

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	3
REFERENCIAL TEÓRICO.....	4
MÉTODO.....	8
NATUREZA DA PESQUISA.....	8
COLETA DE DADOS.....	8
ANÁLISE DE DADOS	8
CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	9
CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA.....	9
FIGURA 1 - SATISFAÇÃO NA FUNÇÃO.....	Erro! Indicador não definido.
FIGURA 2 - RESPEITO DA SOCIEDADE.....	Erro! Indicador não definido.
FIGURA 3 - VARIAÇÕES CLIMÁTICAS CAUSANDO DANOS À SAUDE	Erro! Indicador não definido.
FIGURA 4 - SINTOMAS APÓS O DIA DE TRABALHO.....	Erro! Indicador não definido.
FIGURA 5 - MOTIVAÇÃO NA EXECUÇÃO DA FUNÇÃO.....	Erro! Indicador não definido.
CONCLUSÃO.....	15
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	16
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	18
QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	19
FOLHA DE APROVAÇÃO	22

INTRODUÇÃO

O tema em questão é a Qualidade de Vida no Trabalho, participarão deste questionário de pesquisa 15 funcionários prestadores de serviço da empresa GC Ambiental, especializada pela prestação de serviços de Limpeza Pública Urbana no Município de Anápolis - GO. A média de idade foi entre 27 a 60 anos de ambos os sexos, no qual teve-se a intenção de avaliar o nível de qualidade de vida dos agentes de limpeza pública urbana. O que preocupa é a jornada de trabalho ao ar livre em ruas, muitas vezes coincidindo com horários de tráfego intenso possibilitando acidentes, atropelamentos e colisões.

Tendo em vista o ambiente de trabalho destes agentes, entende-se que é preciso ter uma certa preocupação com os aspectos físicos, emocionais e sociais dos mesmos, a preocupação é importante para o bom desempenho do trabalhador e para a sociedade. Em uma época de tantos avanços tecnológicos, não se pode deixá-los despercebidos.

É indispensável esta abordagem, pois estes agentes se encontram expostos a várias mudanças climáticas, realizando assim suas atividades no calor, frio, chuva e outros. A razão de se pesquisar a qualidade de vida dos agentes de limpeza é a de poder examinar os métodos de trabalho e a saúde do trabalhador, podendo assim constatar se há má qualidade de vida dos mesmos.

Esta pesquisa teve como objetivo, buscar compreender mais a respeito dos trabalhadores de limpeza urbana pública do Município de Anápolis – GO, sua qualidade de vida, sua felicidade ou insatisfação com a própria função, visa-se identificar se esse tipo de trabalho pode influenciar no processo saúde-doença dos mesmos, pois observou-se que esses trabalhadores passam por vários riscos que degradam sua saúde ao exercerem seu trabalho expostos a variações climáticas e perigos de vida, como por exemplo acidente e outros.

A pesquisa referida teve como função verificar se existe um programa de qualidade de vida dos agentes de limpeza, preocupando com a saúde do trabalhador, averiguando o uso do E.P.I (equipamento de proteção individual), identificando os riscos prejudiciais dos mesmos apresentando se há satisfação no trabalho destes agentes

REFERENCIAL TEÓRICO

O mundo vive hoje um momento que reflete na busca contínua pela necessidade da qualidade de vida. É necessário que saibamos que cada vez que entra alguém em uma empresa, está entrando um "ser" integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de autoestima e realização.

Qualidade tem vários significados dependendo de como é utilizada, porém a palavra tem um significado claro, “satisfação”. Modernamente as organizações tem enfatizado o conceito de qualidade, abordando a satisfação, interna e externa, que se trata dos colaboradores e do cliente, ou seja a pessoa que recebe o serviço (CHIAVENATO,2014).

A qualidade de vida hoje, pode ser definida como o bem-estar do trabalhador, ao qual no mínimo suas necessidades básicas devem ser atendidas para que estejam saudáveis, pois uma pessoa sem qualidade de vida está propícia a ter dificuldades em uma ou várias áreas de sua vida.

Ao longo dos últimos 40 anos, diferentes teorias vêm sendo desenvolvidas com o intuito de caracterizar as dimensões da qualidade de vida e bem estar no trabalho. Os presentes autores verificam que em função de sua semelhança conceitual, essas dimensões podiam ser sistematizadas em um conjunto de oito categorias básicas; salários e benefícios; oportunidades de desenvolvimento; natureza da tarefa; relacionamento interpessoal; condições físicas do ambiente de trabalho; equilíbrio trabalho-família; observância dos princípios organizacionais; imagem da organização diante da sociedade (SILVA e FERREIRA, 2013).

De acordo com Tolfo e Piccinini (2001), estudos relacionados a Qualidade de Vida no Trabalho tiveram início nos anos 50, quando pesquisadores como Eric Trist e seus colaboradores foram indicados como precursores de investigações ligadas ao Qualidade de Vida no Trabalho, para algumas empresas os conceitos de satisfação pessoal no trabalho, de qualidade de pessoal e de valorização do capital humano passaram a estar associados ao desenvolvimento da qualidade de serviços (TIMOSSI e FRANCISCO, 2010).

As mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, produzem impactos, inovações e novos desafios a todo instante, e com base nessas mudanças a necessidade de gestores

organizacionais que buscam o “novo” é de grande relevância, alguém que se preocupe com a organização num todo, visando a qualidade de vida de todos os integrantes em geral, e dando atenção primordial nas áreas de risco intenso (FERREIRA e ALVES e cols 2009).

Segundo Chiavenato (2010) qualidade de vida no trabalho consiste em eliminar ou pelo menos minimizar condições inseguras e fatores acidentais, avaliando assim os riscos existentes no local de trabalho e observando as causas destes acidentes, pois as pessoas passam maior parte de seu tempo na organização ou em um local de trabalho. Diante disso, observa-se duas causas básicas, sendo as condições inseguras e os atos inseguros, alguns cargos são mais perigosos que os outros, necessitando de redobrada.

Atos pessoais também é tendência que leva a ato inseguro e aumentar a probabilidade de provocar acidentes, trata-se de uma avaliação constante e permanente, pois os acidentes de trabalho provocam grandes prejuízos às pessoas e às organizações, eles podem ocorrer casualmente, mas podem ser evitados através de programas preventivos.

Durante a execução da limpeza das ruas os garis são expostos e estão sujeitos ao contato íntimo com resíduos. Como realizam seu trabalho a "céu aberto" (em praças, ruas e demais logradouros), encontram-se submetidos às radiações solares, à umidades ou climas secos, ao trânsito existente no horário de trabalho, à mordedura de animais soltos nas ruas, às variações de temperatura, entre outros tipos de agentes agressores. WINGAARDEN e SMITH (1988) referem a existência do calor como risco ocupacional porque pode agravar ou causar o aparecimento de doenças renais, cardíacas e respiratórias. Realizando trabalho de varrição e limpeza de logradouros públicos, estes trabalhadores submetem-se ao calor e outras variações meteorológicas, como frio, chuvas, ventos, entre outras (SILVEIRA e cols, 1998).

Segundo Chiavenato (2006) é claro que todos gostariam de ter o melhor lugar para trabalhar, principalmente em uma organização no qual a qualidade de vida do funcionário é primordial, seja em suas condições físicas, higiene e segurança ou psicológicas e sociais. Tudo isso influencia em uma boa qualidade de trabalho, pois se torna um ambiente de trabalho agradável e amigável, e acaba se estendendo a qualidade de vida das pessoas fora da organização. O ponto de vista de Chiavenato (2006) a saúde e a segurança das pessoas é uma das principais bases para o trabalho adequado, pesquisas comprovam que para alcançar produtividade as pessoas precisam ser motivadas, e a qualidade de vida se encaixa perfeitamente para obter o sucesso desejado.

Gomes e Oliveira (2013) relatam o trabalho dos agentes de limpeza pública urbana de uma determinada cidade, no qual não são reconhecidos pelo trabalho que desempenham, tornando-se seres invisíveis e sendo realmente tratados como lixo, a pessoa é vista como máquina que cumpre uma função e não como ser humano. Nesse sentido fica claro que o trabalho realizado por esses agentes é de grande relevância para a sociedade, pois essa atividade contribui para o bem estar de todos. Diante do discorrido observamos que tal negligência e a falta de reconhecimento e valorização também proporcionam uma má qualidade de vida para estes agentes, pois além do desgaste físico, o emocional também é atingido.

O trabalho só se torna interessante para o ser humano quando é possível a ele se expressar, inventar-se e se reinventar. E é justamente essa dimensão que fica ameaçada quando a organização do trabalho nega ao trabalhador a realização de motivações vitais e dos valores que o sujeito retira de todas as esferas de sua vida (CLOT, 2006). O adoecimento não afeta apenas a dimensão física do indivíduo; é preciso considerar ainda as relações sociais e a dimensão psíquica, que compreende aspectos emocionais e cognitivos, como medo, raiva, frustrações e tensões excessivas, que podem evoluir para quadros patológicos (SANTOS e cols,2009).

A profissão, envolve diversos aspectos. O resultado é visto por toda a população, cobrados pela maioria, mas o trabalhador de limpeza urbana nem sempre é reconhecido pelo seu árduo trabalho. É pelo trabalho que um homem é valorizado e reconhecido por seu esforço enfrentado nesse ambiente para sua própria sobrevivência (MOLOSSI 2012).

A qualidade de vida sempre foi objeto de preocupação da raça humana, ela teve a sua evolução que começou como: QVT como uma variável (1959 e 1972), como uma abordagem (1969 e 1974), como método (1972 a 1975), como um movimento (1975 e 1980), como tudo (1979 a 1982), e como nata (futuro), ela é algo que as pessoas podem fazer para si mesmas e pelos outros de seu grupo segundo (CORREA 2005).

Maximiano (2013) diz que a qualidade de vida no trabalho está ligado a satisfação dos funcionários, quanto mais satisfeitos, mais alta é a qualidade de vida, baseando-se na condição humana e os considerando como seres humanos integrais.Segundo Moretti (2012), os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou o maior meio para obter a satisfação de muitas necessidades, principalmente, as sociais, por

isso a qualidade de vida se relaciona muitas vezes diretamente no trabalho, pois sua saúde, seu bem-estar interfere no rendimento do trabalho diante as suas necessidades durante e após cumprir sua jornada de trabalho.

As tensões que o indivíduo enfrenta no seu local de trabalho pode levá-lo a seguir rumos que o prejudicará, como bebidas alcoólicas e drogas, acreditando que usando essas substâncias ficará mais leve, tranquilo (CAVEDON, 2014).

O conceito de qualidade de vida no trabalho tem sido alvo de múltiplas interpretações, tendo estas alguns pontos em comum, como ideia de humanização do trabalho e a preocupação com a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores SANT'ANNA e KILIMINIK,(2011) nos mostra duas abordagens para a qualidade de vida no trabalho: a assistencialista e a preventiva. Segundo esses autores, grande parte dos estudos nos mostra a responsabilidade com o trabalhador por sua qualidade de vida, já a abordagem preventiva concentra-se na remoção dos fatores causadores de mal estar no trabalho e no entendimento de que a produtividade seria uma consequência do processo (OLIVEIRA e cols 2013).

O lixo representa tudo aquilo que não tem valor ou utilidade para um determinado grupo social, trazendo a concepção de que deve ser colocado para fora das residências, fábricas e estabelecimentos comerciais para alguém levar. Nessa perspectiva, os indivíduos que trabalham com o lixo passaram, sob a lógica das sociedades modernas, a ser desprezados, desvalorizados, não reconhecidos pelo trabalho que desempenham, tornando-se seres invisíveis e sendo tratados também como lixo (GOMES e OLIVEIRA, 2013).

Quando o foco é o colaborador, existem duas estratégias diferentes: a de controle quando os colaboradores são vistos como números e custos, devem ser mandados e controlados e a de comprometimento, as pessoas são parceiras na produção e a organização deve investir para obter os melhores resultados para todos (TIMOSSI e cols 2010). Como citado conclui-se que, a qualidade de vida desde a antiguidade aos tempos atuais segue sendo um dos fatores de grande relevância para o sucesso do colaborador e da empresa, pois um funcionário satisfeito com seu ambiente de trabalho conseqüentemente trará grandes benefícios à empresa.

MÉTODO

Foi realizado uma pesquisa quantitativa, que envolveu os colaboradores da empresa terceirizada GC Ambiental, especializada pela limpeza urbana do Município de Anápolis - GO. Elaborou-se um questionário de pesquisa contendo 08 questões fechadas, no qual foram envolvidos 15 colaboradores, sendo eles de ambos os sexos, com a média de idade entre 27 a 60 anos. A pesquisa teve como objetivo identificar a satisfação dos mesmos em sua função estabelecida.

NATUREZA DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa de campo, com abordagem quantitativa que pretende avaliar a qualidade de vida dos agentes de limpeza urbana da cidade de Anápolis-GO.

COLETA DE DADOS

O instrumento de pesquisa foi aplicado individualmente em uma amostragem de 15 funcionários de limpeza pública no Município de Anápolis - GO com o consentimento dos participantes. A aplicação do questionário teve duração média de 30 minutos.

ANÁLISE DE DADOS

Após a coleta de dados, foi realizado um levantamento de todos os resultados obtidos. Este trabalho de conclusão de curso foi apresentado utilizando gráficos referente ao questionário aplicado para analisarmos a medida de qualidade de vida dos agentes de limpeza urbana da cidade de Anápolis. Estes gráficos foram formulados no Excel no modelo circular.

CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Os aspectos foram plenamente respeitados durante o desenvolvimento da pesquisa, garantindo o sigilo e valores éticos. Assegurando assim que nenhum tipo de informação seja exposta de forma inadequada.

CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

A população é constituída por alguns trabalhadores disponíveis totalizando 15 pessoas. O local da pesquisa foi nas ruas onde os colaboradores praticam suas atividades. A amostra foi de 20% dos profissionais que exercem a função de agentes de limpeza, de ambos os sexos. A coleta de dados foi através de um questionário, contendo 08 questões fechadas para analisar a satisfação dos mesmos.

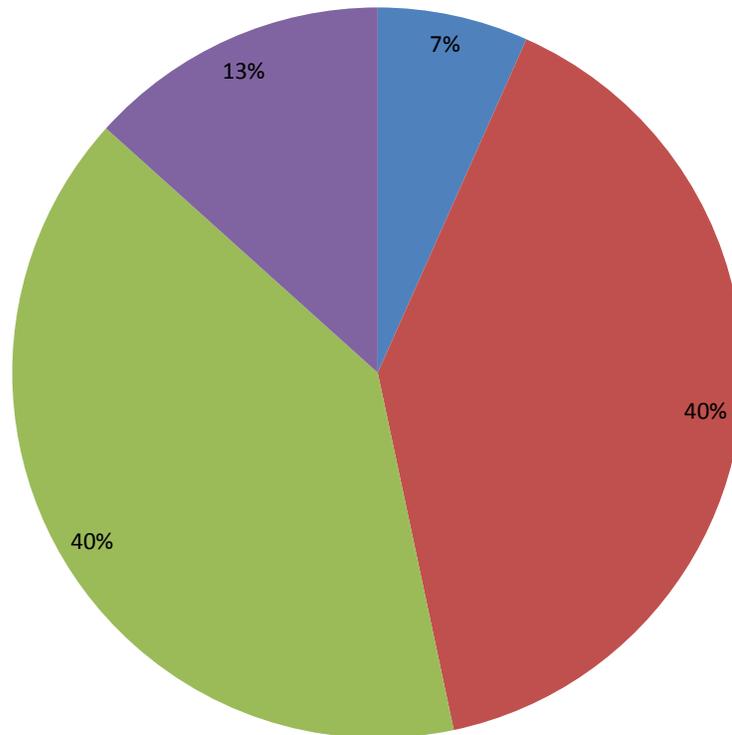
Tabela 1 – Características da Amostra

Participantes	Sexo	Idade	Estado Civil	Escolaridade	Tempo de Atuação em Meses
1	F	27	C	FI	15
2	F	48	C	MC	5
3	M	30	S	FC	24
4	F	43	C	MC	36
5	F	58	C	FC	20
6	M	60	C	FC	18
7	M	35	C	MC	36
8	F	33	C	MC	8
9	F	33	S	MC	12
10	M	40	C	MC	29
11	M	41	C	NÃO ESTUDA	17
12	F	32	S	F	12
13	F	34	C	MC	6
14	M	57	C	F	11
15	M	32	S	MC	12

Legenda: F = feminino; M = masculino; C = casada(o); S = solteira(o); MC = médio completo; FC = fundamental completo; FI = fundamental incompleto

Figura 1 - SATISFAÇÃO NA FUNÇÃO

■ MUITO SATISFEITO ■ SATISFEITO ■ POUCO SATISFEITO ■ INSATISFEITO



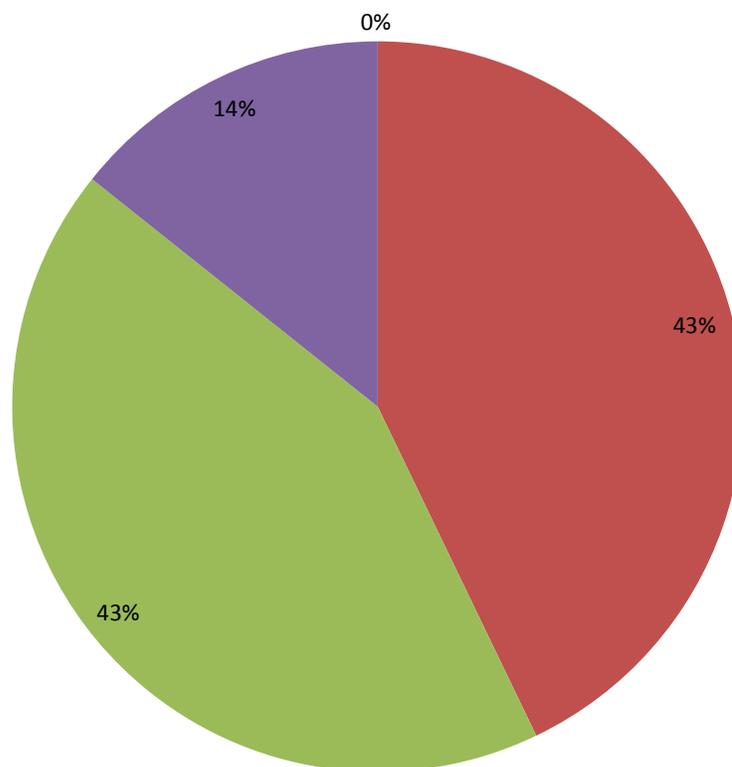
Maximiano (2012) diz que a qualidade de vida no trabalho está ligado a satisfação dos funcionários, quanto mais satisfeitos, mais alta será a qualidade de vida. Na pesquisa acima 40% dos agentes de limpeza questionados dizem estarem poucos satisfeitos, pois não tiveram muita oportunidade de se qualificarem nos estudos. Devido às condições financeiras tiveram que ir à procura do mercado de trabalho estando ainda muito jovens. Desses 13% estão insatisfeitos devido as variações climáticas. pois se expõem a elas a todo momento interferindo na saúde dos mesmos, aumentando assim a taxa de enfermidade, prejudicando-os no rendimento da execução de suas tarefas.

Há 7% desses agentes que se encontram muito satisfeitos, e dizem estarem contentes pois nunca tiveram um trabalho com carteira assinada, se sujeitaram a trabalhos no qual ainda não haviam discernimento a respeito da legislação trabalhista, já o restante dos

40% se encontram satisfeitos, alegam que conseguem se manter com o que ganham, diante do que desfrutam no seu dia a dia, se sentindo realizados.

Figura 2 - RESPEITO DA SOCIEDADE

■ MUITO RESPEITO ■ RESPEITAM ■ POUCO RESPEITO ■ NÃO RESPEITAM

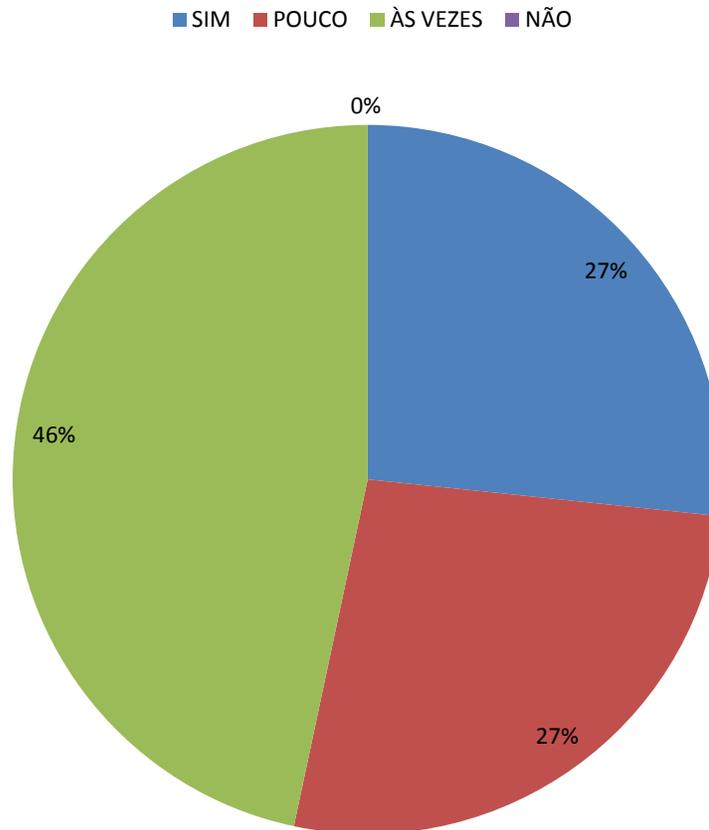


O gráfico acima trata de 43% dos colaboradores que se sentem respeitados. Disseram se sentirem satisfeitos com a maneira no qual a sociedade se porta diante do trabalho dos mesmos, sendo reconhecidos e elogiados diante do que fazem. Sendo que 43% discordam de tal opinião, sentindo-se pouco respeitados pelas atitudes da sociedade ao jogarem lixo no chão por exemplo, no qual não são reconhecidos pelo trabalho que desempenham, tornando-se seres invisíveis.

Portanto, 14% destes colaboradores não se sentem respeitados, pois a sociedade os vêem como máquina que cumpre uma função, não como ser humano. Diante desta

pesquisa observa-se que tal negligência, falta de reconhecimento e valorização também proporciona uma má qualidade de vida para estes agentes, além do desgaste físico, o emocional.

Figura 3 - VARIÇÕES CLIMÁTICAS CAUSANDO DANOS À SAUDE



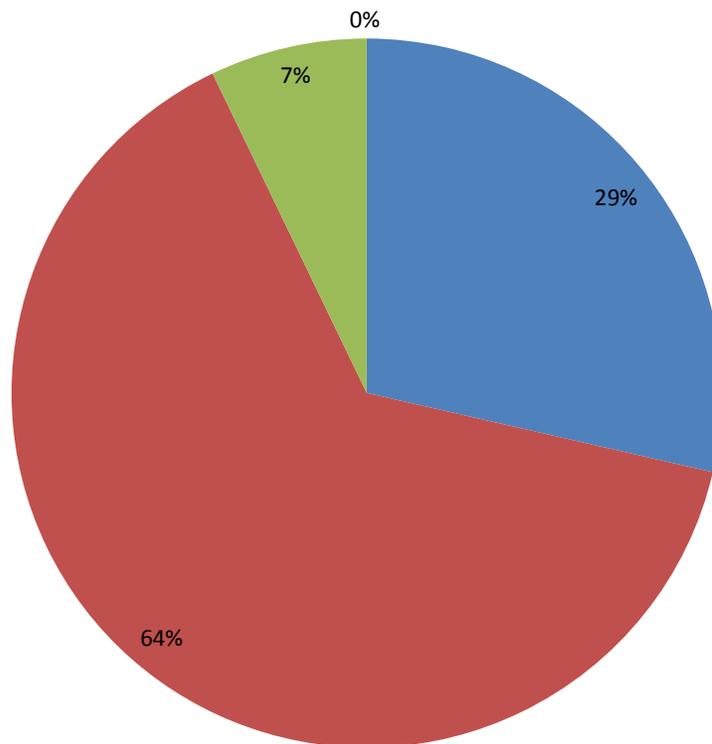
As opiniões de acordo com a figura 3 foram diversas, os agentes de limpeza urbana se encontram expostos a várias mudanças climáticas realizando assim suas atividades no calor, frio, chuva e outros. Diante disto, foi observado que 46% dos questionados disseram serem pouco afetados, pois os equipamentos ajudam, embora não estejam imunes de danos causados à saúde.

Há ainda aqueles que são pouco afetados totalizando em 27%, pois procuram se proteger o máximo possível, usando todos os equipamentos no qual a organização dispõe aos mesmos. Existem 27% que ainda se queixam, dizendo ser muito afetados em sua saúde,

quando verbalmente questionados disseram ser atingidos por viroses e resfriados causando-lhes indisposição.

Figura 4 - SINTOMAS APÓS O DIA DE TRABALHO

■ DOR ■ CANSAÇO FÍSICO ■ CANSAÇO EMOCIONAL ■ NENHUM SINTOMA

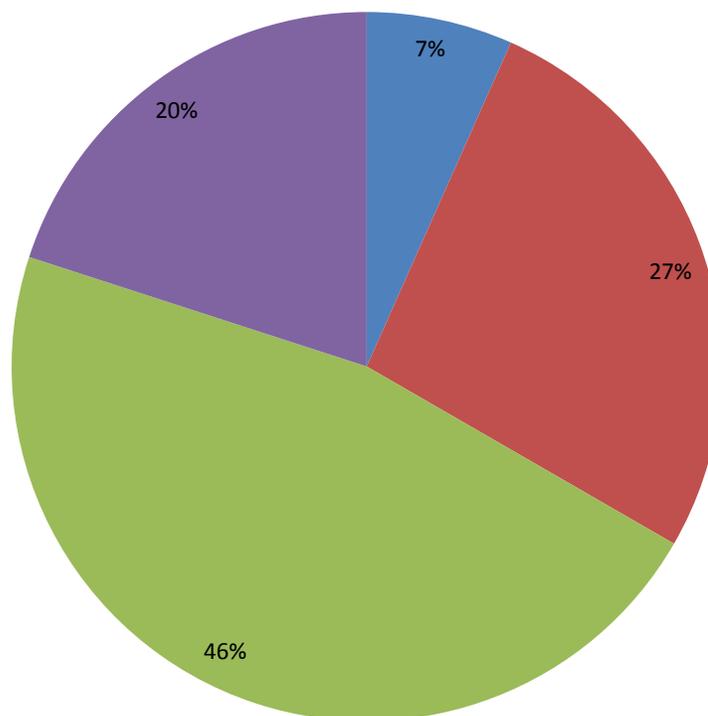


Diante do trabalho executado pelos agentes de limpeza urbana, eles demonstraram uma grande insatisfação a respeito do cansaço físico no qual enfrentam em seu dia a dia, 64% destes agentes se sentem fadigados e desgastados fisicamente, pois a jornada é árdua, outros 29% sentem dores constantes devido ao trabalho repetitivo, má postura, esforço excessivo, causando-lhes doenças como por exemplo, artrose, inchaços nos pés e mãos, LER (Lesão por esforço repetitivo) dentre outros.

Ao aplicar o questionário foi observado que alguns destes agentes se sentem emocionalmente cansados, pois ao lerem tal questão se sentiram livres em expor a situação, de estresse da sua rotina diária, afetando assim seu convívio com seus colegas de trabalho e também familiar. Apurou-se então que 7% se sentem emocionalmente abalados. Concluiu-se que, todos os agentes questionados são afetados de alguma forma.

Figura 5 - MOTIVAÇÃO NA EXECUÇÃO DA FUNÇÃO

■ MUITO MOTIVADO ■ MOTIVADO ■ POUCO MOTIVADO ■ DESMOTIVADO



Segundo Chiavenato (2006) é claro que todos gostariam de ter o melhor lugar para trabalhar, principalmente em uma organização no qual a qualidade de vida do funcionário é primordial, seja em suas condições físicas, higiene e segurança ou psicológicas e sociais, tudo isso influencia, pois se torna um ambiente de trabalho agradável e amigável, estendendo a qualidade de vida das pessoas fora da organização. Diante da pesquisa 46% se sentem pouco motivados, devido a vários motivos, como por exemplo variações climáticas, acidentes, doenças ocasionadas ao esforço físico e ao estresse.

Já 27% se sentem motivados, pois mesmo que o trabalho seja árduo eles se divertem realizando sua função, dizem se distrair e até mesmo se divertir conversando com as pessoas no qual encontram pelo caminho, embora muitos destes agentes se sentem motivados, existem 20% totalmente desmotivados, sendo eles os que não se sentem respeitados diante da sociedade, e também os que são afetados em sua saúde. Pôde-se encontrar também 7% muito motivado, que comparam seu trabalho com outros, que são mais desgastantes e rotineiro.

CONCLUSÃO

A análise do trabalho real dos agentes de limpeza pública de Anápolis possibilitou a identificação e a avaliação do fator Qualidade de Vida dos funcionários, sejam suas condições físicas, psicológicas, financeiras e sua satisfação com relação ao que a organização oferece aos seus colaboradores. Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho, reflete a percepção que têm os indivíduos de que suas necessidades estão sendo satisfeitas tornando assim o profissional em disposição da prática de qualquer atividade que venha a ser indicada ao mesmo.

Foi possível avaliar a qualidade de vida no trabalho dos agentes de limpeza urbana, além de identificar a relação dos mesmos com os determinantes ambientais como bem verificar a influência do trabalho no processo saúde doença desses profissionais. Durante o período da pesquisa, pôde-se perceber que os trabalhadores participantes, apesar de terem acesso a todos os equipamentos de proteção individuais - EPIs fornecidos pela empresa, os mesmos ainda acabam não utilizando-os de forma correta, conforme recomendado para a prevenção de danos causados pela exposição solar além de outros riscos acidentais.

Observa-se que os resultados obtidos, mostram que, há uma avaliação considerada mais positiva e satisfatória no que se diz qualidade de vida dos Agentes de Limpeza Urbana da cidade de Anápolis, o sofrimento é vivenciado moderadamente, esse fato leva-nos a concluir que ambos prazer/sofrimento não são excludentes, ainda que ocorra o predomínio do prazer.

Os profissionais atuantes na área da limpeza urbana encontram-se satisfeitos por aquilo que fazem e por muitas vezes se sentem até orgulhosos em saber que é de sua responsabilidade manter a cidade limpa, muitos destes, mesmo diante de dificuldades, em situações de risco, variações climáticas, cansaço, estão contentes com sua função.

Conclui-se que o nível de Qualidade de Vida dos Agentes de Limpeza Urbana contribuiu como fonte para novas perspectivas e visões sobre a relação saúde - trabalho, em especial dos agentes de limpeza pública, uma vez que, nessa área, se observam poucas pesquisas a respeito dos mesmos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8^o ed. Rio de Janeiro: Atlas. 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 3^aed. Rio de Janeiro: Elsevir, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos: Os Novos Horizontes em Administração**. 3^a ed. Barueri- SP: Manolé, 2014.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração da Revolução Visana à Revolução Digital**. 7^aed. São Paulo: Atlas, 2013.

GOMES, Claudia da Cruz; OLIVEIRA, Rafael Santos de. **Agentes de limpeza pública: um estudo sobre a relação prazer/sofrimento no ambiente**. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33nspe/v33speca14.pdf>. Data 03 maio 2015 às 15:40min.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de Vida x Auto Realização**. 2012. Disponível em: www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf. Data 04 de maio de 2015 às 18:35min.

TIMOSSI, Luciana da silva et al. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho de Colaboradores com Diferentes Níveis de Instrução Através de uma Análise de Correlações**. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132010000300014&lng=pt&nrm=iso . Data 13 de maio de 2015 às 18:49min.

OLIVEIRA, Lucia Barbosa et al. **Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família**. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552013000400003&lng=pt&nrm=iso. Data 20 de maio de 2015 às 19:00min.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. **As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática.** 2001. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000100010&lng=pt&nrm=iso . Data 26 de maio de 2015 às 23: 20min.

CAVEDON, Neusa Rolita. **A Qualidade de Vida no Trabalho na Área da Segurança Pública: Uma Perspectiva Diacrônica das Percepções Olfativas e suas Implicações na Saúde dos Servidores.** 2014. Disponível

em:http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302014000100007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt . Data 03 de junho de 2015 às 18:10min.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão de Qualidade de Vida no trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais.** 2009 . Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722009000300005&lng=pt&nrm=iso. Data 14 de junho de 2015 às 15:45min.

SILVA, Cleide Aparecida; FERREIRA, Maria Cristina. **Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-estar no Trabalho.** 2013. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722013000300011&lng=pt&nrm=iso. Data dia 19 de junho de 2015 às 22:50min.

MOLOSSI, Ana Paula. **Análise dos Riscos em Coletores de Resíduos Sólidos Domiciliares no Município de Xanxerê - SC.**2012. Disponível <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/01/Ana-Paula-Molossi.pdf>. Data 05 de agosto de 2015 às 18:34.

CORREA, Suzana da Gama Nery. **Qualidade de Vida no Trabalho.** 2005. Disponível em <http://www.avm.edu.br/monopdf/23/SUZANA%20DA%20GAMA%20NERY%20CORREIA.pdf>. Data dia 06 de agosto de 2015 às 17:40.

SILVEIRA, Edilaine Aparecida Araújo; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; LUIS, Margarita Antonia Villar. **Varredores de Rua: Acidentes de Trabalho Ocorridos na Cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo, Brasil.** 1998. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11691998000100010&lng=pt&nrm=iso . Data 10 d agosto de 2015 às 19:00.

SANTOS, Marcelo Cristiano de Oliveira. **Desregulamento do Trabalho e Desregulação da Atividade: O Caso da Terceirização da Limpeza Urbana e o Trabalho dos Garis**. 2009.

Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132009000100013&lng=pt&nrm=iso. Data 16 de agosto de 2015 às 16:20.

APÊNDICE A - Questionário de Pesquisa

Faculdade Católica de Anápolis

Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos

4º Período

Prof: Artur Vandrê Pitanga

Acadêmicos: Bruniely de Oliveira Pereira/ Jennyffer Rosa Carnielli/ Juliana Corrêa Oliveira

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Sexo: _____

Idade: _____

Estado Civil: _____

Escolaridade: _____

Tempo de atuação na empresa: _____

1-Você se sente satisfeito com a sua função?

() Muito Satisfeito

() Satisfeito

Pouco Satisfeito

Insatisfeito

2-A empresa fornece equipamentos adequados e em boas condições de uso para a realização do seu trabalho?

Sempre

1 vez ao Mês

A cada 3 meses

Não oferece

3- As pessoas respeitam seu trabalho?

Muito Respeito

Respeitam

Pouco Respeito

Não respeitam

4-Com relação aos benefícios que você tem direito, quais as opções abaixo você mais utiliza?

Vale Transporte

Plano de Saúde

Seguro de Vida

Outros: Quais: _____

5-No seu ambiente de trabalho, as condições físicas, como variações climáticas (chuva, sol, ventos, frio) tem causado algum dano a sua saúde?

(_____)Se _____ sim, _____ quais?

Pouco

Às vezes

Não

6-Quais sintomas você mais percebe depois de uma jornada de trabalho ?

Dor

Cansaço Físico

Cansaço Emocional

Nenhum sintoma

7-Dê uma nota que avalia a Qualidade de Vida no seu trabalho de 0 a 10 .

8- Como você avalia sua motivação ao executar a sua função?

Muito Motivado

Motivado

Pouco Motivado

Desmotivado



Folha de Aprovação

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Prof. Orientador

Membro 1

Membro2

Membro 3

Anápolis/GO

2015