Ainda segundo o site, a empresa capixaba foi a primeira empresa do setor de transporte rodoviário no Brasil a implantar para seus condutores o Programa Medicina do Sono, pois para a empresa,

é importante que os seus motoristas estejam com a saúde em dia e execute a sua função com segurança.

4.2 CARACTERÍSTICAS DO PROGRAMA MEDICINA DO SONO (PMS)

Em entrevista concedida pelo médico especialista e criador do Programa Medicina do Sono (PMS), Doutor Sérgio Barros, o mesmo relata que o PMS foi criado objetivando a saúde dos motoristas que operam os ônibus da empresa estudada.

Desde a sua implantação na empresa capixaba em 2000, o PMS vem realizando mais de trezentos mil testes de fadiga e vigília a cada ano, ou seja, é um mecanismo onde se avalia o tempo de resposta a um determinado estímulo realizado pelo motorista, feito isso, se pode inferir algum tipo de distúrbio do sono que possa existir.

Um procedimento fundamental ainda realizado pelo PMS sob a direção do Doutor Sérgio Barros, é o exame da Polissonografia, realizado em cada motorista nos laboratórios do sono que existem dentro da empresa, o exame é caracterizado como padrão ouro onde se pode estudar, caracterizar e fazer um diagnóstico para identificar possíveis distúrbios como apneias do sono e outros que possam vir a existir em algum condutor da empresa. Os resultados de cada motorista são armazenados em um banco de dados e há o acompanhamento constante desse histórico pela equipe do programa.

Antes de ser realizada qualquer viagem, são aplicados rigorosos procedimentos onde todos os motoristas são submetidos a testes de vigília e fadiga, bafômetro, entrevista para verificação de suas condições físicas e psicológicas. Durante as viagens noturnas de longas distâncias, eles são atendidos nas salas de estimulação de alerta localizadas em cada ponto de apoio da empresa, e se em algum dos testes já mencionados revelar que o condutor apresenta algo incomum, a gestão de operações da empresa o veta e o classifica como inapto para o exercício de rotina, ficando assim o condutor, impossibilitado de assumir o volante por um certo período em que será acompanhado e será tratado pelo programa Medicina do Sono. Nos condutores que são submetidos aos testes e que não apresentam nenhum problema, o exame da Polissonografia é realizado em média a cada dezesseis ou dezoito meses, ou seja, o exame é realizado de forma periódica.

O Doutor Sérgio Barros revela na entrevista, que foram instaladas dez salas de estimulação e três laboratórios do sono, uma média de novecentos atendimentos por ano em toda área de atuação da empresa. Nas salas de estimulação da empresa, os motoristas praticam por vinte minutos os exercícios de alongamento e bicicleta ergométrica. Cores, luzes e uma alimentação leve e saudável (cromoterapia e luxterapia) ajudam o condutor a viajar bem-disposto e em segurança. Outras implementações vindas do Programa Medicina do Sono para ajudar na qualidade de vida no trabalho dos motoristas da Viação Águia Branca foram as adequações na cadeira do condutor nos ônibus da empresa, trabalhando assim a postura e ergonomia dos mesmos e a reformulação dos

dormitórios em um ambiente com menor ruído acústico, as salas de estimulação localizadas em locais de paradas dos motoristas durante as viagens noturnas, estimulação com uso de bicicleta ergométrica, lanche balanceado, exames de monitoramento contendo actigrafia (aparelho que auxilia na avaliação do ritmo de sono e vigília). Uma outra ação do programa medicina do sono são as ações educativas que passam por palestras específicas com enfoque em higiene do sono e alimentação para os motoristas.

4.3 PERCEPÇÃO DOS MOTORISTAS QUANTO AO PMS

Buscando avaliar a percepção dos motoristas em relação ao Programa Medicina do Sono, fez-se fundamental antes, traçar o perfil dos respondentes. A amostra de 60 funcionários foi estabelecida da seguinte forma. A sua grande maioria era composto pelo sexo masculino [95%], com idade entre 39 e 48 anos [43%], conforme gráficos 1 e 2.

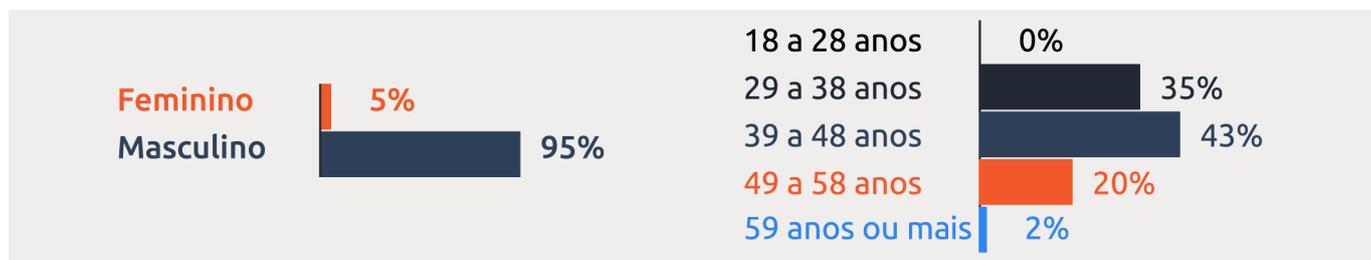


Gráfico 1 – Sexo

Fonte: Elaboração própria (2017)

Gráfico 2 – Idade

Fonte: Elaboração própria (2017)

Com a finalidade de perceber o perfil dos trabalhadores da empresa, resultou-se que a maioria possui apenas o ensino médio [60%] e tem pouco mais de 3 anos trabalhando na empresa [53%]. Porém, todos participam do Programa Medicina do sono [100%], conforme gráficos 3, 4 e 5

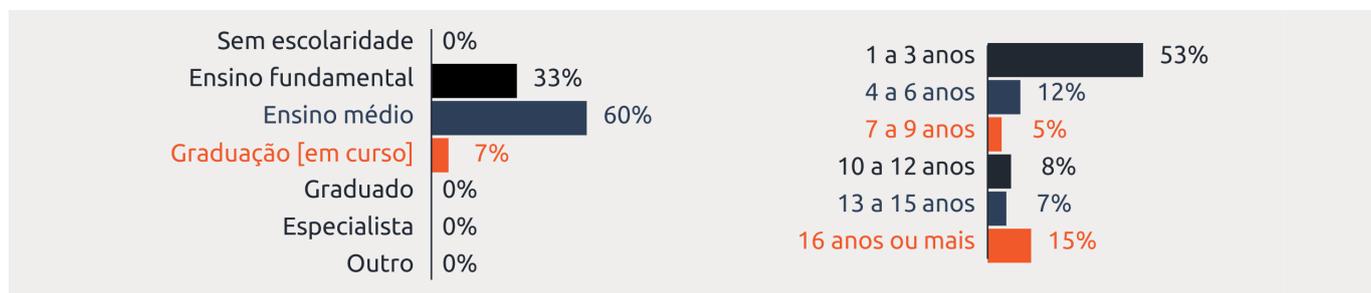


Gráfico 3 – Formação

Fonte : Elaboração própria (2017)

Gráfico 4 – Tempo de empresa

Fonte : Elaboração própria (2017)



Gráfico 5 – Participa do programa

Fonte : Elaboração própria (2017)

Quando perguntados como se sentem em relação ao trabalho desempenhado na empresa, uma pequena parcela [2%], responderam que estão totalmente insatisfeitos, enquanto que [50%] estão satisfeitos e [48%] deles disseram que estão totalmente satisfeitos.



Gráfico 6 – Satisfação na empresa

Fonte: Elaboração própria (2017)

Sobre a vida no trabalho antes do Programa Medicina do Sono ser implantado na empresa Observou-se que [57%] dos entrevistados tinham uma vida relativamente boa antes da implantação do programa, [27%] tinha uma vida média, [13%] deles afirmaram que era ruim e apenas [3%] declararam que tinham uma vida péssima no trabalho sem o PMS.

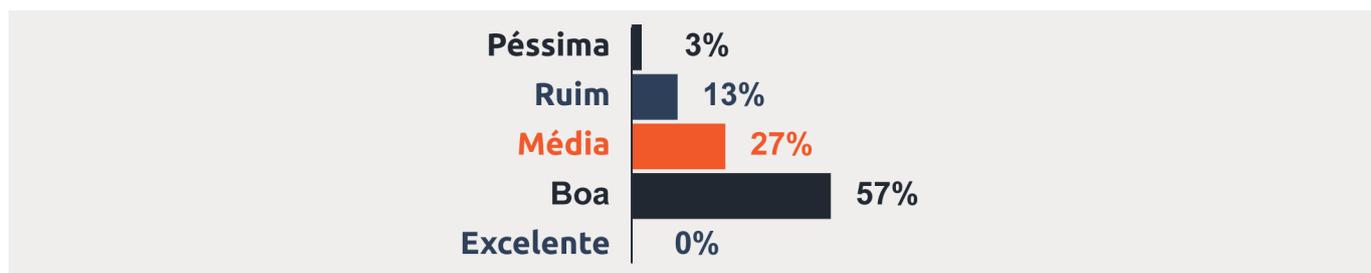


Gráfico 7 – Vida no trabalho antes do PMS

Fonte : Elaboração própria (2017)

Já com o programa implantado na empresa, [48%] dos condutores responderam ter uma vida no trabalho excelente, [45%] disseram ter uma vida no trabalho boa, [5%] afirmaram ter uma vida média no trabalho e apenas [2%] responderam ter uma vida ruim. Percebe-se que após a implantação do programa, nenhum deles responderam estar com a vida péssima.

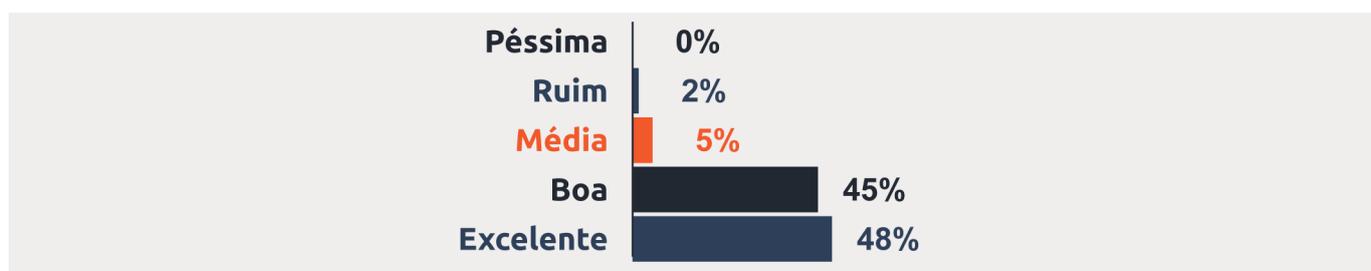


Gráfico 8 – Vida no trabalho após a implantação do PMS

Fonte : Elaboração própria (2017)

Sobre a percepção por parte dos respondentes quanto a preocupação da empresa em relação a qualidade de vida dos funcionários, verifica-se que [63%] percebem muito frequentemente, [35%] percebem frequentemente e [2%] percebem ocasionalmente.

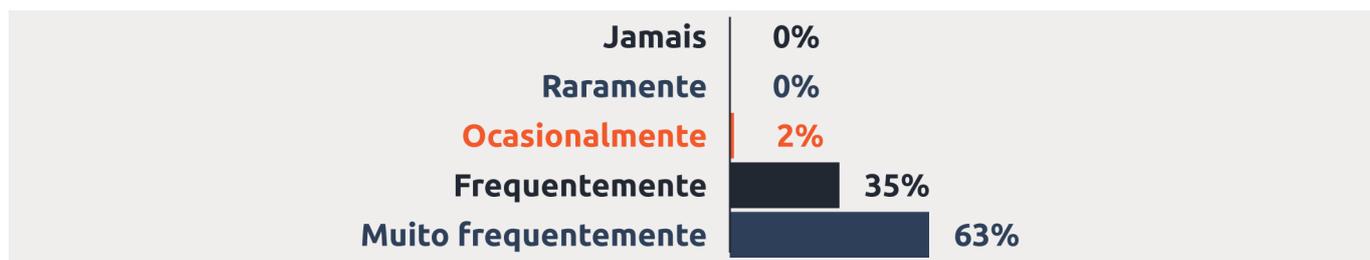


Gráfico 9 – Percepção dos funcionários quanto a preocupação da empresa em relação a qualidade de vida no trabalho

Fonte : Elaboração própria (2017)

Dos condutores que participaram da pesquisa, [58%] responderam que a qualidade de vida no trabalho é boa, [40%] deles julgam a qualidade de vida no trabalho excelente e [2%] considera ter uma qualidade de vida média no trabalho.

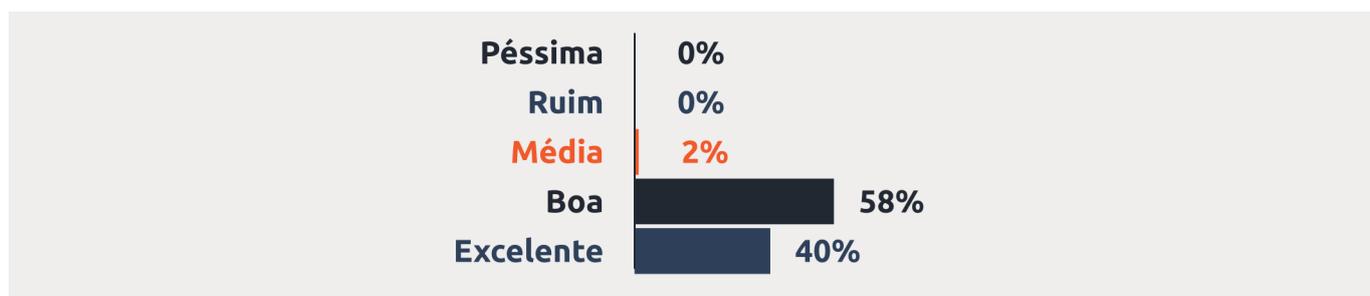


Gráfico 10 – Qualidade de Vida no Trabalho de acordo com a percepção dos funcionários

Fonte : Elaboração própria (2017)

Quando perguntado se é importante que a empresa tenha iniciativas de implantar programas como o Medicina do Sono para melhorar o desempenho profissional de seus funcionários, [77%] deles afirmaram ser muito importante essas iniciativas por parte da empresa e [23%] responderam ser importante.



Gráfico 11 – Importância sobre iniciativas da empresa na implantação de programas semelhantes ao Medicina do Sono

Fonte : Elaboração própria (2017)

Sobre se sentir melhor no trabalho depois da implantação do Programa Medicina do Sono, [78%] afirmaram com certeza que se sentem melhor, [20%] disseram que talvez sim e apenas [2%] afirmaram que talvez não.



Gráfico 12 – Bem-estar no trabalho após a implantação do PMS

Fonte : Elaboração própria (2017)

Entre o grupo entrevistado, [77%] deles afirmaram que o programa medicina do sono é muito importante para que se trabalhe bem e apenas [23%] afirmaram que é importante.



Gráfico 13 – importância do PMS para se trabalhar bem

Fonte : Elaboração própria (2017)

A pesquisa também aponta que [83%] dos entrevistados revelaram que o Programa Medicina do Sono tem proporcionado sim uma melhor qualidade de vida e apenas [17%] afirmaram que talvez sim.



Gráfico 14 – Melhor Qualidade de Vida com o PMS

Fonte : Elaboração própria (2017)

Quando perguntado se o PMS faz diferença na vida dos motoristas, [2%] deles responderam que o PMS só faz diferença no trabalho, [8%] disseram que o PMS não faz diferença nenhuma na sua

saúde e [90%] deles responderam que o programa tem feito diferença não apenas no trabalho, mais também em casa, com a família, e em outras situações do cotidiano.

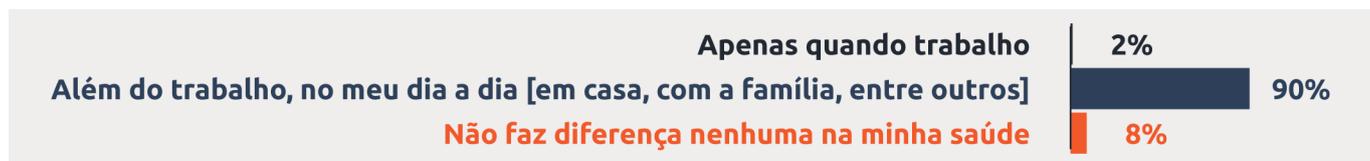


Gráfico 15 – Qualidade de Vida além do trabalho

Fonte : Elaboração própria (2017)

A pesquisa revelou também qual seria a reação dos colaboradores se de repente o PMS fosse descontinuado na viação Águia Branca, onde [7%] disseram que não iria fazer nada, pois o programa não tem importância assim, [32%] revelaram que ficariam triste e [62%] responderam que convidariam os colegas de trabalho para que juntos reivindicassem o retorno do programa, isso demonstra a importância que tem o Programa Medicina do Sono para o trabalho dos motoristas.

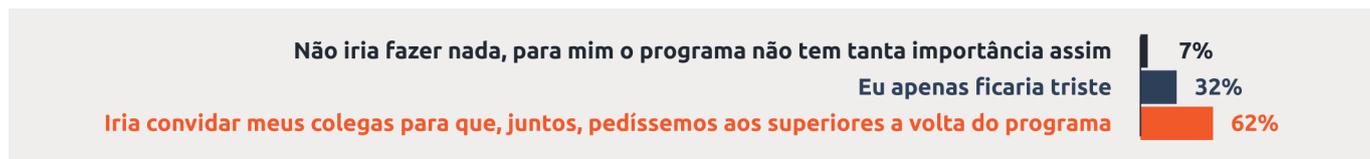


Gráfico 16 – Reação sobre uma possível descontinuidade do PMS na empresa

Fonte : Elaboração própria (2017)

Com relação a iniciativa da empresa em prezar pela Qualidade de Vida dos seus colaboradores, [53%] afirmaram que gostaria que a empresa trouxesse outros programas para ajudar os colaboradores a se sentirem melhores no trabalho e [47%] disseram que gostariam que a empresa continuasse com o Programa Medicina do Sono para ajudar os condutores a se sentirem melhores no trabalho.

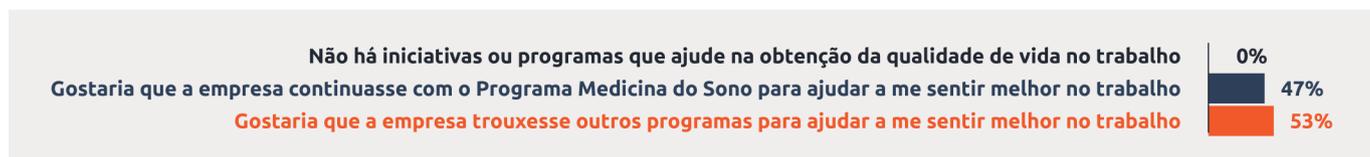


Gráfico 17 – Iniciativa da empresa em prezar pela Qualidade de Vida dos seus colaboradores

Fonte : Elaboração própria (2017)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo objetivou analisar os impactos gerados através da implementação do Programa Medicina do Sono na Viação Águia Branca. A empresa capixaba possui sua sede na cidade de Cariacica no Espírito Santo, é a primeira empresa do setor de transportes rodoviários de passageiros a implantar o programa medicina do Sono no Brasil segundo dados do site institucional da empresa Viação Águia Branca (2018). Foi nessa percepção que se mensurou a satisfação dos trabalhadores em relação ao Programa medicina do Sono.

Em entrevista concedida pelo Doutor Sérgio Barros, médico responsável pela implantação do Programa na empresa, o mesmo afirma que o Programa tem obtido resultados com total eficácia e a prova disso, é que os riscos de acidentes ocasionados por um condutor da empresa têm reduzido cada vez mais, chegando quase a zero.

Dessa forma o nível de qualidade de vida no trabalho dos Motoristas da Viação Águia Branca é bastante elevada e a PMS (Programa Medicina do Sono) tem grande relevância nessa satisfação, pois possibilitou uma mudança do estilo de vida, como por exemplo salas de estimulação localizadas estrategicamente em locais de paradas dos motoristas durante viagens noturnas, estimulação com uso de bicicleta ergométrica, Lanche Balanceado, Estímulo Luminoso, Videomonitoramento na Sala de Estimulação, Fadiga e jejum prolongado, Exames de Monitoramento contendo Actigrafia (aparelho que auxilia na avaliação do ritmo de sono e vigília), Polissonografia, Simulador Teste de Vigília Dinâmico, Luxterapia, entre outros. Além da redução das horas de trabalho, com escalas de acordo com o funcionamento Biológico de cada motorista.

Levando-se em consideração esses aspectos, é notório que a empresa capixaba tem de fato demasiada preocupação com a qualidade de vida de seus condutores, resultado dessa ação está no fato de 62% de seus motoristas reivindicarem o retorno do programa medicina do sono se caso ele fosse descontinuado na empresa e 53% deles gostariam que houvesse outros programas de qualidade de vida na empresa. O resultado principal apontou que 98% dos colaboradores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a Qualidade de vida no trabalho na organização em que trabalham.

Espera-se que a viação Águia Branca continue com essas ações positivas em relação a saúde dos seus colaboradores, trazendo periodicamente para o cotidiano da empresa novas ferramentas de apoio à qualidade de vida dos mesmos, como também aprimorando as ações do programa utilizado, através de estudo de indicadores, garantindo assim um retorno produtivo cada vez maior da qualidade de vida no trabalho e tendo como resposta o crescimento contínuo da satisfação de seus condutores. Espera-se também uma mobilização por parte das demais empresas de transporte rodoviários de passageiros do país, a terem iniciativas similares ao da empresa estudada e que priorizem a saúde de seus trabalhadores, pois eles são os responsáveis direto pela vida dos seus passageiros. Portanto, é aconselhável que sejam realizadas ações dos órgãos reguladores e do próprio governo, que fomentem iniciativas preventivas e de cuidado com a saúde dos motoristas nas empresas de ônibus de todo o país.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão De; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.

ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações. **REVISTA ELETRÔNICA FAFIT/FACIC**, Itacaré, v. 02, n. 1, p. 14-25, jan/jun. 2011.

CORREIO. **Motorista que trabalha mais de 12 horas por dia dobra as chances de acidente**. Disponível em: <<http://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/motorista-que-trabalha-mais-de-12-horas-por-dia-dobra-as-chances-de-acidente/>>. Acesso em: 24 fev. 2018.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas S.A, 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 206 p.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 200 p.

LACAZ, Francisco Antonio De Castro. QUALIDADE DE VIDA N(D)O TRABALHO: UM CONCEITO POLÍTICO E POLISSÊMICO. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p. 565-572, nov./fev. 2010.

LIMA, Irê Silva. Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista Brasileira de Administração**, São Paulo, n. 23, out. 1998.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, G. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT)**: com ênfase em pessoas equipes e liderança. Manual de Gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Editora Gente, 2002.

____. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufatura com certificação ISO 9000. São Paulo: FEA-USP, 1996. Tese de doutorado. 1996.

____. **Qualidade de vida no trabalho**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2004. 217 p.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

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

PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **Qualidade de vida**: Evolução dos Conceitos e Práticas no Século XXI. 1 ed. Campinas: Ipes Editorial, 2010. 206 p.

PORTAL BRASIL. **Pesquisa do Ipea aponta que 45% dos brasileiros usam ônibus para se locomover**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/infraestrutura/2011/01/cerca-de-45-dos-brasileiros-usam-onibus-para-se-locomover>>. Acesso em: 24 fev. 2018.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Afiliada, 2008.

RODRIGUES, Marcos Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: Evolução e análise do nível. 2 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994. 206 p.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Fortaleza: Unifor, 1991.

SANTANA, L. L. S.; CUNHA, N. R. S.; MOURA, L. R. C.; OLIVEIRA, A. R. **A mensuração dos fatores de satisfação dos gestores escolares da rede pública em Minas Gerais, utilizando-se um modelo de Qualidade de Vida no Trabalho**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA, 4. Vitória. Anais... Vitória: ANPAD, 2010.

ÁGUIA BRANCA. **História da águia branca**. Disponível em: <<https://www.aguiabranca.com.br/pagina/8/historia-da-aguia-branca>>. Acesso em: 09 fev. 2018.