



MESTRADO EM CIÊNCIAS  
AMBIENTAIS E SAÚDE

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
COORDENAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
MESTRADO EM CIÊNCIAS AMBIENTAIS E SAÚDE**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA  
VARRIÇÃO URBANA DE GOIÂNIA**

**LUCILIUS MARTINS DE SOUZA**

**GOIÂNIA  
2012**



MESTRADO EM CIÊNCIAS  
AMBIENTAIS E SAÚDE

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
COORDENAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
MESTRADO EM CIÊNCIAS AMBIENTAIS E SAÚDE**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA  
VARRIÇÃO URBANA DE GOIÂNIA**

**LUCILIUS MARTINS DE SOUZA**

Orientadora: Prof. Dra. Fabiana Pavan Viana

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais e Saúde, da Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Ambientais e Saúde.

**GOIÂNIA  
2012**





## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente ao Sr. Jesus Cristo, o autor e consumidor da fé, a quem eu sirvo e é a minha força motriz.

À minha amada esposa Patrícia pelo apoio, compreensão e incentivo nas horas mais difíceis.

À Minha família, pelos valores éticos morais e pela determinação os quais me foram passados desde a infância.

Aos meus amigos e mestres Dr. Luiz Rassi Jr., Dr. Francisco Eduardo de Lima, Dr. Paulo Renato de Paula, Dr. Cláudio Lísias Monteiro da Cruz, Prof. Made Júnior Miranda, Dra. Maria Ordália Barbosa Ferro e Prof. André Luiz de Lima Agapito, pela lição de vida e profissionalismo, que em algum momento da minha vida me trouxeram inspiração.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao amigo e hoje secretário de habitação da cidade de Goiânia, vereador Paulo Borges pelo apoio e intermediação frente à COMURG, sem os quais não seria possível a realização deste trabalho.

À minha orientadora, Professora Dra. Fabiana Pavan Viana, pela dedicação, paciência e orientação na realização deste trabalho.

A todos os funcionários do corpo administrativo da Companhia de Urbanização de Goiânia, desde a recepção até a presidência, pelo apoio e colaboração para a realização deste trabalho.

Aos meus alunos do curso de fisioterapia da PUC-GO, pela colaboração e auxílio na aplicação da pesquisa

A todos os servidores da varrição urbana (garis) que participaram e colaboraram com este estudo e o tornaram possível.

Aos meus amigos professores do curso de fisioterapia, Departamento de Enfermagem/Nutrição/Fisioterapia da PUC-GO pelo apoio e auxílio, ainda que de modo informal.

## RESUMO

O principal objetivo deste estudo foi analisar a satisfação da qualidade de vida no trabalho (QVT) dos servidores da varrição urbana identificando quais os domínios com maior deficiência levando-se em consideração a idade, tempo de empresa e o sexo dos funcionários. Os domínios investigados foram propostos por Walton (1973) e o modelo de questionário utilizado foi adaptado por Timossi *et al.* (2009). A pesquisa foi realizada através da aplicação do questionário em 326 colaboradores da empresa pesquisada. Para análise dos dados utilizou-se o *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*), versão 15.0. Os resultados da pesquisa revelaram que os servidores da varrição urbana encontram-se satisfeitos com a sua qualidade de vida no trabalho, em sua média geral. Os piores resultados foram alcançados nos domínios “compensação justa e adequada”, “uso e desenvolvimento das capacidades”, “constitucionalismo” e “oportunidade de crescimento e segurança”. As conclusões do estudo apresentaram os principais resultados da pesquisa, assim como sugestões para melhoria da QVT dos profissionais pesquisados.

**Palavras-Chave:** Trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho; Limpeza Urbana e Garis.

## **ABSTRACT**

The main objective of this study was to assess satisfaction with the quality of life of the servers at work sweeping the city, identifying the areas with greater disability, taking into account age, sex and length of service of employees. The areas investigated were proposed by Walton (1973) model and the questionnaire used was adapted by Timossi et al. (2009). The survey was conducted by applying the questionnaire surveyed 326 employees of the company. For data analysis we used SPSS (Statistical Package for Social Science) versio15.0. The survey results revealed that the servers are sweeping urban satisfied with their quality of work life in their overall average. The worst results were achieved in the areas of "fair and adequate compensation", "use and development capabilities," "constitutionalism" and "opportunity for growth and security." The findings presented the main results of the research, as well as suggestions for improving QWL professionals surveyed.

**Keywords:** Work; Quality of Life at Work; Urban Cleaning and Cleaning workers.



## SUMÁRIO

DEDICATÓRIA.....	ii
AGRADECIMENTOS .....	iii
RESUMO.....	iv
ABSTRACT .....	v
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS .....	viii
LISTA DE TABELAS .....	x
1. INTRODUÇÃO .....	11
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA .....	12
3. OBJETIVOS .....	25
3.1. Objetivo geral .....	25
3.2. Objetivos específicos .....	25
4. MÉTODOS .....	26
4.1. Tipo de estudo.....	26
4.2. Local da pesquisa .....	26
4.3. Procedimento da coleta de dados .....	27
4.4. Seleção da amostra .....	28
4.5. Critérios de inclusão .....	29
4.6. Critérios de exclusão .....	29
4.7. Procedimentos éticos .....	29
4.8. Instrumento da coleta de dados .....	30
4.9. Padronização dos escores .....	35
4.10. Cálculo dos domínios do questionário de QVT .....	36
4.11. Análise dos dados .....	37
5. RESULTADOS .....	38
5.1. Distribuição dos servidores da varrição urbana de acordo com idade, tempo de empresa e sexo .....	38
5.2. Qualidade de vida geral dos servidores da varrição urbana de Goiânia ...	39
5.3. Qualidade de vida no trabalho e associação com a idade .....	40

5.4. Qualidade de vida no trabalho e tempo de empresa .....	43
5.5. Qualidade de vida no trabalho e o sexo dos servidores da varrição urbana.....	47
5.6. Correlação entre os domínios da qualidade de vida total dos servidores da varrição urbana de Goiânia .....	49
6. DISCUSSÃO .....	51
6.1. Análise da distribuição dos servidores da varrição urbana de Goiânia de acordo com a idade, tempo de empresa e sexo.....	51
6.2. Análise da QVT geral dos servidores da varrição urbana de Goiânia .....	54
6.3. Associação entre QVT e idade dos servidores da varrição urbana de Goiânia .....	69
6.4. Associação entre QVT e tempo de empresa dos servidores da varrição urbana de Goiânia.....	73
6.5. Associação entre QVT e sexo dos servidores da varrição urbana de Goiânia .....	76
6.6. Correlação entre os domínios da QVT nos servidores da varrição urbana da Goiânia .....	79
7. CONCLUSÃO.....	82
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES.....	83
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	85
ANEXOS .....	93
APÊNDICE .....	101

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

**CAE** - Certificado de Apresentação para apreciação Ética

**CE** - Ceará

**CLT** – Consolidação das Leis Trabalhistas

**CT**- Condições de trabalho

**COMURG** – Companhia de Urbanização de Goiânia

**CONEP/SISNEP** - Comissão Nacional de Ética e Pesquisa / Sistema de Informação Sobre Ética e Pesquisa em seres humanos

**CONST**- Constitucionalismo

**ECT** - Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

**EPI** – Equipamentos de proteção individual

**GO** – Goiás

**INSS** - Instituto Nacional do Seguro Social

**ISO** - Integração social na organização

**MG** - Minas Gerais

**MS** - Ministério da Saúde

**MTE** - Ministério do Trabalho e Emprego

**OCPS** – Oportunidade de crescimento profissional e segurança

**OMS** - Organização Mundial de Saúde

**PB** - Paraíba

**PR** – Paraná

**QV** - Qualidade de vida

**QVT** - Qualidade de vida no trabalho

**RJA** – Remuneração justa e adequada

**RN** – Rio Grande do Norte

**RS** - Rio Grande do Sul

**RST** – Relevância social no trabalho

**SC** - Santa Catarina

**SP** - São Paulo

**TCLE** - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**TETV** – Tempo e espaço total de vida

**TLU** – Trabalhador da limpeza urbana

**UDC** – Uso e desenvolvimento de capacidade

**UFRS** - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

**USP** – Universidade de São Paulo

## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1.</b> Média e desvio padrão de idade e tempo de empresa dos servidores da varrição urbana de Goiânia.....	38
<b>TABELA 2.</b> Distribuição por faixa etária, tempo de empresa e sexo dos servidores da varrição urbana de Goiânia.....	38
<b>TABELA 3.</b> Média e desvio padrão dos domínios da QVT geral de acordo com os servidores da varrição urbana de Goiânia.....	39
<b>TABELA 4.</b> Média e desvio padrão dos domínios do QVT de acordo com a idade .....	41
<b>TABELA 5.</b> Média e desvio padrão dos domínios do QVT de acordo com o tempo de empresa... ..	45
<b>TABELA 6.</b> Média e desvio padrão dos domínios do QVT de acordo o sexo..	49
<b>TABELA 7.</b> Descrição do questionário de qualidade de vida no trabalho de acordo com a classificação de satisfação em cada domínio.....	49
<b>TABELA 8.</b> Correlação entre os domínios da QV.....	51

# 1. INTRODUÇÃO

Os funcionários da limpeza urbana são divididos nas seguintes áreas de atuação: coleta de lixo domiciliar e hospitalar (estes trabalham motorizados), poda e capina (parques e jardins) e varrição urbana. A função de gari, também conhecida como serviço de varrição urbana, tem sido considerada por diversos autores como a principal responsável pela manutenção da limpeza pública.

Vários trabalhos foram realizados com esta população abordando diversos aspectos sociais; entretanto, poucos trabalhos na literatura buscaram analisar as condições de saúde e a qualidade de vida destes servidores.

Primeiramente abordaremos a definição de trabalho e a evolução de seu conceito. Em seguida, abordaremos sobre a qualidade de vida no trabalho, suas contextualizações e os modelos de aplicação buscados por vários autores. A saúde do trabalhador, a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho também são descritas. Um breve histórico sobre os garis e sua importância na manutenção da limpeza urbana, e uma breve explanação sobre o tratamento dos resíduos sólidos finalizam este capítulo

Os objetivos da pesquisa, assim como a metodologia, seleção da amostra, critérios de inclusão e exclusão e a descrição do instrumento de avaliação serão expostos a seguir.

A análise dos resultados e as suas respectivas tabelas serão discutidas e confrontadas com outros autores para comparações com estudos prévios e subsidiar por fim as conclusões finais.

A conclusão visa apresentar soluções viáveis a fim de que os gestores possam proporcionar melhoria na qualidade de vida destes servidores.

## 2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A palavra trabalho apresenta diferentes conceitos. Para a Física, o trabalho se traduz em uma transformação de energia térmica, química ou elétrica. A energia química transforma-se em calor, que resulta na luz em uma lâmpada; em eletricidade na pilha; em trabalho mecânico nos músculos (Salles; Federighi, 2006).

Na Economia, este conceito é fundamentado na concepção de que o homem necessita de bens a serem produzidos para sua sobrevivência, sendo estes fundamentais para a satisfação das suas necessidades vitais como a alimentação, a habitação, o vestuário entre outras (Gueus, 1999). Para a Economia, o trabalho é conceituado como um fator de produção. Ou seja, é o emprego que faz o homem, a partir de suas forças físicas e morais, produtor de riquezas ou de serviços (Gueus, 1999; Salles; Federighi, 2006).

Para o Direito, o trabalho é o objeto de um contrato ajustado entre duas ou mais pessoas, mediante retribuição. Portanto, normas jurídicas específicas estabelecem uma relação de proteção e cuidados, a fim de fornecer respaldo legal entre as relações de contrato entre o trabalhador e o contratante frente à subordinação no trabalho.

Na Filosofia, o trabalho engloba os demais apresentados, entretanto é influenciado pela atitude humana em que o pensador confronta o problema do universo e do homem (Daft, 1999).

Durante a Antiguidade e a Idade Média, a contemplação do espírito produziu um conceito negativista acerca do trabalho. Aristóteles sustentava que a virtuosidade de uns, depende da escravidão de outros. O homem, para se dedicar à própria perfeição, deveria ser livre. Só a vida contemplativa, e não a vida ativa, levaria o homem à dignidade (Salles; Federighi, 2006).

O Renascimento abordou o conceito de trabalho concebendo o homem como atividade, pois todas as edificações, propriedades, ferramentas e força de trabalho produzida pelo ser humano estão relacionadas com os próprios valores deste (Ferreira, 2000).

O trabalho é um elemento fundamental na produção social e exige uma quantidade de energia psíquica e física, a qual é denominada força de trabalho (Albuquerque; Limonge-França, 2003). A realização de trabalhos primitivos, como a pesca, a caça, o pastoreio e as atividades extrativistas serviu, durante muitos anos, como sustentáculo da manutenção e reprodução biológica do ser humano (Pot, 2003).

A agricultura fomentou a idéia de que, com o excedente da produção, seria possível escravizar os indivíduos. No mundo grego e romano, a dignidade e a importância social só eram reconhecidas nas atividades agrícolas e totalmente negadas no comércio, artesanato e nas atividades manuais. Ainda não é impossível afirmar que as situações de escravidão ou de exploração do trabalho desapareceram, até mesmo nos países de economia avançada (Velloso *et al.* 1997).

As bases da produção social migraram da agricultura para o setor industrial. A partir da Revolução Industrial, diversos problemas foram verificados, como a falta de espaço no ambiente de trabalho, a necessidade de especialização para execução das tarefas e a divisão do trabalho. Deste modo, o trabalhador teve de desenvolver habilidades para lidar com um mundo de trabalho instável, incerto e complexo (Velloso *et al.* 1997).

O aumento da responsabilidade do trabalhador na produção é uma das consequências diretas das transformações que ocorreram desde a Revolução Industrial, e isso interfere diretamente na autonomia do processo produtivo (Bom Sucesso, 1997).



Na primeira metade do século XIX, devido à referida Revolução, surgiram os primeiros sinais de preocupação com a saúde do trabalhador e foram observadas às precariedades das condições de trabalho (Salles, 2006). A expansão da industrialização para outros países e a transnacionalização da economia, assim como a inexistência ou fragilidade dos sistemas de assistência à saúde via serviços públicos, possibilitaram o desenvolvimento dos serviços de atendimento médico (Dias, 2000).

O ritmo de vida alucinante tanto no cotidiano como no trabalho, e o excesso de carga horária e horas extras resultam em uma série de distúrbios como as doenças respiratórias, alterações degenerativas da coluna lombar e tronco, lesões de extremidades superiores e extremidades inferiores, fenômeno de Raynaud traumáticamente induzido (cianose de extremidades), fraturas, traumas oculares e politraumatismos, hipertensão, doenças cardíacas, alterações de personalidade (relacionadas a exposições ocupacionais), distúrbios psicóticos, perdas auditivas relacionadas com a exposição a barulho excessivo, movimentos repetitivos, bem como distúrbios da esfera psíquica, entre outros (Lacaz, 2000; Oliveira, 1997).

As preocupações com a saúde do trabalhador culminaram com a criação Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. Em 1943 ocorreu a unificação da legislação trabalhista no Brasil, por meio da sanção da Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT pelo Decreto-Lei nº 5.452. A CLT surgiu com o intuito de criar uma legislação trabalhista que atendesse à necessidade de proteção do trabalhador (Zanluca, 2008).

Wooding & Leveinstein (1999) descrevem que a prevalência de acidentes e doenças do trabalho é mais um indicador de desigualdade social e cultural e, portanto, de injustiça. Existe um maior número de mortes no trabalho entre os assalariados do que entre os profissionais liberais, bem como variam as proporções de acidentes do trabalho nas diversas sociedades.

Desde 2004, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador do Ministério da Saúde visa a reduzir o número de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho mediante a execução de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde (Ministério da Saúde, 2009).

A Portaria nº 1.125 de 6 de julho de 2005, descreve um conjunto de ações que compreendem a atenção integral à saúde, a articulação intra e intersetorial, a estruturação da rede de informações em saúde do trabalhador, o apoio a estudos e pesquisas, a capacitação de recursos humanos e a participação da comunidade na gestão dessas ações (Ministério do Trabalho e Emprego, 2007).

A qualidade de vida é definida como uma completa harmonia entre todos os aspectos da vida-sociais, familiares, sentimentais ou ambientais (Silva *et al.*, 2010). Para que a qualidade de vida seja integral, outros aspectos devem ser abordados como, satisfação no trabalho, cultura, lazer e sociedade (Minayo *et al.*, 2000).

Seidl & Zannon (2004) descrevem como qualidade de vida, a percepção do indivíduo sobre a sua posição contextualizada na cultura, sistemas e valores nos quais ele vive relacionado com seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações.

O termo qualidade de vida surgiu na década de trinta do século XX. Desde então, diversas pesquisas têm sido realizadas para avaliar este aspecto (Fleck *et al.*, 2003; Seild; Zannon 2004). Alguns autores revelam a importância de avaliá-lo para identificar condições de saúde das populações em diferentes países (Barbosa, 1987).

Atualmente, a expressão “qualidade de vida” possui várias vertentes: compreendem desde um conceito popular, amplamente utilizado em relação às emoções e sentimentos, relações pessoais, eventos profissionais, propagandas da mídia, política, sistemas de saúde e atividades de apoio social, dentre outros, até a perspectiva científica, com diversos significados na literatura médica (Pereira *et. al.*, 2006).

Assim, a qualidade de vida é encarada como uma busca tanto por melhores condições de vida e trabalho por parte de funcionários bem como todos os profissionais envolvidos na sua promoção no contexto da interdisciplinaridade.

A interdisciplinaridade é descrita por Elias & Dunning (1992) como um tópico emergente de pesquisas geográficas da década de 1970, num período em que as pesquisas passaram a ampliar sua visão quanto à compreensão dos problemas econômicos e sociais. Nesse ponto de vista, as diferenças de acesso a recursos sociais e materiais passaram a ser consideradas como objeto de análise, indo além de medidas concretas e objetivas como taxas de criminalidade e nível salarial.

Não só a qualidade de vida em si, mas a qualidade de vida no trabalho também deve ser avaliada. Esta última define-se por, um conjunto de ações e metas que uma empresa desenvolve para melhorar e inovar o ambiente de trabalho (França, 2001). Segundo Fernandes (1996), a expressão “qualidade de vida no trabalho” foi utilizada pela primeira vez em meados dos anos 50 pelos pesquisadores do *Tavistock Institute*, liderados por Eric Trist. Eles buscaram desenvolver uma abordagem sócio-técnica, de modo a agrupar trabalho, indivíduo e organização no intuito de melhorar a produtividade e organização das tarefas. Dessa forma, o trabalho torna-se menos penoso e reduziriam-se os conflitos no ambiente.

Essa expressão, utilizada inicialmente para representar a satisfação do trabalhador no ambiente de trabalho e para proporcionar melhorias das condições deste trabalho, foi aprimorada por outros estudiosos como Walton (1973), Fernandes (1996), Rodrigues (1999), França (2001) e Ferreira (2000). Segundo a definição de França (2001), a “qualidade de vida no trabalho” (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implementação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente laboral. Parte-se do princípio de que a empresa e as

pessoas agem como um conjunto harmônico e sinérgico, o que é denominado enfoque biopsicossocial.

A análise biopsicossocial representa a base fundamental para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos que visam à preservação e o desenvolvimento pessoal durante o desenvolvimento do trabalho em uma empresa (França, 2001).

Dados da literatura revelam que as condições inadequadas do ambiente de trabalho podem influenciar a qualidade de vida do trabalhador, além de possibilitar o aparecimento e o desenvolvimento de doenças e distúrbios, os quais repercutem em diversos prejuízos funcionais (Conte, 2003; Moretti; Treischel, 2010).

Ao se analisar a qualidade de vida no trabalho, devem ser observados outros fatores como, por exemplo, a renda capaz de satisfazer as expectativas e as necessidades pessoais e sociais, os horários e condições de trabalhos sensatos, o respeito aos direitos, a autoestima, a possibilidade de uso do potencial, o orgulho pelo trabalho realizado, o equilíbrio entre trabalho e lazer, a vida emocional satisfatória, a imagem da empresa/instituição junto à opinião pública, oportunidades e perspectivas e carreiras e a justiça nas recompensas (Conte, 2003; Vasconcelos, 2001).

Para determinar o nível de QVT, Walton (1973) elaborou alguns questionamentos que se tornaram fundamentais, pois servem para fornecer uma estrutura, tais como: “Como deveria a QVT ser conceituada e como ela pode ser medida? Quais são os critérios apropriados e como eles se inter-relacionam? Como cada um é relacionado à produtividade? E são estes critérios uniformemente destacados em todos os grupos de trabalho?” (Walton, 1973).

Através destas questões, o autor, com base em experiências, observações pessoais, suposições e valores sobre a natureza humana, elaborou oito categorias conceituais de QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e

desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, constitucionalismo, integração social na organização, trabalho e o espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho (Walton, 1973).

Para analisar os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, outros modelos foram desenvolvidos por Nadler & Lawler (1983), Hackman & Oldhan (1980), que também criaram indicadores (Cavassini *et al.*, 2006).

Chiavenato (1999) relata que a QVT está alicerçada em quatro aspectos principais: participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho através do enriquecimento das tarefas e de grupos autônomos dentro da empresa, implementação de recompensas e valorização do funcionário e promoção de melhoria no ambiente de trabalho no que se refere às condições físicas e psicológicas.

Para Hackman & Oldhan (1980), as dimensões do cargo são fundamentais na QVT e estes aspectos produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e profissionais que afetam diretamente a qualidade de vida no trabalho.

Apesar dos esforços de muitos pesquisadores e organizações, a preocupação com a QVT no Brasil surgiu mais tardiamente. Vários trabalhos sobre o tema vêm sendo desenvolvidos, o que fomenta discussões que propagam ideias e sugerem mudanças que contribuem para a humanização da gestão em empresas e organizações trabalhistas (Macedo; Matos, 2007).

No entanto, segundo Albuquerque & Limonge-França (2003), apesar das preocupações com a qualidade de vida no trabalho estarem se manifestando cada vez mais no ambiente empresarial brasileiro, há uma distância entre o que é dito e o que é feito nessa área. Portanto, esforços de todos (dirigentes e empresários) são necessários para que a busca pelo bem-estar humano nas organizações não se limite

apenas a investigações acadêmicas, mas esteja voltado a projetos que efetivamente beneficiem empregado e empregador.

Quilici & Xavier (2006) avaliaram a QVT, por meio de um questionário desenvolvido por Walton (1973), em 20 funcionários de uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais, no Estado do Paraná, e verificaram que as melhores médias descritas na pesquisa foram referentes à integração social na organização, enquanto o maior grau de insatisfação dos trabalhadores foi referiu-se oportunidades de crescimento e segurança.

Em um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho em enfermeiros de um hospital de São Paulo, foi possível verificar, após aplicação do questionário proposto por Walton (QVT), que o grau de insatisfação de 72% dos funcionários entrevistados estava relacionado às condições de trabalho. Entretanto, quanto à viabilidade de auxílio ao próximo necessitado, carente ou enfermo e quanto às expressões de realização e espírito humanitário os resultados apresentaram bons índices de satisfação (Pizzoli, 2005).

O questionário proposto por Walton (1973) tem sido um instrumento utilizado para avaliação da qualidade de vida em diversos contextos organizacionais, tanto em empresas do ramo privado como nas de ordem pública. Sendo assim, vários autores estudaram e propuseram esta temática, que é frequentemente citada em diversos trabalhos (Tolfo; Piccinini 2001; Conte, 2003; Dantas *et al.* 2003; Petroski, 2005; Romanzini *et al.* 2005; Pizzoli 2005; Both *et al.* 2006),

Timosi *et al.* (2009) em um estudo sobre qualidade de vida, objetivaram adaptar o modelo de avaliação proposto por Walton para uma linguagem mais simples e direta. O modelo é um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros, apesar de sua aplicabilidade ser problemática, por causa da linguagem. É comum que colaboradores, ao responderem ao instrumento, mostrem dificuldades em entender

interpretar a forma original do modelo, em virtude da utilização de termos e expressões técnicas que, em muitos casos, tiveram origem em traduções literais. Outra dificuldade é a ausência de perguntas diretas e específicas para a definição de cada critério.

Diversos foram os autores que avaliaram a QVT, como os supracitados. Entretanto são poucos os pesquisadores que avaliaram as condições de saúde e QVT dos varredores de rua e catadores de resíduos sólidos.

Os coletores de lixo urbano são chamados de lixeiros pela população, porém em sua carteira de trabalho são contratados como garis.

A expressão "gari" possui sua origem na cidade do Rio de Janeiro, quando o empreiteiro Aleixo Gary - e, posteriormente, Luciano Francisco Gary - em 1876 assinou um contrato de prestação de serviço para a limpeza da cidade de São Sebastião do Rio de Janeiro. Na ocasião, o imperador Dom Pedro II assinou o decreto n. 3.024 aprovando contrato de "limpeza e irrigação". Dessa forma o sobrenome dos empreiteiros passou a ser usado para designar os trabalhadores da limpeza urbana (Santos, 2004; Monteiro *et al.*, 2001; Guizard *et. al.*, 2006).

O trabalho do gari visa evitar que o acúmulo de lixo na cidade traga a proliferação de vetores de doenças e a exalação de odores desagradáveis (Oliveira, 1997).

Nessa profissão, a idade e tempo de serviço são fatores determinantes para o surgimento de patologias físicas. Em alguns casos, muito servidores que iniciaram a profissão ainda jovens tiveram de ser readaptados para outras funções, devido a incapacidades físicas decorrentes de problemas osteomusculares desenvolvidos ao longo dos anos (Santos *et al.*, 2009).

Segundo a NR-15 da Portaria 3214 do Ministério do Trabalho, de 03/06/1978, o trabalho coleta de lixo domiciliar é considerado insalubre em grau máximo (Ministério do Trabalho e Emprego, 2007).

Almeida *et al.* (2009) avaliaram a qualidade de vida e saúde dos catadores de materiais recicláveis de uma cooperativa da cidade de Governador Valadares (MG). Os resultados da pesquisa demonstraram que 78,2% dos entrevistados sentiam dor com intensidade variável entre fraca, forte, muito forte e insuportável. Destes, 37,5% referiram dor todos os dias e 21,87% em quase todos os dias.

Há alguns anos, no registro profissional na carteira de trabalho dos garis constava a função de “braçal”. A palavra “braçal” sugere um trabalho puramente físico, bruto, de pura força física, o qual exige do trabalhador somente o uso de seus braços e pernas. A função registrada atualmente em carteira mudou para “gari nível III - coletor de resíduos domiciliares”, numa tentativa da empresa mudar a representação social quanto ao trabalho do “lixeiro” (Vasconcelos *et al.*, 2008; Nickel *et al.*, 2009).

O exercício dessa profissão torna propenso o desenvolvimento de diversas doenças, como as respiratórias e cardiovasculares, distúrbios osteomusculares e perdas auditivas, uma vez que os trabalhadores são submetidos a lidar com uma realidade tão universalmente abjeta (Vasconcelos *et al.*, 2008).

Segundo Siqueira & Moraes (2009), poucos são os trabalhos que relacionam os riscos relacionados à saúde na atividade de catação de resíduos sólidos, mas acidentes com cortes, perfurações, queimaduras, dermatites são consequências desse labor, além de alta incidência de intoxicações alimentares e doenças parasitárias. Embora pouco relatada nos trabalhos científicos publicados, suspeita-se que haja associação, também, com a vulnerabilidade a doenças infecto-contagiosas.

Um estudo realizado por Porto *et al.* (2004) com catadores de um aterro metropolitano no Rio de Janeiro demonstrou que, ao serem questionados sobre



sintomas de doenças que sentiam no período da entrevista, 17,7% dos entrevistados citaram diferentes tipos de dor como resposta.

Em uma pesquisa realizada por Santos *et al.* (2009), que avaliou 24 garis, não foram encontrados casos de doença física e/ou psíquica, entretanto foram observados indicadores de desgaste precoce. Entre os trabalhadores entrevistados, 67% se queixaram de dores no corpo (joelho, pernas, coluna) e 54% de cansaço crônico. Segundo os autores, o que contribui para a qualidade de vida no trabalho é a forma como as informações sobre riscos à saúde são oferecidas em seu ambiente ocupacional.

Graudenz (2009) realizou um estudo sobre os indicadores infecciosos e inflamatórios entre trabalhadores da limpeza urbana em São Paulo. Os indivíduos foram divididos e selecionados de acordo com sua função relacionada aos resíduos sólidos: 34 funcionários de aterro, 30 funcionários do transbordo, 41 funcionários da coleta, 35 varredores, 45 motoristas e 32 indivíduos do grupo controle. No grupo dos varredores foi observado um maior percentual de protozoários nas fezes, menor cobertura vacinal para hepatite B e maior percentual de contato com o agente causador da leptospirose.

A avaliação da qualidade de vida no trabalho tem sido alvo de inúmeros estudos nas diversas populações e em vários segmentos empresariais, tanto do ramo privado, como no setor público. Entretanto, são raros os estudos que abrangem a qualidade de vida no trabalho dos varredores de rua. Vários trabalhos ressaltam a importância de estudar e compreender os fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho em diversos campos e organizações profissionais que lidam com ambientes desfavoráveis à saúde. Entretanto, os coletores de lixo e varredores de rua são uma população pouco estudada para este tema.

O lixo é o resíduo sólido descartado pela população, sendo os garis funcionários da limpeza urbana encarregados de sua coleta e do seu destino final. Os resíduos sólidos urbanos gerados pela sociedade em suas diversas atividades resultam em riscos à saúde pública e provocam degradação ambiental, além dos aspectos sociais, econômicos e administrativos envolvidos na questão (Siqueira & Moraes, 2009).

A geração de resíduos sólidos, proporcional à demanda populacional, requer o aumento dos serviços de coleta pública, uma vez que, se não coletados e tratados de forma adequada, causam efeitos diretos e indiretos na saúde da população e no meio ambiente. É importante ressaltar a responsabilidade do poder público na proteção do meio ambiente e no combate à poluição através da oferta de saneamento básico e serviços adequados de limpeza urbana, daí a importância dos garis em nossa sociedade (Marchi Neto, 2007).

Os resíduos sólidos urbanos ocupam papel estratégico na estrutura epidemiológica de uma comunidade. Indiretamente, destacam-se na linha de transmissão de doenças provocadas pela ação dos vetores, que encontram no habitat do lixo condições adequadas para a sua proliferação. Em relação às questões ambientais, os resíduos contaminam o ar, águas superficiais e subterrâneas, e, conseqüentemente, o solo. A coleta de lixo é realizada diariamente nas áreas urbanas e seu destino final são os aterros sanitários onde, na maioria das vezes, o lixo é lançado indiscriminadamente a céu aberto, não possuindo qualquer forma de tratamento (Siqueira; Moraes, 2009).

A cidade de Goiânia possui aproximadamente 77 feiras livres semanalmente, o que dificulta o serviço de limpeza urbana, principalmente em virtude da alta concentração de pessoas e, conseqüentemente, elevado acúmulo de lixo (ultrapassa por algumas vezes a marca de 3 toneladas ao final de uma única feira). Além disso, a

cidade possui condições climáticas agressivas e desfavoráveis, como o excesso de calor e a baixa umidade do ar, principalmente nos períodos que compreendem os meses de agosto a outubro. (Marchi Neto, 2007)

A imagem do gari frente à sociedade é vista como “engrandecedora”. Pela função e pelos baixos salários. Entretanto, muitas vezes ele é vítima de estereótipos e preconceitos, sobretudo por lidar com lixo, considerado repugnante pela sociedade, o que resulta, muitas vezes, em baixa autoestima desse servidor (Carmo, 2009).

A partir das premissas supracitadas, pode-se visualizar a importância de conhecer a qualidade de vida no trabalho dos varredores de rua. A carência de trabalhos e artigos realizados com essa população reforça a necessidade de realizarem estudos das condições de trabalho e satisfação referentes aos diversos aspectos da qualidade de vida desses servidores.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo geral**

Analisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores da varrição urbana da cidade de Goiânia

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Identificar quais os domínios da qualidade de vida no trabalho geral dos servidores da varrição urbana que apresentam as maiores deficiências
- Analisar a associação entre os domínios da qualidade de vida no trabalho com a idade, tempo de empresa do trabalhador e sexo dos servidores da varrição urbana.
- Verificar a correlação entre os domínios da QVT nos servidores da varrição urbana de Goiânia.

## **4. MÉTODOS**

### **4.1. Tipo de estudo**

Trata-se de um estudo transversal de caráter descritivo sobre a qualidade de vida no trabalho dos funcionários do setor de varrição urbana.

### **4.2. Local da pesquisa**

O estudo foi realizado na Companhia de Urbanização de Goiânia (COMURG), que é caracterizada como uma empresa de economia mista (público/privada) responsável pelos serviços de varrição pública de lixo, bem como os serviços de coleta (caminhões), podas de árvores, jardinagem, limpeza de córregos e capina de lotes baldios. Os funcionários do serviço de varrição pública realizam uma carga horária de 08 horas diárias com pausas de 1 hora para almoço e 20 minutos de intervalo, tanto no período matutino, quanto no vespertino ou noturno.

O setor de varrição da COMURG é subdividido em 07 (sete) sessões regionais da cidade de Goiânia. Cada regional possui de 1 (um) a 6 (seis) pontos de apoio, onde os funcionários se reúnem no início e no término das jornadas diárias de trabalho. Nesse local ficam guardados os instrumentos e equipamentos específicos de trabalho (carrinhos tipo lutocar, sacos de lixo, vassouras, pás, pulverizadores, etc.). São aproximadamente 37 pontos de apoio distribuídos pela cidade, sendo 1.800 funcionários que se encontram alocado nesses pontos.

Cada grupo deve realizar a limpeza de aproximadamente 1.800 metros lineares de rua durante o período do trabalho. Essa distância linear compreende em realizar a varrição dos dois lados de uma mesma rua (calçadas e meios-fios, do lado direito e esquerdo). A atual metragem é de, no mínimo, 3 ou 4 vezes mais do que a distância linear estabelecida pela empresa (Marchi Neto, 2007).

Os instrumentos utilizados para o trabalho de varrição constituem-se das seguintes características:

- **Vassoura (tipo prefeitura)** – cabo de madeira (1,70 m a 1,80 m) com a base (taco) horizontal, também de madeira; cerdas sintéticas de espessura grossa e pouco flexível; peso aproximado: 2,5 kg.
- **Vassourinha** – cabo de madeira (80 cm a 90 cm) com base vertical com cerdas sintéticas de espessura e flexibilidade média; peso aproximado 500 g.
- **Pá** – cabo de madeira (80 cm a 90 cm) com base horizontal metálica; peso aproximado 800 g.
- **Carrinho gari (tipo lutocar)** – tubular com eixo e duas rodas; cabo de suporte e apoio.

Os funcionários foram selecionados a partir dos pontos de apoio localizados nas regionais definidas pela COMURG nas regiões central, sul, sudoeste, leste e noroeste de Goiânia.

#### **4.3. Procedimentos da coleta de dados**

Inicialmente foi apresentada a proposta da pesquisa e o método de aplicação ao diretor/presidente do órgão, a fim de se obter autorização para o estudo (ANEXO I). Reforço-se junto a empresa que o estudo consistia na aplicação de um questionário sobre a QVT dos servidores. Posteriormente, agendou-se uma visita aos pontos de coleta, momento em que foram esclarecidos os objetivos do estudo para o gerente e combinado um posterior agendamento com os funcionários.

Durante a visita, foram explicados ao gerente da garagem o procedimento e a razão da pesquisa, bem como os riscos e benefícios. Após esse contato, foi marcada com os sujeitos a data e hora para a realização da pesquisa.

Sob a orientação dos gerentes dos pontos de coleta, a aplicação dos questionários sempre foi realizada no início dos turnos de trabalho. No período matutino, entre 06h30min e 07h30min, e no período vespertino entre as 16h e 17h30min. Segundo os gerentes, nesses horários a pesquisa teria um maior número de adeptos devido ao fato dos funcionários estarem descansados.

No dia do preenchimento do questionário, os funcionários selecionados responderam individualmente ao questionário referente à qualidade de vida no trabalho (QVT) (ANEXO II). Juntamente com o questionário proposto, foram também preenchidos os seguintes dados contendo número da carteira de identidade, idade, sexo e tempo de empresa (APÊNDICE I).

Para a aplicação dos questionários, os funcionários foram auxiliados por um grupo de monitores, alunos do curso de fisioterapia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Em seguida foram explicados, para cada participante, os itens a serem respondidos e esclarecidas quaisquer dúvidas sobre a pesquisa. À medida que o monitor realizava a pergunta, o entrevistado marcaria a resposta, não devendo cometer rasuras ou escrever qualquer outro comentário no questionário.

#### **4.4. Seleção da amostra**

A amostra foi aleatória a partir da análise estatística mediante o qual foram selecionados os entrevistados nos pontos de apoio localizados nos bairros de Goiânia. Levou-se em consideração o fato de que, na COMURG são 1.800 servidores da varrição urbana, deste total, o tamanho da amostra com margem de erro de 5% é de 326 indivíduos.

#### **4.5. Critérios de inclusão**

Foram incluídos os funcionários da COMURG (Companhia de Urbanização de Goiânia) de ambos os sexos que estão exercendo a função no setor de varrição há, no mínimo, seis meses e com idade acima de 18 anos.

#### **4.6. Critério de exclusão**

Os indivíduos que não assinaram o termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que não atuavam no serviço de varrição (motorista de caminhão coletor, funcionários que trabalham com coleção de lixo nestes veículos, capina e outros serviços) e servidores que se sintiam inaptos a responder ao questionário proposto pelo pesquisador.

#### **4.7. Procedimentos éticos**

Este projeto foi aprovado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (nº interno do protocolo da CONEP/SISNEP CAE: 0053.0.168.000-10) (ANEXO III).

Os voluntários foram convidados a participar da pesquisa, após o seu total esclarecimento, manifestando aceite através da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO IV), e de Participação da Pessoa como Sujeito (ANEXO V) que, esclarecem formalmente os objetivos, procedimentos e proposições do estudo. A identidade e informações obtidas do sujeito foram absolutamente sigilosas. Os dados da pesquisa foram encaminhados posteriormente ao órgão responsável para análise no intuito de contribuir para a melhoria dos serviços prestados pela empresa e pelos sujeitos.



#### 4.8. Instrumento de coleta de dados

O questionário de qualidade de vida no trabalho (QVT) seguiu o modelo teórico proposto por Richard Walton (1973), autoridade reconhecida em assuntos relacionados à administração de recursos humanos, contém questões fechadas como, por exemplo:

Minha remuneração comparada com as funções que desempenho é justa;

Meu tempo de trabalho é suficiente para a realização de minhas tarefas;

Minha jornada de trabalho não é cansativa.

Esse instrumento surgiu a partir da necessidade de avaliar a satisfação do ser humano inserido em um sistema produtivo, normalmente complexo, que requer um tratamento interdisciplinar para possibilitar sua contextualização e a leitura das subjetividades presentes nos sistemas laborais.

O modelo de Walton (1973) é um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros, e foi traduzido para a língua portuguesa por Fernandes (1996). Timossi *et al.* (2009) o adaptaram de modo a facilitar sua compreensão, tornando a linguagem mais simples e direta, o que possibilitaria aplicação a populações de menor escolaridade. No entanto, deve-se ressaltar que o questionário utilizado no presente estudo foi elaborado a partir do modelo teórico de Walton, que segundo os autores, pode ser adaptável a realidade e características de cada empresa em particular.

O questionário de Walton possui 27 questões fechadas inseridas em 8 categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência da QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social no trabalho.

Segundo Fernandes (1996) e Nunes *et al.* (2006), os domínios do questionário de QVT são configurados da seguinte maneira:

- Compensação justa e adequada – remuneração adequada, equidade interna, e equidade externa.
- Condições de trabalho - jornada de trabalho, carga de trabalho, ambiente físico, material e equipamentos, ambiente saudável, estresse.
- Uso e desenvolvimento de capacidades – autonomia, significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade da habilidade, retroinformação.
- Oportunidade de crescimento e segurança – possibilidade de carreira, crescimento pessoal, segurança de emprego.
- Integração social na organização – igualdade de oportunidades, relacionamento, senso comunitário.
- Constitucionalismo - direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, normas e rotinas.
- Trabalho e espaço total de vida – papel balanceado no trabalho, horário de entrada e saída do trabalho.
- Relevância social da vida no trabalho – imagem da instituição, responsabilidade social da instituição, responsabilidade social pelos serviços, responsabilidade social pelos empregados.

Cada domínio do questionário de QVT está subdividido nas seguintes questões:

### **Compensação justa e adequada**

**Q1** - Minha remuneração comparada às funções que desempenho é justa.

**Q2** - Além do meu salário recebo benefícios extras, como assistência médica alimentação, etc..

**Q3** - Na empresa, não existe diferença salarial entre empregados que ocupam a mesma função.

### **Condições de trabalho**

**Q4** - Meu tempo de trabalho é suficiente para a realização de minhas tarefas.

**Q5** - Minha jornada de trabalho não é cansativa.

**Q6** - O ambiente em que eu trabalho é muito iluminado.

**Q7** - O ambiente em que eu trabalho é higiênico.

**Q8** - O ambiente em que eu trabalho é muito ventilado.

**Q9** - A empresa onde trabalho é muito organizada.

**Q10** - Na minha empresa, todos usam os equipamentos e técnicas de segurança.

### **Uso e desenvolvimento de capacidades**

**Q11** - Não necessito de receber autorização superior para decidir o que fazer e como fazer o meu trabalho.

**Q12** - Sou responsável pelo resultado e bom desempenho do trabalho que executo.

**Q13** - A minha empresa reconhece e valoriza os meus acertos e os de meus colegas.

### **Oportunidade de crescimento e segurança**

**Q14** - A minha empresa investe na minha capacitação, através de treinamento.

**Q15** - Dentro da empresa tenho chances de ser promovido.

**Q16** - Não existe discriminação (religião, raça, sexo) da empresa junto aos funcionários.

### **Integração social na organização**

**Q17** - Meu relacionamento com os colegas de trabalho é excelente.

**Q18** - Tenho liberdade para dar sugestões de trabalho.

**Q19** - Sinto-me à vontade para expressar minha opinião à minha chefia.

### **Constitucionalismo**

**Q20** - As normas e rotinas da empresa são de meu conhecimento.

**Q21** - Todos os direitos trabalhistas são respeitados pela empresa (férias, 13º salário, etc.).

### **Trabalho e espaço total de vida**

**Q22** - O meu trabalho não prejudica minha vida familiar.

**Q23** - Fora do meu trabalho, tenho tempo para lazer e atividades sociais.

**Q24** - Em meu tempo livre consigo descansar o corpo e a mente.

### **Relevância social da vida no trabalho**

**Q25** - Tenho orgulho de dizer onde trabalho.

**Q26** - Sinto-me realizado com o trabalho que desenvolvo.

**Q27** - A imagem da empresa junto à comunidade local é excelente.

Com isso, os domínios do questionário de QVT de Walton ficam organizados da seguinte maneira.

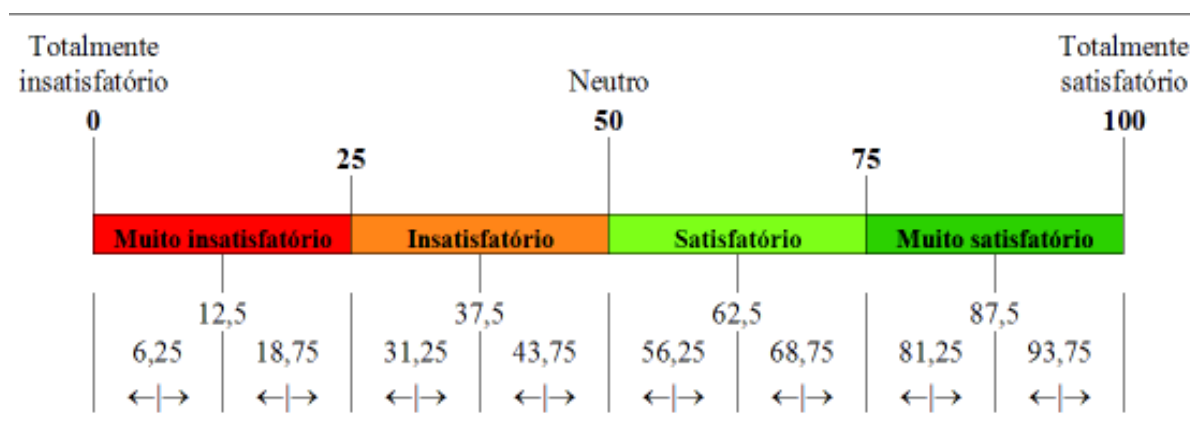
DOMÍNIO	QUESTÕES
Remuneração justa e adequada	<b>Q1</b> Justiça na compensação <b>Q2</b> Benefícios extras <b>Q3</b> Equidade salarial
Condições de trabalho	<b>Q4</b> Tempo para trabalho <b>Q5</b> Jornada de trabalho <b>Q6</b> Ambiente iluminado <b>Q7</b> ambiente higiênico <b>Q8</b> Ambiente ventilado <b>Q9</b> Empresa organizada <b>Q10</b> Uso de EPI's
Uso e desenvolvimento das capacidades	<b>Q11</b> Autonomia <b>Q12</b> Desenvolvimento de capacidades <b>Q13</b> Reconhecimento e valorização
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	<b>Q14</b> Capacitação <b>Q15</b> Crescimento pessoal <b>Q16</b> Discriminação nas promoções
Integração social na organização	<b>Q17</b> Relacionamento <b>Q18</b> Liberdade de opinião <b>Q19</b> Liberdade de expressão
Constitucionalismo	<b>Q20</b> Normas e rotinas da empresa <b>Q21</b> Direitos trabalhistas
Trabalho e espaço total de vida	<b>Q22</b> Tempo para família <b>Q23</b> Tempo para lazer <b>Q24</b> Tempo para descanso
Relevância social do trabalho	<b>Q25</b> Orgulho para com a empresa <b>Q26</b> Realização pessoal <b>Q27</b> Imagem da empresa perante a sociedade

A cada questão, o funcionário poderia escolher um dos seguintes descritores: muito insatisfeito, insatisfeito, nem satisfeito/nem insatisfeito, satisfeito e muito satisfeito.

#### 4.9. Padronização dos escores

Para identificação dos escores sobre a QVT, foi especificada uma escala do tipo Likert adotando-se uma escala de 0 a 100, sendo que 0 indica o valor mínimo e 100 o valor máximo. Os valores 25 e 75 representam pontos de referência para a classificação dos indicadores de QVT. Neste caso, quanto maior a pontuação, melhor será a qualidade de vida no trabalho dos servidores (SIVIERO, 2003).

No entanto, esses valores não indicam os limites inferiores e superiores que caracterizam a insatisfação e a satisfação em relação à QVT, mas caracterizam os respectivos níveis de elevada insatisfação e satisfação. Por conseguinte, os valores compreendidos entre 25 e 75 não são considerados como níveis intermediários de QVT. A determinação de um ponto central (50), exclusivamente, caracteriza um nível intermediário.



**Figura 1.** Classificação da QVT.

Fonte: Timossi *et al.* 2009.

As setas unilaterais indicam o sentido da tendência do resultado. A pontuação é seccionada a cada intervalo de 25 pontos em quatro segmentos de 6,25 pontos e os valores contidos nestes segmentos podem apresentar as tendências para outra classificação.

Os valores abaixo e acima do ponto central, compreendidos entre os pontos 25 e 75, são devidamente caracterizados como insatisfação e satisfação. Assim, os valores externos ao intervalo 25 - 75 tendem para um limite total e inexistente de insatisfação e satisfação, respectivamente. Desta forma, a classificação ocorre da seguinte maneira: 0 – 25 muito insatisfeito; 25 – 50 pouco satisfeito; 50–nem satisfeito /nem satisfeito; 50 – 75 satisfeito e 75 – 100 muito satisfeito.

#### **4.10. Cálculo dos domínios do questionário de QVT**

Para a obtenção dos valores em cada domínio do questionário de QVT de Walton foi utilizado o cálculo Raw-Scale. Os domínios e suas respostas individuais são pontuados de 0 a 100 (valores que podem ser obtidos em cada domínio), sendo 0 o indicador de pior resultado alcançado, e 100 o maior. A pontuação dos domínios do questionário fica da seguinte maneira: 0- muito insatisfeito; 25–pouco satisfeito; 50–nem satisfeito /nem satisfeito; 75–satisfeito e 100–muito satisfeito.

Para o cálculo dos domínios aplicou-se o seguinte procedimento: realizou-se a soma da pontuação de todas as questões de cada domínio; depois este valor foi multiplicado pela quantidade de respostas de cada domínio. O valor então é dividido pelo número de questões e multiplicado por 100, chegando-se ao valor do domínio.

O resultado final de cada domínio foi então obtido a partir da seguinte fórmula:

$$(\text{Domínio}) = \frac{[\text{soma das questões} \times \text{quantidade de respostas}]}{\text{numero de questões}} \times 100$$

#### **4.11. Análise dos dados**

O programa Microsoft® Excel 2007 foi usado para tabulação dos dados e a análise estatística foi realizada pelo programa SPSS® for Windows®, versão 15.0. Para avaliar a qualidade de vida no trabalho dos servidores da varrição urbana (QVT)

quanto às variáveis idade e tempo de empresa foi utilizado o teste Anova para dados normais e teste Kruskal Wallis para dados não normais, e para comparação entre gêneros foi utilizado o teste t Student para dados normais e teste U Mann Whitney para dados não normais. Para a comparação entre as categorias idade e tempo de empresa foi utilizado o teste Tukey para dados normais e teste u Mann Whitney para dados não normais. Para a análise de correlação entre os domínios do QVT foi utilizado o teste Spearman para dados não normais. Foi utilizado como nível de significância, adotou-se o valor de 5% ( $p < 0,05$ ).



## 5. RESULTADOS

### 5.1. Distribuição dos servidores da varrição urbana de acordo com idade, tempo de empresa e sexo

A amostra final foi composta de 326 garis, sendo a média de idade dos funcionários 39 anos. Sobre o tempo de empresa, os servidores apresentaram média de 9,2 anos de permanência no trabalho (Tabela 4). Os entrevistados foram divididos em cinco grupos: até 5 anos (33,8%), 6 a 10 anos (28,9%), 11 a 15 (20,0%), anos, 16 a 20 anos (12,3%) e acima de 20 anos de empresa (4,9%). Quanto ao sexo, 52,14% são do gênero masculino (n=170) e 47,85% do feminino (n= 156) (Tabela 1 e Tabela 2).

**Tabela 1.** Média e desvio padrão de idade e tempo de empresa dos servidores da varrição urbana de Goiânia.

Fator	N	Média	DP	Min	Max
Idade	326	39,06	9,94	19,00	68,00
Tempo de empresa	325	9,28	6,49	0,60	30,00

**Tabela 2.** Distribuição por faixa etária, tempo de empresa e sexo dos servidores da varrição urbana de Goiânia.

Fator	N	%
Idade		
18 a 28 anos	56	17,2
29 a 39 anos	115	35,3
40 a 49 anos	100	30,7
50 a 59 anos	50	15,3
60 acima	5	1,5
Total	326	100,0
Tempo de empresa		
Até 5 anos	110	33,8
6 a 10 anos	94	28,9
11 a 15 anos	65	20,0

Continua...

**Tabela 2.** Continuação.

16 a 20 anos	40	12,3
20 acima	16	4,9
Total	325	100,0
Sexo		
Masculino	170	52,1
Feminino	156	47,9
Total	326	100,0

## 5.2. Qualidade de vida geral dos servidores da varrição urbana de Goiânia

Quanto aos resultados obtidos sobre a qualidade de vida geral no trabalho dos servidores da varrição urbana de Goiânia, apresenta-se um índice considerado satisfatório, com média geral de 51,29 e com tendência para neutro (nem satisfeito/nem insatisfeito). O domínio com o escore mais baixo foi o referente ao “uso e desenvolvimento de capacidade” (média 43,35) enquanto o domínio “trabalho e espaço total de vida” foi o mais elevado (média 62,12) (Tabela 3).

**Tabela 3.** Média e desvio padrão dos domínios da QVT geral de acordo com os servidores da varrição urbana de Goiânia.

QVT	n	Média	DP	Min	Max
Compensação justa e adequada	326	43,97	23,35	0,00	100,00
Condições de trabalho	326	52,04	24,22	0,00	100,00
Uso e desenvolvimento de capacidade	326	43,35	23,60	0,00	100,00
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	326	47,93	22,03	0,00	100,00
Integração social na organização	326	53,35	25,40	0,00	100,00
Constitucionalismo	326	45,81	28,96	0,00	100,00
Trabalho e espaço total de vida	326	62,12	26,33	0,00	100,00
Relevância social do trabalho	326	61,07	27,49	0,00	100,00
Total	326	51,29	25,17	0,00	100,00

### 5.3. Qualidade de vida no trabalho e associação com a idade

Ao serem associados os domínios da QVT com a idade dos servidores da varrição urbana, verificou-se que no domínio “oportunidade de crescimento profissional e segurança” foi encontrada diferença significativa ( $p=0,035$ ) na faixa etária de entre 50 e 59 anos, comparada com as demais faixas. No domínio “relevância social no trabalho” também quase foi encontrada diferença significativa ao se analisar a faixa etária acima dos 60 anos comparada com as demais ( $p=0,061$ ). No entanto, não foram encontradas diferenças significativas nos demais domínios quando associados com as demais idades.

Apesar de não ter ocorrido interferência significativa no domínio “compensação justa e adequada” ( $p>0,05$ ), observou-se que as melhores médias foram encontradas entre os sujeitos acima de 40 anos de idade, sendo que a faixa etária acima de 60 anos mostrou o melhor resultado (média de 46,67). Os resultados mais baixos foram encontrados nos servidores com idade entre 29 e 39 anos (média de 41,30). Em ambos os resultados, os grupos apontaram insatisfação (Tabela 4).

Ao ser associada a idade dos varredores de rua com o domínio “condições de trabalho”, foi observado que os indivíduos com idade entre 50 e 59 anos, apresentaram o escore mais elevado (média de 57,33) ou seja, mostram-se satisfeitos. No entanto, os servidores com idade de 29 a 39 anos obtiveram o índice mais baixo neste domínio (média de 48,99), o que mostra insatisfação, apesar de não ter sido encontrada diferença significativa nas diferentes faixas etárias (Tabela 4).

No que se refere ao “uso e desenvolvimento das capacidades”, os servidores com idade acima de 50 anos obtiveram os melhores índices (média de 47,50), enquanto que a faixa etária entre 18 e 28 anos apresentou os piores resultados (média de 39,17). Além dos resultados revelarem que ambos os grupos encontram-se

insatisfeitos, não foram encontradas diferenças significativas ao serem comparadas as demais faixas etárias (Tabela 4).

No domínio que abrange a “integração social na organização” foi verificado que os servidores de 50 a 59 anos apresentaram índice considerado satisfatório (média de 58,17). Os servidores com idade entre 29 e 39 anos mostraram o resultado mais baixo neste item (média de 51,30), indicando satisfação, porém com tendência para a neutralidade (nem satisfeito/nem insatisfeito). Em ambos os resultados, portanto, os servidores apontaram satisfação, não sendo encontrada diferença significativa ( $p>0,05$ ) em relação a este domínio (Tabela 4).

Sobre o domínio “constitucionalismo”, o melhor resultado foi observado nos servidores com idade entre 50 e 59 anos (média de 49,33), enquanto o resultado mais baixo foi verificado na faixa etária entre 18 e 29 anos (média de 39,88). Embora não tenha sido encontrada diferença significativa, constatou-se que ambos os grupos encontram-se insatisfeitos (Tabela 4).

Ao se analisar “trabalho e espaço total de vida”, foi observado que o grupo de entrevistados com idade acima de 60 anos obteve a melhor média (66,67). A faixa etária de 18 a 28 anos, no entanto, apresentou o menor índice (média de 59,22). Apesar de este resultado apontar satisfação entre as faixas etárias, não foi encontrada diferença significativa (tabela 4).

**Tabela 4.** Média e desvio padrão dos domínios do QVT de acordo com a idade.

Questionário de qualidade de vida no trabalho						
Idade	n	Média	DP	Min	Max	P
Compensação justa e adequada						
18 a 28 anos	56	42,71	22,42	0,00	91,67	
29 a 39 anos	115	41,30	23,45	0,00	100,00	

Continua...

**Tabela 4.** Continuação.

40 a 49 anos	100	46,50	24,74	0,00	100,00	
50 a 59 anos	50	46,17	20,36	0,00	91,67	0,504
60 acima	5	46,67	32,06	0,00	83,33	
<b>Condições de trabalho</b>						
18 a 28 anos	56	56,40	21,96	0,00	91,67	
29 a 39 anos	115	48,99	24,14	0,00	100,00	
40 a 49 anos	100	50,67	25,48	0,00	100,00	
50 a 59 anos	50	57,33	23,79	0,00	100,00	0,164
60 acima	5	48,33	21,57	25,00	75,00	
<b>Uso e desenvolvimento de capacidade</b>						
18 a 28 anos	56	39,17	23,73	0,00	87,50	
29 a 39 anos	115	41,47	23,74	0,00	100,00	
40 a 49 anos	100	45,56	25,77	0,00	100,00	
50 a 59 anos	50	47,50	18,56	12,50	81,25	0,281
60 acima	5	47,50	9,48	37,50	62,50	
<b>Oportunidade de crescimento profissional e segurança</b>						
18 a 28 anos	56	43,42	21,63	0,00	75,00	
29 a 39 anos	115	46,14	22,31	0,00	93,75	
40 a 49 anos	100	48,25	22,93	0,00	100,00	
50 a 59 anos	50	56,25	19,07	18,75	100,00	0,035
60 acima	5	50,00	9,88	37,50	62,50	
<b>Integração social na organização</b>						
18 a 28 anos	56	53,42	25,27	0,00	100,00	
29 a 39 anos	115	51,30	24,62	0,00	100,00	
40 a 49 anos	100	53,42	26,78	0,00	100,00	
50 a 59 anos	50	58,17	24,77	0,00	100,00	0,623
60 acima	5	50,00	25,68	25,00	83,33	

Continua...

**Tabela 4.** Continuação.

Constitucionalismo						
18 a 28 anos	56	39,88	29,55	0,00	100,00	
29 a 39 anos	115	44,86	28,67	0,00	100,00	
40 a 49 anos	100	48,33	31,23	0,00	100,00	
50 a 59 anos	50	49,33	23,44	0,00	100,00	0,406
60 acima	5	48,33	31,95	8,33	91,67	
Trabalho e espaço total de vida						
18 a 28 anos	56	59,52	24,49	0,00	100,00	
29 a 39 anos	115	63,33	26,58	0,00	100,00	
40 a 49 anos	100	62,08	29,14	0,00	100,00	
50 a 59 anos	50	61,83	23,21	8,33	100,00	0,670
60 acima	5	66,67	13,18	50,00	83,33	
Relevância social do trabalho						
18 a 28 anos	56	55,06	25,61	0,00	100,00	
29 a 39 anos	115	59,85	27,39	0,00	100,00	
40 a 49 anos	100	62,58	29,95	0,00	100,00	
50 a 59 anos	50	65,50	24,28	0,00	100,00	0,061
60 acima	5	81,67	14,91	66,67	100,00	

Teste Anova e teste Kruskal Wallis

#### 5.4. Qualidade de vida no trabalho e tempo de empresa

Ao serem analisados os domínios da QVT com o tempo de empresa dos servidores da varrição urbana, observou-se diferença significativa no domínio “trabalho e espaço total de vida”, sendo maior nos funcionários que trabalhavam entre 6 e 10 anos na empresa. Quanto aos demais domínios da QVT, não foram encontradas diferenças significativas (Tabela 5).

Quanto ao domínio sobre “compensação justa e adequada”, o escore mais elevado foi o do grupo que possui entre 16 e 20 anos de empresa (média de 49,37). O menor resultado foi observado no grupo de servidores que atuam ente 11 e 15 anos com média de 40,77. Todavia, em ambas as faixas etárias os resultados apontaram insatisfação e não foi encontrada diferença significativa (Tabela 5).

No domínio “condições de trabalho”, o grupo que possui acima de 20 anos na empresa apresentou resultados com média mais elevada em relação aos demais (média de 55,73), revelando estado de satisfação. O menor resultado foi encontrado entre os funcionários que possuem de 6 a 10 anos de empresa (média de 50,98), revelando satisfação, porém com tendência para neutralidade (nem satisfeito/nem insatisfeito). Neste domínio também não foi encontrada diferença significativa ao se analisar a variação de tempo de empresa entre os funcionários (Tabela 5).

Os resultados referentes ao “uso e desenvolvimento das capacidades”, apontaram que os servidores acima de 20 anos de empresa tiveram a média mais elevada (52,73), revelando que eles encontram-se satisfeitos sobre este aspecto. O menor escore foi obtido pelos funcionários que possuem entre 6 e 10 anos de empresa (média de 42,15), o que mostra insatisfação por parte destes grupos. Neste domínio não foi encontrada diferença significativa ao analisar os diferentes tempos de empresa entre os funcionários (Tabela 5).

O resultado sobre o domínio “oportunidade de crescimento profissional e segurança” apontou que os servidores que possuem acima de 20 anos na empresa, obtiveram maior índice de satisfação, com média de 57,03. Os piores resultados foram encontrados entre os servidores com até 5 anos de empresa, os quais encontram-se insatisfeitos (44,89). Desta forma, foi encontrada diferença significativa neste domínio em relação aos demais funcionários (Tabela 05).

Sobre a “integração social na organização”, o melhor resultado foi observado nos servidores com mais de 20 anos de serviço (média de 59,90). O escore mais baixo foi encontrado nos funcionários com 6 a 10 anos de empresa (média de 51,42). No entanto, ambos os resultados mostram que os servidores consideram-se satisfeitos em relação a este aspecto, sendo que o segundo grupo apresentou tendência para neutralidade (nem satisfeito/nem insatisfeito). Não foi encontrada diferença significativa neste domínio em comparação aos demais grupos (Tabela 5).

Os resultados sobre “constitucionalismo” mostraram que os funcionários que possuem mais de 20 anos na empresa obtiveram melhor escore (54,17) e o menor o resultado foi obtido pelo grupo com até 5 anos de trabalho na COMURG (43,18). Desta forma, o primeiro grupo encontra-se satisfeito enquanto que o segundo revela insatisfação. Este domínio não apresentou diferença significativa em relação aos demais grupos (Tabela 5).

A avaliação entre tempo de empresa e a “relevância social do trabalho” apresentou maior escore no grupo que possui acima de 20 de empresa (média de 72,40). A menor média foi encontrada entre os funcionários que prestam serviços há, no máximo, 5 anos (média de 58,86). Entretanto, ambos os grupos encontram-se satisfeitos em relação a este domínio da QVT. Não foi encontrada diferença significativa neste domínio quando comparado aos demais funcionários (Tabela 5).

**Tabela 5.** Média e desvio padrão dos domínios do QVT de acordo com o tempo de empresa.

Questionário de qualidade de vida no trabalho						
Tempo de empresa	N	Média	DP	Min	Max	P
Compensação justa e adequada						
Até 5 anos	110	42,35	22,55	0,00	100,00	
6 a 10 anos	94	45,39	24,18	0,00	100,00	
11 a 15 anos	65	40,77	22,83	0,00	100,00	

Continua...



**Tabela 5.** Continuação.

16 a 20 anos	40	49,37	22,20	8,33	100,00	0,288
20 acima	16	48,96	25,98	0,00	91,67	
<b>Condições de trabalho</b>						
Até 5 anos	110	52,50	24,90	0,00	100,00	
6 a 10 anos	94	50,98	23,15	0,00	100,00	
11 a 15 anos	65	51,15	23,01	0,00	91,67	
16 a 20 anos	40	54,17	28,31	0,00	100,00	0,913
20 acima	16	55,73	20,35	25,00	100,00	
<b>Uso e desenvolvimento de capacidade</b>						
Até 5 anos	110	42,33	23,13	0,00	87,50	
6 a 10 anos	94	42,15	24,21	0,00	100,00	
11 a 15 anos	65	44,04	24,29	0,00	93,75	
16 a 20 anos	40	45,16	24,49	0,00	93,75	0,514
20 acima	16	52,73	14,78	37,50	81,25	
<b>Oportunidade de crescimento profissional e segurança</b>						
Até 5 anos	110	44,89	22,81	0,00	93,75	
6 a 10 anos	94	48,14	21,06	0,00	100,00	
11 a 15 anos	65	47,79	21,29	0,00	100,00	
16 a 20 anos	40	53,28	23,77	0,00	100,00	0,124
20 acima	16	57,03	16,28	37,50	93,75	
<b>Integração social na organização</b>						
Até 5 anos	110	54,47	25,13	0,00	100,00	
6 a 10 anos	94	51,42	26,29	0,00	100,00	
11 a 15 anos	65	53,21	24,33	0,00	100,00	
16 a 20 anos	40	52,92	27,71	0,00	100,00	
20 acima	16	59,90	21,78	25,00	100,00	0,769
Total	325	53,41	25,41	0,00	100,00	
<b>Constitucionalismo</b>						
Até 5 anos	110	43,18	29,05	0,00	100,00	
6 a 10 anos	94	45,21	28,62	0,00	100,00	
11 a 15 anos	65	51,03	29,88	0,00	100,00	
16 a 20 anos	40	43,33	28,94	0,00	91,67	0,323
20 acima	16	54,17	25,64	8,33	100,00	
<b>Trabalho e espaço total de vida</b>						
Até 5 anos	110	57,05	26,16	0,00	100,00	
6 a 10 anos	94	67,91	26,72	0,00	100,00	

Continua...

**Tabela 5.** Continuação.

11 a 15 anos	65	63,85	25,57	0,00	100,00	
16 a 20 anos	40	60,42	27,33	0,00	100,00	0,023*
20 acima	16	61,98	20,41	33,33	100,00	
Relevância social do trabalho						
Até 5 anos	110	58,86	28,16	0,00	100,00	
6 a 10 anos	94	61,26	28,36	0,00	100,00	
11 a 15 anos	65	60,51	26,61	0,00	100,00	
16 a 20 anos	40	64,17	25,19	0,00	100,00	0,411
20 acima	16	72,40	25,04	16,67	100,00	

Teste Anova e teste Kruskal Wallis

### 5.5. Qualidade de vida no trabalho e o sexo dos servidores da varrição urbana

Ao se analisar os domínios da QVT com o sexo dos servidores da varrição urbana, foi verificado que os domínios “condições de trabalho” ( $p=0,021$ ) e “uso e desenvolvimento das capacidades” ( $p=0,001$ ) foram estatisticamente significativos. Nos demais, não foram encontradas diferenças significativas na associação com os sexos ( $p>0,05$ ) (Tabela 6).

Sobre as “condições de trabalho”, os servidores do sexo masculino encontram-se satisfeitos segundo os resultados obtidos (média de 54,95). Entretanto, o resultado referente às servidoras mostrou-se insatisfatório (média de 48,88) (Tabela 6).

Nos resultados sobre o “uso e desenvolvimento das capacidades” apesar dos servidores do sexo masculino (média de 47,43) apresentarem um escore mais elevado em relação ao feminino (média de 38,90), ambos os resultados foram considerados como insatisfatórios. No entanto, neste domínio foi encontrada diferença significativa entre os sexos masculino e feminino ( $p=0,001$ ) (Tabela 6).

No domínio “compensação justa e adequada”, embora os servidores do sexo masculino (média de 44,56) tenham apresentado melhor pontuação em relação ao

feminino (média de 43,32), os resultados mostraram-se insatisfatórios. Neste domínio não foi encontrada diferença significativa entre os sexos (tabela 6).

Nos resultados sobre o domínio “oportunidade de crescimento profissional e segurança”, ambos os sexos indicaram insatisfação, sendo o masculino com a média 47,32 e as servidoras com média de 48,60. Neste domínio não foi encontrada interferência significativa entre os sexos (Tabela 6).

Sobre o domínio “integração social na organização” os servidores homens também apresentaram um escore mais elevado (média de 55,69) em relação às servidoras (média de 50,80). O resultado obtido foi considerado satisfatório em ambos, mas no sexo feminino ocorreu uma tendência para resultado neutro (nem satisfeito/nem insatisfeito). Não houve diferença significativa entre os sexos neste domínio (Tabela 6).

Acerca do domínio “constitucionalismo”, ambos os sexos mostraram-se insatisfeitos, segundo os resultados. Os servidores obtiveram a média de 45,24 enquanto que as servidoras a média foi de 46,42. Não foi encontrada diferença significativa entre os sexos (Tabela 6).

No domínio “trabalho e espaço total de vida” o sexo feminino obteve um escore mais elevado (média de 63,68) em relação ao masculino (média de 60,69). Estes resultados mostram que ambos os servidores encontram-se satisfeitos com relação a este aspecto, e não foi encontrada diferença significativa entre os sexos (Tabela 6).

Os resultados sobre “relevância social no trabalho” mostraram que tanto os servidores da variação do sexo masculino (média de 61,52) quanto do sexo feminino (média de 60,58) estão satisfeitos (Tabela 6). Neste domínio não foi percebida diferença significativa entre os sexos.

**Tabela 6.** Média e desvio padrão dos domínios do QVT de acordo o sexo.

Sexo	n	Média	DP	p
Compensação justa e adequada				
Masculino	170	44,56	22,67	
Feminino	156	43,32	24,12	0,634
Condições de trabalho				
Masculino	170	54,95	23,94	
Feminino	156	48,88	24,19	0,021
Uso e desenvolvimento de capacidade				
Masculino	170	47,43	22,82	
Feminino	156	38,90	23,70	0,001
Oportunidade de crescimento profissional e segurança				
Masculino	170	47,32	21,13	
Feminino	156	48,60	23,02	0,345
Integração social na organização				
Masculino	170	55,69	25,42	
Feminino	156	50,80	25,20	0,098
Constitucionalismo				
Masculino	170	45,24	29,79	
Feminino	156	46,42	28,11	0,718
Trabalho e espaço total de vida				
Masculino	170	60,69	25,80	
Feminino	156	63,68	26,89	0,248
Relevância social do trabalho				
Masculino	170	61,52	26,83	
Feminino	156	60,58	28,28	0,695

Teste t Student \* teste u Mann Whitney

**Tabela 7-** Descrição do questionário de qualidade de vida no trabalho de acordo com a classificação de satisfação em cada domínio.

Questionário de qualidade de vida no trabalho	n	%
Compensação justa e adequada		
0 a 25 - muito insatisfeitos	55	16,9
25 a 50 - insatisfeitos	113	34,7

50 - neutro	45	13,8
50 a 75 - satisfeitos	68	20,9
75 a 100 - muito satisfeitos	45	13,8
Total	326	100,0
<hr/>		
Condições de trabalho		
0 a 25 - muito insatisfeitos	35	10,7
25 a 50 - insatisfeitos	91	27,9
50 - neutro	33	10,1
50 a 75 - satisfeitos	81	24,8
75 a 100 - muito satisfeitos	86	26,4
Total	326	100,0
<hr/>		
Uso e desenvolvimento de capacidade		
0 a 25 - muito insatisfeitos	58	17,8
25 a 50 - insatisfeitos	124	38,0
50 - neutro	33	10,1
50 a 75 - satisfeitos	64	19,6
75 a 100 - muito satisfeitos	47	14,4
Total	326	100,0
<hr/>		
Oportunidade de crescimento profissional e segurança		
0 a 25 - muito insatisfeitos	39	12,0
25 a 50 - insatisfeitos	112	34,4
50 - neutro	39	12,0
50 a 75 - satisfeitos	92	28,2
75 a 100 - muito satisfeitos	44	13,5
Total	326	100,0
<hr/>		
Integração social na organização		
0 a 25 - muito insatisfeitos	35	10,7
25 a 50 - insatisfeitos	81	24,8
50 - neutro	40	12,3
50 a 75 - satisfeitos	83	25,5
75 a 100 - muito satisfeitos	87	26,7
Total	326	100,0
<hr/>		
Constitucionalismo		
0 a 25 - muito insatisfeitos	72	22,1
25 a 50 - insatisfeitos	82	25,2
50 - neutro	34	10,4
50 a 75 - satisfeitos	59	18,1
75 a 100 - muito satisfeitos	79	24,2
Total	326	100,0
<hr/>		
Trabalho e espaço total de vida		
0 a 25 - muito insatisfeitos	29	8,9
25 a 50 - insatisfeitos	50	15,3

50 - neutro	23	7,1
50 a 75 - satisfeitos	82	25,2
75 a 100 - muito satisfeitos	142	43,6
Total	326	100,0
<b>Relevância social do trabalho</b>		
0 a 25 - muito insatisfeitos	32	9,8
25 a 50 - insatisfeitos	52	16,0
50 - neutro	26	8,0
50 a 75 – satisfeitos	88	27,0
75 a 100 - muito satisfeitos	128	39,3
Total	326	100,0

### 5.6. Correlação entre os domínios da qualidade de vida total dos servidores da varrição urbana de Goiânia

Ao ser analisada a correlação entre os domínios do QVT nos servidores da varrição urbana de Goiânia, foram encontradas diferenças com intervalos predominantes de correlação moderada. Para análise dos resultados utilizou-se o seguinte escore: 0 a 0,25-correlação pequena; 0,25 a 0,50-correlação fraca; 0,50 a 0,75-correlação moderada e 0,75 a 1-correlação forte (Tabela 7).

**Tabela 8.** Correlação entre os domínios da QVT.

QVT	CT	UDC	OCPS	ISO	CONST	TETV	RST
<b>Compensação justa e adequada</b>							
R	0,469	0,452	0,538	0,437	0,398	0,400	0,440
P	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
<b>Condições de trabalho</b>							
R		0,580	0,481	0,532	0,383	0,455	0,460
P		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
<b>Uso e desenvolvimento de capacidade</b>							
r			0,533	0,476	0,430	0,385	0,377
p			<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

Oportunidade de crescimento profissional e segurança				
r	0,569	0,608	0,488	0,543
p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Integração social na organização				
r		0,479	0,546	0,526
p		<0,001	<0,001	<0,001
Constitucionalismo				
r			0,456	0,449
p			<0,001	<0,001
Trabalho e espaço total de vida				
r				0,643
p				<0,001
Teste Spearman				

## 6. DISCUSSÃO

### 6.1. Análise da distribuição dos servidores da varrição urbana de Goiânia de acordo com a idade, tempo de empresa e sexo

Através dos resultados encontrados no presente estudo, verificou-se que os servidores da varrição urbana possuem média de idade de 39 anos, sendo que a maioria dos avaliados encontra-se na faixa etária entre 29 e 49 anos.

Resultados diferentes foram encontrados por Mazzoni *et.al.* (2007) que, ao realizarem um projeto de aplicação de ginástica laboral que atendeu um grupo de 100 garis da cidade de Belo Horizonte (MG) observaram que os funcionários possuíam uma média de 45 anos de idade, sendo a maioria era do sexo feminino.

Esses resultados foram parcialmente semelhantes aos encontrados no estudo de Popim *et al.* (2008). Os autores investigaram a incidência de câncer de pele em 33 carteiros e o uso de medidas preventivas (hábitos do uso de filtro solar), em uma cidade do interior de São Paulo. A faixa etária dos entrevistados variava de 26 a 35 anos.

De semelhante modo, Garcia (2007) avaliou a QVT de funcionários públicos da Secretária Municipal de Saúde de Barra Mansa (SP). Os resultados apontaram uma média de idade de 40,5 anos.

Kirschner *et al.* (2009) ao realizarem um estudo sobre o perfil dos catadores de lixo da cidade de Fronteira-RS, encontraram maioria com idade entre 25 e 45 anos.

Segundo os resultados obtidos por Porto *et al.* (2004), os catadores de um aterro sanitário da cidade do Rio de Janeiro (RJ) possuíam idade entre 18 e 75 anos (média de 44 anos). O objetivo do estudo foi verificar as condições de trabalho e socioeconômicas desses sujeitos.



Percebeu-se no o presente estudo que a faixa etária dos servidores da varrição urbana abrange em sua maioria adultos jovens. Embora um percentual considerável seja de funcionários de meia idade, estes se encontram aptos a realizar um trabalho que exige um esforço físico condizente com suas capacidades.

Sugere-se que, apesar dos servidores da varrição urbana serem admitidos por meio de concurso público, muitos se ingressam nesta carreira, por não conseguirem oportunidade de trabalho em outra profissão, pela estabilidade financeira e benefícios do emprego em serviço público.

Nos resultados sobre o tempo de empresa dos servidores da varrição urbana, o presente estudo observou que a média de permanência dos servidores é de 9,28 anos e com desvio padrão de 6,49.

De acordo com Flausino (2011), em estudo realizado sobre a qualidade de vida dos carteiros da cidade de Goiânia, a maioria destes funcionários trabalha entre 6 e 10 anos na empresa dos Correios, sendo o tempo mínimo de 1 ano e máximo de 40 anos.

Chagas & Santos (2008), ao investigarem a incidência de algias posturais em carteiros no município de Belém (PA), verificaram que o tempo mínimo de trabalho foi de 4 anos e máximo de 39.

Além disso, Popim *et al.* (2008) ao analisarem 33 carteiros na cidade de Botucatu (SP), revelaram que a maioria dos funcionários (81,82%) estava há mais de cinco anos trabalhando na empresa, assim como os resultados observados por Oliveira *et al.* (2009) ao entrevistarem 62 carteiros na cidade de Ponta Grossa (PR), cujo tempo de trabalho foi equivalente a 9 anos.

O tempo elevado de permanência na empresa proporciona conhecimento mais apurado das normas, rotinas e políticas da empresa. Concordando com Souza & Medeiros (2007) em seus achados sobre a QVT de frentistas de postos de gasolina na

cidade de Natal (RN), constataram que o maior o tempo de trabalho no posto, proporciona maior a afinidade com a função e melhora a percepção do relacionamento com os colegas. Assim, o frentista acredita ter conhecimento para seu trabalho e considera igualitário o tratamento recebido dos superiores.

Segundo Almeida *et al.* (2005) quando um funcionário permanece entre 1 a 10 anos em uma empresa e à medida que adquire experiência profissional, passa a acreditar na perspectiva de crescimento, bem como a sentir orgulho de onde trabalha. Todavia, passa a ter uma visão mais crítica e insatisfatória em relação a alguns aspectos que até então eram mais apreciados como a remuneração.

Observou-se no presente uma sensação de conformismo, devido à impossibilidade de crescimento profissional dentro da empresa; além disso, os salários que, são considerados baixos, fatores estes que levam estes funcionários a um grau de insatisfação considerável, sendo percebida na análise dos resultados sua QVT.

Tratando-se de servidores públicos, no entanto, a satisfação pelo autorreconhecimento, as garantias de salário fixo e os benefícios trabalhistas obtidos em um emprego conquistado mediante concurso público promovem aumento no nível de satisfação tanto no trabalho, como também em sua vida.

No que se refere ao gênero, constatou-se no presente estudo um predomínio do sexo masculino (52,14%), em relação ao sexo (47,85%) concordando com os achados de Silveira *et al.* (1998). Estes pesquisadores, ao investigarem sobre acidentes ocorridos com varredores e rua da cidade de Ribeirão Preto (SP), constataram que 63,6% dos funcionários da empresa eram do sexo masculino.

De modo semelhante, Elpes *et al.* (2009), ao avaliarem os níveis de estresse relacionados ao consumo de álcool em 162 garis da cidade de Juiz de Fora (MG), mostraram que a maioria dos entrevistados encontrava-se acima dos 35 anos e era do sexo masculino.

De acordo com os resultados encontrados nos diferentes estudos, observa-se predominância do sexo masculino, provavelmente porque esse tipo de trabalho exige grande esforço físico, além das diversas exposições ambientais como ao calor e à poluição (Madalozzo *et al.*, 2010).

Certas profissões apresentam características laborais que exigem elevado grau de esforço físico. Esta questão foi explorada em várias pesquisas realizadas com outras populações como, por exemplo, trabalhadores rurais (De Lima, 2009), os carregadores (Trevisan, 1998) e os caminhoneiros (Ulhôa *et al.*, 2010).

Entretanto, tem-se verificado aumento da inserção da mulher no setor da limpeza urbana pública. Este fato se deve tanto à valorização do trabalho feminino, quanto a falta de oportunidade em outros campos de trabalho, assim como ao aumento do número de concursos públicos (Bruschini, 2007). Além disso, tem se observado nos diferentes municípios e estados brasileiros a tendência de equiparações salariais, bem como oportunidades iguais de crescimento entre os gêneros (Madalozzo *et al.*, 2010).

## **6.2. Análise da QVT geral dos servidores da varrição urbana de Goiânia**

De acordo com os resultados obtidos, os trabalhadores relatam qualidade de vida satisfatória, entretanto com tendência para neutro (nem satisfeito/nem insatisfeito). Este resultado concorda parcialmente com os achados de Belo (2009); ao pesquisar sobre a qualidade de vida em garis do sexo feminino na região central de Belo Horizonte (MG), o autor encontrou um resultado menor ao do presente estudo, sendo sua média geral 40,36%.

Para melhor compreensão desta pesquisa, os domínios do QVT de Walton serão apresentados e discutidos separadamente.

“Os domínios em que os funcionários apresentaram melhores resultados quanto à qualidade de vida no trabalho foram os referentes ao “trabalho e espaço total de vida”, “constitucionalismo”, “integração social na organização”, e “relevância social do trabalho”.

No domínio “compensação justa e adequada” observou-se que a maioria dos servidores encontrou-se muito insatisfeitos e insatisfeitos sobre este item (51,6%). 13,8% apresentaram resultado neutro, enquanto que 20,9% estão satisfeitos com sua renda e 13,8% apresentam-se muito satisfeitos. Verificou-se então que, o escore total sobre a QVT entre os funcionários foi considerado baixo, com média de 43,97.

Segundo Fernandes (1996), na “compensação justa e adequada” busca-se avaliar o índice de satisfação sobre a remuneração adequada para o trabalho realizado. Desta forma, analisa-se a satisfação do trabalhador referente ao seu salário e a compatibilidade destes com suas funções desempenhadas.

O presente estudo concorda com os achados de Folle *et. al.* (2008) que, avaliaram 380 professores da educação física do magistério público estadual do Rio Grande do Sul. De acordo com os resultados, os professores encontravam-se insatisfeitos com a dimensão “remuneração justa e adequada”. Outros domínios deste estudo também apresentaram valores que demonstraram indecisão e insatisfação profissional, revelando que a maioria dos professores encontrava-se parcialmente satisfeitas com sua QVT.

Vale ressaltar, entretanto, que embora o trabalhador da varrição urbana e o professor sejam funcionários públicos, estas profissões possuem tarefas laborais e atividades completamente distintas, inclusive em sua valorização e reconhecimento social.

Em discordância desses resultados está o estudo de Takeda & Xavier (2009) realizado com o intuito de observar a percepção de QVT entre funcionários e

supervisores/gerentes de uma empresa de corte de frangos. Na avaliação sobre “compensação justa e adequada”, os pesquisadores observaram que os resultados sobre a percepção dos funcionários encontravam-se entre muita e total satisfação, diferentemente dos supervisores e gerentes, os quais sentiam que a própria remuneração não era satisfatória (Takeda; Xavier, 2009).

Na pesquisa supracitada, os funcionários obtiveram um nível satisfatório de qualidade de vida no trabalho, principalmente quanto à “compensação justa e adequada” e quanto ao “uso e o desenvolvimento das capacidades”.

Segundo dados fornecidos pelo Departamento Pessoal da Companhia de Urbanização de Goiânia (COMURG, 2011), o salário dos trabalhadores da limpeza urbana (garis), é de um salário mínimo, para oito horas diárias de trabalho, durante as quais eles percorrem aproximadamente 1.100 metros lineares para a execução do serviço de varrição. No entanto, são acrescidos 20% de insalubridade e 5% de assiduidade.

De acordo com Sgorlon *et al.* (2008) a remuneração desses profissionais não é tão boa, se comparada ao trabalho que realizam. Segundo o autor, a cidade de Goiânia possui um salário baixo na comparação com outras cidades, tais como Brasília (R\$ 600 reais), Natal (R\$ 650 reais), Maringá (R\$ 900 reais) e Curitiba (R\$ 1.200 reais).

Durante a coleta de dados do presente estudo, vários garis viram esse momento como uma oportunidade para reclamarem dos salários; alegavam que o trabalho era “pesado” demais para a remuneração que recebiam.

A insatisfação salarial é uma percepção encontrada em quase todos os segmentos de trabalho, tanto na esfera privada como na pública. O funcionário sempre acha que está ganhando menos do que deveria. Entretanto, a desigualdade salarial em órgãos e empresas públicas muitas vezes decorre do nível de escolaridade e

função para qual o servidor é designado. É comum em funções que exijam esforço físico (garis, chapas, tratoristas ou motoristas) o predomínio de grau de escolaridade inferior ao de outras competências de nível técnico. Todavia, a insatisfação com o salário muitas vezes é amenizada com as garantias e benefícios proporcionados pelo vínculo empregatício do serviço público, assim como os planos de saúde, assistência, aposentadoria e seguro-desemprego (Amorim, 2010).

A valorização de um profissional muitas vezes se dá também através de uma remuneração condizente com suas necessidades e anseios. Muitos trabalhadores do serviço público ingressam em uma profissão justamente por falta de oportunidade em outros setores. Sendo assim, se o salário não for atraente ou pelo menos digno, o servidor muitas vezes passa a vê-lo como uma árdua obrigação a ser realizada (Vieira, 1993; Garcia, 2007).

Deste modo, sugere-se uma nova adequação salarial de acordo com o real panorama desses servidores para que a remuneração justa possa ser uma forma motivadora para melhor realização e satisfação do seu trabalho.

A análise da QVT dos varredores sobre o domínio referente às “condições de trabalho” mostrou que 51,2% dos servidores encontram-se entre satisfeitos e muito satisfeitos. 10,1% revelaram neutralidade, enquanto que 27,9% dos funcionários obtiveram insatisfação e 10,7% mostraram-se muito insatisfeitos. Com isso, o resultado geral revela a média de 52,04, demonstrando que os servidores da varrição urbana de Goiânia encontram-se satisfeitos, porém com tendência para neutro (nem satisfeito/nem insatisfeito).

De acordo com Vasconcelos *et al.* (2001), no domínio sobre as “condições de trabalho” analisam-se carga horária, ambiente, materiais de trabalho e equipamentos de proteção individual (EPIs) disponibilizados para realização de tarefas e funções.

Segundo Velloso *et al.* (1997), os garis trabalham na remoção do lixo, estando sujeitos ao contato íntimo com estes resíduos e realizam seu trabalho a “céu aberto” (em praças, ruas e demais logradouros), encontrando-se, por isso, submetidos às radiações solares, às umidades ou climas secos, ao trânsito existente no horário de trabalho, à mordedura de animais soltos nas ruas, entre outros agentes agressores. Outro fator de risco é a coincidência da grande parte do tempo do serviço de coleta com o intenso tráfego, o que possibilita maior vulnerabilidade a acidentes e atropelamentos (Robazzi *et al.*, 1985.; Silveira *et al.*, 1998).

Os trabalhadores da limpeza urbana não somente estão expostos aos riscos provocados pelo trânsito intenso, como também ao contato com lixo, poeira e outros resíduos, os quais podem causar diversas patologias respiratórias devido à aspiração e contaminação (Silveira *et al.*, 1988; Graudenz, 2009).

Por outro lado, trabalham ao ar livre e ditam o ritmo de trabalho. Outro fator relevante é o contato com a comunidade, que pode tornar o ambiente de trabalho mais prazeroso e aceitável. A esse respeito, os resultados do presente estudo corroboram com os de outros autores sobre a percepção do servidor da limpeza urbana quanto à qualidade do ambiente de trabalho e os riscos para a sua saúde. (Silveira, 1998; Oliveira; Santos, 2008; Júnior, 2009).

Segundo Maheirie *et al.* (2005), a rua oferece certa “liberdade” e descontração enquanto ambiente de trabalho. No entanto, existem as dificuldades provenientes da falta de um espaço físico que os proteja os trabalhadores dos excessos climáticos e onde possam satisfazer necessidades fisiológicas básicas e de higiene.

O serviço de varrição urbana é uma atividade considerada insalubre devido ao contato com o lixo e outros resíduos; por isso deve ser realizado de modo que os funcionários usem todos os equipamentos de proteção individual (EPI's), como luvas, botas e coleta. Nem sempre, porém, esta exigência é respeitada por todos os

servidores, o que, segundo Velloso *et al.* (1997) expõe o corpo do trabalhador a diversos riscos os quais podem levá-lo a adoecer e a sofrer acidentes.

Durante a aplicação dos questionários, muitos entrevistados queixaram-se das condições dos materiais que recebiam para trabalhar. Alguns alegavam que a empresa fornecia os instrumentos de trabalho (carrinho, pá, vassoura e os uniformes), no entanto a reposição desses materiais, desgastados pelo uso, era demorada; assim ao longo do tempo, os instrumentos permaneciam em condições precárias. Entretanto, a direção da empresa relatou que todos os equipamentos de proteção individual (EPI's) necessários para a realização do trabalho são entregues aos funcionários, porém muitos não os utilizam de forma adequada.

Sugere-se que a empresa ministre cursos, palestras e reuniões para que os servidores sejam orientados quanto ao uso adequado dos EPI's, como também dos materiais utilizados para a limpeza urbana, a fim de garantir sua boa manutenção e de modo a exigir que os funcionários façam uso constante e adequado destes.

Como já discutido, os domínios referentes ao “uso e desenvolvimento das capacidades”, 55,8% dos servidores estão muito insatisfeitos e insatisfeitos, enquanto que 10,1% mostraram resultado neutro. 19,6% mostraram-se satisfeitos e 14,4% muito satisfeitos. Desta forma a media geral da QVT neste domínio foi 43,35.

Sobre as “oportunidades de crescimento e segurança”, no presente estudo, apresentaram escores considerados baixos, sendo a média de 47,93, Os resultados revelaram que 12% dos servidores estão muito insatisfeitos e 34,4% encontram-se insatisfeitos. O resultado neutro foi percebido em 12% dos sujeitos enquanto que 28,2% dos servidores mostram-se estar satisfeitos e 13,5% muito satisfeitos.

Na análise de Vasconcelos (2001), os domínios supracitados, requerem o uso do capital intelectual e o aproveitamento do talento humano para o desenvolvimento



da capacidade plena de cada indivíduo no exercer de suas funções; com isso seria proporcionada ao servidor a possibilidade de crescimento dentro da empresa.

Macedo & Matos (2007) descrevem que essas categorias são de fundamental importância para que o trabalhador tenha sua capacidade valorizada e reconhecida e para que se oportunize desenvolvimento pessoal e crescimento profissional, de modo a propiciar segurança quanto à permanência no emprego.

Para Kovaleski *et. al.* (2008) esse domínio está diretamente ligado à capacidade de influência direta do trabalhador na execução de sua tarefa, autonomia, necessidade do uso de diversas habilidades, perspectivas referentes ao trabalho executado e ao planejamento do trabalho em sua totalidade. Todavia, na literatura não foram encontrados estudos referentes ao uso e desenvolvimento das capacidades em garis.

O presente estudo também diverge dos achados de Kovaleski *et al.* (2008). Os autores realizaram a aplicação do modelo de Walton em 42 trabalhadores da construção civil. Os autores encontraram um índice satisfatório no domínio “uso e desenvolvimento das capacidades” sendo que o escore apresentado pelos entrevistados foi, na média, 68,48.

Maier & Júnior (2009) investigaram o nível de satisfação com relação à qualidade de vida no trabalho (QVT) em 28 funcionários de uma agência bancária na cidade de Ponta Grossa (PR), mediante a aplicação do questionário baseado no modelo de Walton. Segundo os resultados obtidos, os índices de satisfação em relação as “oportunidades de crescimento e segurança” foram elevados em relação a outras variáveis de QVT.

De acordo com Folle *et. al.* (2008), as políticas institucionais voltadas ao desenvolvimento, crescimento e segurança dos empregados devem fornecer ao indivíduo possibilidades de carreira e crescimento profissional, de modo que ele se

sinta motivado a aumentar sua produtividade, sendo conseqüentemente recompensado e obtendo crescimento profissional na empresa. Dessa forma, o profissional terá melhor projeção do seu futuro, e evitará o enfrentamento das incertezas do mercado de trabalho.

As empresas podem adotar medidas para aprimoramento da capacitação de seus funcionários, como proporcionar cursos nas áreas de gestão de pessoal, recursos humanos e áreas técnicas. A realização de concursos internos a fim de promover funcionários com melhor qualificação para cargos mais elevados, também pode ser uma estratégia adotada como parte da política de valorização profissional.

Os resultados do presente trabalho quanto ao domínio supracitado podem ser explicados pelo fato da função de gari exigir pouco esforço intelectual ou mental. Para a realização da varrição exige-se mais esforço físico e atividades automáticas. Dessa forma, não há possibilidade do funcionário realizar atividades diferenciadas ou mesmo desenvolver-se profissionalmente dentro da empresa. O cargo máximo que poderá atingir será o de “chefe” ou “gerente” de varrição.

Segundo Sousa (2009), o investimento em programas de treinamento e aperfeiçoamento do profissional possibilita a este o atendimento às suas expectativas profissionais e a melhoria da capacidade de percepção das próprias necessidades no trabalho. Desta forma, Guimarães (1999) reforça a idéia de que a qualidade de vida no trabalho implica capacitação e desenvolvimento para que se aumente o desempenho dos profissionais e melhore, conseqüentemente a capacidade de produção da uma empresa.

No domínio “constitucionalismo” os servidores da limpeza urbana obtiveram média de 45,81. Dentre os sujeitos da pesquisa, 22,1% mostraram muito insatisfeitos e 25,2 relataram insatisfação. 10,4% mostraram-se neutros, enquanto que 18,1% revelaram satisfação e 24,2% muita satisfação. Apesar de haver um certo equilíbrio

nos resultados, os servidores da varrição urbana de Goiânia, mostraram-se insatisfeitos com relação ao resultado geral deste domínio.

Para Vasconcelos (2001), “constitucionalismo” refere-se à capacidade de mensurar o grau de satisfação dos empregados quanto ao respeito aos direitos trabalhistas, privacidade pessoal e liberdade de expressão. O constitucionalismo procura obter um ambiente de trabalho igualitário e justo mediante a obtenção dos direitos trabalhistas. A integração social na empresa torna-se mais harmônica sob as melhores condições propostas pelo constitucionalismo (Alves, 2010).

Semelhante ao atual estudo foram os resultados de Del Fiaco *et al.* (2009), após a utilização do modelo de Walton para avaliar a QVT de funcionários de uma empresa de contabilidade da cidade de Anápolis(GO). Dentre os 23 colaboradores que participaram da pesquisa, a maioria (87%) informou que não há total respeito às normas e legislação e 100% relataram que a empresa não tem um manual de normas e regulamentos.

Discordantes desse trabalho foram os achados de Schuck (2008), pesquisador que aplicou o modelo de QVT de Walton a 25 professores de uma escola estadual em Porto Alegre (RS). Os resultados referentes ao “constitucionalismo” apontaram que os entrevistados apresentavam uma concordância considerada satisfatória.

O presente estudo também discorda dos achados de Quilici (2006). Nessa pesquisa, 75 funcionários de duas empresas de estocagem de soja na cidade de Campos Gerais (PR) foram avaliados segundo o modelo de Walton. No domínio “constitucionalismo”, os resultados apontaram a segunda maior média de satisfação, sendo que a primeira foi “remuneração justa e adequada”.

O conhecimento acerca dos direitos e deveres de um funcionário dentro de uma empresa dependem da afinidade e intimidade que ele tem pela sua profissão (Santos *et al.*, 2009). Entretanto, muitos garis, ou até mesmos funcionários de outros órgãos

públicos, sentem-se acuados em seu local de trabalho e impotentes para expressar suas opiniões, demonstrar insatisfações ou apresentar propostas e idéias para as melhorias da instituição.

Outro fator que deve ser considerado é a falta de conhecimento dos servidores sobre as leis e direitos trabalhistas que regem a profissão. Por possuírem, em sua maioria, baixo grau de escolaridade, desconhecem os regimentos legais e suas aplicações ao trabalho (Souza; Medeiros, 2007).

Desta maneira, considera-se que a empresa deve fornecer as informações necessárias ao trabalhador sobre as leis trabalhistas, direitos, deveres e atribuições, bem como as possibilidades de crescimento e oportunidades, o que aumentaria, assim, a autoestima do servidor, o grau de satisfação no seu trabalho e o sentimento de ser respeitado como cidadão. O funcionário ingressaria na empresa com o pleno conhecimento das leis que o cercam e ciente, assim, das possibilidades de seu futuro no ofício.

No domínio relativo à “integração social na organização” a maioria dos servidores da limpeza urbana apresentaram resultado entre satisfatório e muito satisfatório (52,2%). A neutralidade foi observada em 12,3% , enquanto que 24,8 mostraram- se insatisfeitos e 10,7% muito insatisfeitos. Com isso, o resultado geral da QVT foi satisfatório com média de 53,35.

Segundo Medeiros & Macedo (2007), o trabalho ocupa um lugar central na vida de quem o realiza, sendo um meio de subsistência e de integração social, pois possibilita o relacionamento entre pessoas, a inclusão social e o sentimento de pertencer a um grupo.

No item supracitado são observadas as igualdades de oportunidade, independente de orientação sexual, religião, classe social ou quaisquer outros parâmetros que possibilitem formas de preconceito e discriminação. O domínio serve,

também, de referência para saber se há ou não cultivo de bons relacionamentos entre os funcionários.

Garcia (2007) encontrou resultados semelhantes ao do presente estudo. Sua pesquisa sobre a QVT de 205 funcionários públicos de uma cidade do interior do Estado do Rio de Janeiro apontou em seus resultados, um nível de satisfação considerado razoável e bom quanto ao domínio “integração social na organização”.

No entanto, os resultados da presente pesquisa mostraram-se discordantes dos achados de Gouveia & Confessor (2010). Os autores avaliaram a QVT e satisfação no trabalho de funcionários de uma empresa de transporte urbano da cidade de Campina Grande (PB). Observou-se que o relacionamento humano dentro do grupo e da organização foi considerado agradável, assim como a circulação de informações entre a organização e seus clientes internos, como por exemplo, mediante o uso de quadro de avisos. Outro ponto positivo foi a busca constante da empresa em estimular seus funcionários a trabalhar coletivamente.

O presente estudo também diverge de Messerschidt (2008). Esse autor procurou analisar a QVT nos 29 funcionários do almoxarifado de um hospital de Porto Alegre (RS), utilizando o modelo de Walton. Foi verificado que, no domínio em questão, o nível de satisfação foi elevado, o que reflete um clima extremamente positivo para a realização do trabalho no ambiente. Este resultado deve-se a diversos fatores, dentre eles o total conhecimento acerca da própria função, o ótimo relacionamento entre os funcionários e o tratamento igualitário dispensado aos trabalhadores.

Os achados de Iorkorki & Rissi (2009) também discordam com os do presente estudo. Os pesquisadores realizaram uma pesquisa junto aos servidores da Prefeitura Municipal de Ipiranga do Sul (SC) com o intuito de mensurar a percepção que estes possuíam sobre a qualidade de vida em seu trabalho. A amostra foi composta por 81

servidores públicos municipais correspondente a 65,85% do total. Os resultados apontaram que 100% dos funcionários da área administrativa consideravam-se tratados sem nenhuma distinção. O mesmo não ocorreu, porém, com os servidores da educação e obras, uma vez que 72% relataram não receber o mesmo tratamento. De acordo com os autores, estes resultados podem estar relacionados com a queixa, relatada por boa parcela dos servidores, de que a prefeitura não promovia nenhuma ação de integração entre familiares e funcionários.

Um estudo realizado por Macedo & Matos (2007) sobre a QVT em um grupo de funcionários do setor administrativo e docente de uma universidade revelou que existe uma ótima relação entre os colegas (71,2%). Entretanto, houve um equilíbrio de opiniões quanto ao tratamento justo, igualitário e sem preconceitos (48,1%) por partes de colegas.

De acordo com a observação deste pesquisador durante a aplicação do questionário, pôde-se perceber que os garis apresentavam um bom espírito de camaradagem e realizavam piadas e brincadeiras entre si. Este clima ocorria não só entre os garis, mas também com os servidores dos cargos de chefia. Aos olhos do pesquisador, o ambiente de trabalho demonstrava-se alegre e descontraído.

Durante a realização da pesquisa, alguns funcionários desistiram de preencher o questionário, pois esta foi realizada em ano de eleições municipais e alguns servidores acreditavam que suas respostas poderiam prejudicá-los de alguma forma na empresa, mesmo sob a explicação de que haveria total sigilo sobre os dados. Alguns entrevistados, porém, acharam que as respostas seriam uma forma de “desabafo” e que os resultados do estudo poderiam ser levados ao conhecimento da diretoria da empresa e, conseqüentemente, trazer algum benefício para eles.

A respeito dos resultados do domínio “integração social na organização sugere-se que a empresa proporcione momentos de lazer, descontração e confraternização

entre servidores, familiares e comunidade, o que poderia contribuir significativamente para a continuidade e melhoria das relações no ambiente de trabalho.

No domínio referente ao “trabalho e espaço total de vida” foi observado que 43,6% dos servidores revelaram estar muito satisfeitos, enquanto que 25,2% mostraram satisfação. 7,1% dos funcionários apresentaram resultado neutro e 24,2% responderam estar entre insatisfeitos e muito insatisfeitos.

Assim, o resultado geral revela que os servidores da varrição urbana encontram-se satisfeitos, sendo percebido o maior escore dentre todos os domínios analisados com a média de 62,12.

Esse domínio analisa o equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho. O funcionário aponta suas deficiências ou satisfações em relação a tempo para lazer, família e suas atividades cotidianas fora da empresa.

Os dados do presente estudo discordam dos achados sobre a QVT em 654 professores da rede pública do Estado do Paraná realizado Moreira *et al.* (2010). Os resultados apontaram que, no domínio sobre trabalho e espaço total de vida o índice de satisfação foi o menor encontrado (21,5%).

Esse resultado discorda dos achados de França *et al.* (2010) referente à avaliação da percepção dos garis que trabalhavam em uma companhia de limpeza urbana municipal no Estado do Rio de Janeiro. Os autores perceberam um grau de satisfação considerável dos trabalhadores quando questionados sobre o convívio familiar e tempo para lazer. Entretanto, a árdua rotina de trabalho os impossibilitava de realizar atividades físicas e manter uma alimentação adequada, o que gerava alto grau de fadiga e estresse ao final do turno de trabalho.

Os dados do atual estudo concordam com os resultados de Jesus (2010). O autor realizou seus estudos com trabalhadores do turno noturno de uma mineradora no intuito de avaliar a interferência do trabalho nas atividades de lazer. A pesquisa

apontou que a jornada de trabalho não parece afetar a vida dos trabalhadores entrevistados, pelo menos quanto às atividades de lazer e esportivas.

Os garis iniciam suas atividades por volta das 6h30min e 7h da manhã, e finalizam as 16h; existe pausa de uma hora para almoço. Mesmo com a dura rotina de trabalho, os garis apresentam satisfação sobre o referido item, por possuírem tempo para a família e seus afazeres fora de sua atividade de trabalho. As oito horas diárias são divididas em três turnos: matutino, vespertino e noturno. Fora do horário de trabalho o indivíduo encontra tempo para realizar suas atividades domésticas e lazer..

No que se refere ao domínio “relevância social do trabalho”, a maioria dos servidores apresentaram estar entre muito satisfeitos e satisfeitos (56,3%). Apenas 8% dos servidores revelaram neutralidade, enquanto que 16% se mostraram insatisfeitos e 8,9% muito insatisfeitos. Desta forma, a média geral sobre a QVT neste domínio foi considerada indicadora de satisfação (61,07). Os resultados apontaram que este foi o segundo escore mais elevado dentre todos os outros domínios avaliados.

Neste item, analisa-se a percepção do funcionário frente à imagem da empresa, a responsabilidade social da instituição na comunidade e a qualidade dos serviços oferecidos.

De acordo com Walton (1973), por meio da análise desse domínio percebe-se um sentimento de orgulho e autoestima do trabalhador em relação ao seu papel tanto na empresa como na sociedade.

Os resultados deste estudo concordam com os obtidos por Almeida *et al.* (2009). Os autores investigaram sobre a qualidade de vida de 41 catadores de material reciclável na cidade de Governador Valadares (MG). Percebeu-se que, de modo geral, os profissionais demonstravam expectativas de vida e esperanças positivas, resultantes de uma qualidade de vida considerada satisfatória.



Segundo Kirschner *et al.* (2009) em pesquisa realizada com 25 catadores de material reciclável de uma cidade da fronteira-oeste do Rio Grande do Sul, estes trabalhadores relataram uma boa aceitabilidade junto à comunidade mediante seu trabalho.

A pesquisa de Kovaleski *et al.* (2008) também apontou que o maior índice de satisfação obtido entre trabalhadores da construção civil foi com relação ao aspecto “relevância social” (69,35). Os dados demonstraram e, seguindo o pensamento de Walton (1973), um sentimento de orgulho do trabalhador não apenas em relação ao trabalho executado, mas também quanto à sua receptividade na sociedade.

O atual estudo também concorda com os resultados da pesquisa de Mônaco e Guimarães (2000). Estes apontaram que os funcionários dos setores gerencial e administrativos dos Correios da cidade Anápolis (GO), apresentavam bom nível de satisfação quanto à imagem, responsabilidade social e serviços. Isto representa um sentimento de orgulho por trabalhar numa empresa como a ECT, devido ao prestígio e imagem institucional favorável junto à sociedade. No entanto, foi revelado um nível insatisfatório quanto responsabilidade social da empresa em relação aos funcionários

Maheirie *et al.* (2005) realizaram um estudo de intervenção psicológica em varredores de rua da cidade de Florianópolis (SC) utilizando como principal mediador o recurso fotográfico. Durante o convívio com os sujeitos da pesquisa foram observados e relatados, vários momentos em que estes expressavam sentimentos de autovalorização e orgulho do que faziam.

Segundo Costa (2008), o trabalho dos garis contribui sobremaneira para a preservação do meio ambiente, pois eles são os responsáveis pela manutenção e organização da limpeza dos centros urbanos. Desta forma, seu trabalho auxilia na prevenção e não proliferação de doenças, mantendo o bem-estar social.

O trabalho desenvolvido pelos servidores da varrição urbana é de extrema importância para a sociedade, além de digno, uma vez que é responsável pela manutenção do ambiente harmonioso e limpo para a utilização de outras pessoas (Sgorlon *et al.* 2008).

Durante a realização da pesquisa, percebeu-se que os garis demonstravam orgulho do trabalho que realizam. Entretanto, os resultados do presente estudo revelaram que este nível de satisfação nem sempre é condizente com o reconhecimento e a valorização da sociedade. Isso pode ser consequência de uma visão social que associa o servidor da varrição com sujeira, baixo nível de escolaridade e subemprego.

Apesar das mazelas da profissão (invisibilidade social, baixos salários e poucas oportunidades de crescimento), os servidores possuem consciência de que realizam um trabalho de extrema importância na sociedade. A limpeza urbana é um dos pilares da manutenção da saúde pública e organização de uma cidade, e percebe-se nos servidores um sentimento de autovalorização em realizar seus serviços.

Sugere-se que a valorização do funcionário da limpeza urbana comece dentro da própria empresa através de incentivos e programas que fomentem o crescimento profissional na instituição. A divulgação e valorização do seu trabalho e a associação de sua imagem à importância para o meio ambiente contribuem positivamente para a elevação de sua auto estima.

A valorização deste servidor mediante a sociedade é também fundamental para a elevação da sua autoestima, uma vez que a comunidade, ao ter conhecimento da importância dos serviços prestados, passa a valorizar aqueles que os realiza.

A valorização do trabalho dos garis deve partir, portanto, não somente da empresa em que trabalham, mas também da população, que se beneficia diretamente dos seus serviços. A falta de esclarecimento da população que, comumente os

associa a sujeira ou a profissionais inferiorizados levam a um conceito completamente equivocado sobre estes profissionais.

O dia do gari é comemorado no dia 16 de maio. Embora este trabalhador seja homenageado no mesmo dia dos servidores públicos em geral, reforça-se a necessidade de prestar homenagem a este funcionário responsável por tão imprescindível papel social. Mesmo vivendo o drama da “invisibilidade pública”, os garis exercem seus serviços deixando a cidade limpa, ou ao menos tentam, enfrentando a falta de educação e de consciência dos cidadãos quanto aos cuidados com a limpeza urbana e quanto ao tratamento dispensado aos responsáveis por este serviço. Tais atitudes precisam ser mudadas; deve-se respeitar, cumprimentar e tratar esses trabalhadores de forma digna e cordial.

### **6.3. Associação entre QVT e idade dos servidores da varrição urbana de Goiânia**

Com resultados obtidos pelo presente estudo, observou-se que os maiores índices de satisfação, foram observados em quase todos os domínios do QVT nos funcionários com idade acima de 50 anos. Este fato pode ser explicado não só pelo conformismo com a atual situação na empresa, mas também por serem funcionários que estão próximos da aposentadoria, e, por conseguinte, das garantias de todos os benefícios empregatícios desta condição. Os funcionários mais novos, por outro lado, mostraram-se mais insatisfeitos em relação à QVT. Eles encontram-se em uma fase mais produtiva da vida e com possibilidade de maior crescimento na carreira ou até mesmo em busca de outra oportunidade de trabalho, diferentemente da perspectiva dos colegas com idade avançada, cujas possibilidades de conseguir outro emprego são bem reduzidas.

Ao se associarem os domínios da QVT com a idade dos servidores da varrição urbana, verificou-se que no domínio “oportunidade de crescimento profissional e segurança” foi encontrada diferença significativa ( $p=0,035$ ) na faixa etária entre 50 e 59, anos comparada com as demais faixas etárias. Este grupo apresentou a média de 56,25, o que mostra satisfação em relação ao domínio.

Segundo Paiva (2006), as oportunidades de crescimento e desenvolvimento em uma carreira profissional fazem parte da vida de todos os trabalhadores. No entanto, servidores com idade mais avançada e que atuam há muito tempo no mesmo ofício apresentam maior satisfação. O autor relata que esses funcionários apresentam melhor ajustamento ao cargo e às situações em qual estão inseridos.

Esse indicador pode ser explicado pelo fato desses servidores se encontrarem próximos da sua aposentadoria, seja pela idade avançada ou por tempo de serviço. Desta maneira, encontram-se em uma situação de conformismo com a sua função, independente da impossibilidade de progressão funcional.

Os funcionários com idade entre 18 e 28 anos apresentaram um resultado considerado insatisfatório, sendo o mais baixo em relação às outras faixas etárias. A presença de um resultado negativo nesse domínio pode refletir a perspectiva do jovem na empresa, uma vez que este funcionário atua em um cargo celetista e não visualiza grandes possibilidades de crescimento e progressão funcional, mesmo porque nota a presença de muitos servidores com bastante tempo de empresa que permanecem na mesma função.

No domínio “relevância social no trabalho” também quase foi encontrada diferença significativa ao se analisar a faixa etária acima dos 60 anos, comparada com as demais, sendo o índice expresso como “muito satisfeito”. O menor resultado foi observado nos servidores com idade entre 18 e 28 anos. No entanto, estes também

mostraram satisfação em relação a essa faceta e com isso, confirmando o sentimento de realizar um serviço de grande valia para a sociedade.

Estes dados divergem do estudo de Almeida *et al.* (2009). Os autores avaliaram os efeitos da idade sobre a qualidade de vida em catadores de material reciclável da cidade de Governador Valadares (MG) e perceberam que 16,6% dos entrevistados mais jovens sentiam vergonha do trabalho que realizavam e 30% gostariam de mudar de profissão. Entretanto, o autor encontrou em seus resultados que 69,2% dos catadores mais velhos possuíam orgulho e satisfação pelo trabalho realizado.

Embora o presente estudo tenha encontrado resultados satisfatórios em relação a esse domínio, não deixa de ser importante que a empresa busque meios de valorizar seus profissionais perante a sociedade. A divulgação de uma imagem positiva e a valorização da atividade perante a população pode mudar a autopercepção dos funcionários mais jovens.

No domínio “compensação justa e adequada”, os servidores da varrição urbana de todas as faixas etárias encontraram-se insatisfeitos, sendo que o melhor resultado foi percebido nos servidores acima de 60 anos (46,67) e o pior nos funcionários entre 18 e 28 anos.

No que se refere às “condições de trabalho”, os servidores entre 50 e 59 anos apresentaram a melhor média em relação às demais faixas etárias (57,33). No entanto, os servidores com idade acima de 60 anos mostraram insatisfação neste domínio (48,33).

As condições do ambiente de trabalho (ruas, trânsito e condições climáticas) são as mesmas para todos os servidores. Assim, os resultados referentes a este domínio parecem contraditórios, considerando que há pouca diferença de idade entre as duas faixas etárias. Compreende-se, porém, que o esforço físico realizado pelo servidor da varrição urbana pode tornar-se pesado com o avançar da idade, muitos

carregam carrinhos, pás e vassouras e não possuem locais adequados para fazer suas refeições e descansos na hora das refeições. Todavia, apesar dos resultados distintos, nota-se certa satisfação sobre este item.

No que se refere ao “uso e desenvolvimentos das capacidades”, os servidores com idade acima de 50 anos apresentaram a melhor média em relação às demais faixas etárias (47,50). O pior resultado foi percebido nos funcionários com idade entre 18 e 29 anos (38,17). No entanto, em ambos os grupos os resultados demonstraram insatisfação.

Embora os funcionários com idade mais avançada tenham demonstrado um resultado melhor em relação aos demais grupos, a insatisfação pode ser explicada pelo fato da profissão ser um trabalho meramente braçal. Os servidores mais jovens muitas vezes podem se sentir frustrados por se encontrarem em uma fase profissional produtiva e não poderem explorar seu potencial na profissão.

Ao serem analisados os escores referentes à “integração social na organização” verificou-se que os servidores entre 50 e 59 anos mostraram-se satisfeitos (58,17) em relação aos demais grupos etários. Embora os servidores entre 28 e 39 anos tenham apresentado um resultado inferior (51,39), estes também apontaram satisfação em relação a este domínio. Todavia, este resultado mostra um escore próximo da neutralidade (nem satisfeito/nem insatisfeito).

Estes resultados concordam com os estudos de Medeiros (2002). Ao pesquisar sobre a qualidade de vida em trabalhadores de diversos setores da construção civil, o autor percebeu que os melhores índices foram encontrados ao se analisar o relacionamento entre os colegas de empresa. Segundo constatou, um ambiente de cooperação e amizade mantém a equipe estimulada e motivada a produzir com qualidade dentro de um clima de trabalho agradável.

Sobre o domínio “constitucionalismo” os resultados demonstraram insatisfação em todas as faixas etárias. O melhor resultado foi expresso entre os servidores de 50 a 59 anos (49, 33) enquanto o pior escore foi encontrado na faixa de 18 a 28 anos (38,88). Este resultado pode ser explicado pelo fato dos servidores mais velhos estarem mais próximos da aposentadoria e, com isso, mais cientes de seus direitos e benefícios. Já os servidores mais novos, mesmo conhecendo as leis trabalhistas, acham que poderiam receber muito mais, em função da atividade que exercem.

Os resultados referentes ao “trabalho e espaço total de vida” apresentaram bons índices de satisfação em todas as faixas etárias. O grupo com melhor resultado compreende a faixa etária de 29 a 39 anos (63,33) enquanto o menor índice foi percebido entre os servidores de 18 a 28 anos (59,52).

Sugere-se, assim, que a empresa promova ações internas para motivar os funcionários mais novos, como atividades integrativas, e os esclareça sobre as possibilidades de progressão funcional na empresa.

#### **6.4. Associação entre QVT e tempo de empresa dos servidores da varrição urbana de Goiânia**

Ao serem analisados os domínios da QVT com o tempo de empresa dos servidores da varrição urbana, foi verificado que no domínio “trabalho e espaço total de vida” há diferença significativa, maior nos funcionários que trabalhavam entre 6 e 10 anos na empresa (67,91). Quanto aos demais domínios da QVT, não foram encontradas diferenças significativas ao se analisar o tempo de empresa dos trabalhadores.

Ao se realizar a associação entre o domínio “compensação justa e adequada” e o tempo de empresa, verificou-se que os trabalhadores com 16 a 20 anos de serviços prestados na instituição apresentaram as melhores médias (49,37); as piores foram

encontradas de 11 a 15 anos de empresa (40,77). Ambos os resultados revelaram insatisfação.

No domínio sobre “condições da trabalho”, o melhor resultado foi observado nos servidores que estão acima de 20 anos na empresa. Este item apresentou um escore considerado satisfatório (52,15). O pior índice foi verificado nos servidores que trabalham de 6 e 10 anos na empresa (50,98), considerado satisfatório, porem próximo do neutro (nem satisfatório/nem insatisfatório).

A pontuação nos domínios “uso e desenvolvimento das capacidades” (52,73), “oportunidade de crescimento profissional e segurança” (57,07), “integração social na organização” (59,90) e “constitucionalismo” (54,17) mostraram que os funcionários que trabalham acima de 20 anos na empresa tiveram média superior aos demais grupos, apontando satisfação nestes âmbitos. Do mesmo modo, sobre a “integração social no trabalho”, o escore apontou para um resultado satisfatório por parte dos servidores que trabalham há mais tempo (53,35).

Os servidores da varrição urbana são admitidos mediante concurso público e com isso a progressão dentro da empresa torna-se difícil, uma vez que estes funcionários foram contratados para uma função específica. Todavia o tempo prolongado dentro da companhia faz com que o funcionário se habitue às normas e procedimentos e desenvolva sua função com maior desenvoltura.

O resultado da análise do “trabalho e espaço total de vida” o resultado revelou que o grupo correspondente aos que estão na empresa entre 6 e 10 anos apresentou o melhor índice, sendo considerado satisfatório (67,91). Esperava-se, de fato, que este domínio apresentasse melhor resultado em relação aos outros, uma vez que os servidores da varrição urbana trabalham em turnos e não realizam horas extras nem outro trabalho complementar na empresa. Desta forma, podem encontrar tempo para



lazer, permanência com a família ou até mesmo realizar outra atividade remunerada para complementar a sua renda.

O resultado referente ao tempo de empresa relacionado a “relevância social do trabalho” apresentou maior escore no grupo que possui acima de 20 anos na instituição (64,17), enquanto os servidores com até 5 anos de serviço totalizaram o pior resultado (58,86).

De acordo com Martinez (2004), a satisfação no ambiente de trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição por se tratar de um estado subjetivo, que pode variar de pessoa para pessoa, em circunstâncias diferentes e também ao longo do tempo para a mesma pessoa. A satisfação está sujeita a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato (Fraser, 1983).

Os dados do presente estudo discordam dos achados de Martinez *et al.* (2004). Os autores realizaram uma pesquisa de satisfação com 224 funcionários de uma empresa de gestão de planos de saúde de São Paulo (SP). A pesquisa concluiu que os melhores resultados foram percebidos nos funcionários com menos de 3 anos de empresa.

Conclui-se que a QVT referente ao tempo de empresa dos servidores da varrição urbana de Goiânia foi considerada satisfatória nos funcionários que possuem acima de 16 anos de vínculo empregatício na maioria dos domínios. Desta forma, sugere-se que a companhia adote medidas para motivar os funcionários com menos tempo de empresa e os esclareça adequadamente sobre seus direitos e formas de progressão funcional.

#### **6.5. Associação entre QVT e sexo dos servidores da varrição urbana de Goiânia**

Segundo os resultados obtidos, os servidores do sexo masculino (52,17) apresentaram escore mais elevado em relação ao sexo feminino (50,14). No entanto,

estes resultados mostram-se próximos da neutralidade (nem satisfatório/nem insatisfatório).

Estes resultados corroboram com o estudo de Garcia (2009) que investigou a qualidade de vida no trabalho de 205 funcionários públicos da cidade de Barra Mansa (SP). Em seus achados, o autor constatou que as mulheres declararam ter uma QVT razoável, enquanto que os funcionários do sexo masculino a descreveram como boa.

Os resultados sobre a QVT associados com o sexo dos servidores da varrição urbana revelaram que nos domínios sobre as “condições de trabalho” ( $p=0,021$ ) e o “uso e desenvolvimento das capacidades” ( $p=0,001$ ) as pontuações foram estatisticamente significativas.

Nos domínio “condições de trabalho”, o escore encontrado na QVT foi satisfatório (52,04). Todavia, houve uma discrepância de valores em relação ao sexo. Os homens apresentaram índice mais elevado (54,95) em relação às mulheres (48,88) as quais mostraram insatisfação quanto a este domínio.

Os achados de Schmidt & Dantas (2006) também concordam com a constatação do presente estudo. Ao analisarem a qualidade de vida no trabalho de 115 profissionais atuantes em unidades de bloco cirúrgico, encontraram um grande percentual de funcionários do sexo feminino. Segundo os autores, o esforço físico nessas unidades é excessivo e inclui o preparo das caixas de instrumentais, transferência e mobilização de pacientes sedados ou mesmo anestesiados, entre outros.

Embora os materiais fornecidos para o trabalho e os EPI's sejam os mesmos para ambos os sexos, o serviço braçal desenvolvido pelos garis possui grande exigência física, o que, para o homem se torna facilitado.

Desta maneira, pode-se sugerir à empresa a adequação ergonômica para os varredores do sexo feminino, de modo a tornar os materiais de uso no trabalho

(carrinhos, pás e outros) mais leves e de fácil transporte. A adequação da jornada de trabalho para as funcionárias também poderia contribuir para melhor desenvolvimento de suas funções, uma vez que muitas possuem jornada doméstica, além de estarem expostas às mesmas condições climáticas que os homens, ou seja, calor, poluição, poeira e outras condições insalubres (Madalozzo *et al.*, 2010).

Sobre o “uso e desenvolvimento das capacidades”, embora o escore tenha apontado insatisfação da QVT geral, os servidores do sexo masculino (média de 47,43) totalizaram um escore mais elevado em relação às mulheres (38,90). Apesar do resultado referente ao sexo masculino ter sido mais elevado, a insatisfação geral reflete a mecanização da atividade laboral aonde, prevalece apenas o esforço físico.

Os resultados sobre as “oportunidade de crescimento profissional e segurança”, revelaram que ambos os sexos encontram-se insatisfeitos, sendo o masculino com a média 47,32 e as servidoras com média de 48,60. Estes dados reforçam a constatação de que, as possibilidades de progressão nessa carreira são limitadas.

A dificuldade de crescimento na carreira profissional dentro da empresa é um fato que merece atenção. Segundo a observação no presente estudo, durante a coleta de dados não havia gerentes ou supervisores do sexo feminino nas garagens de coleta. Isso pode explicar a insatisfação das mulheres no ambiente de trabalho, pois dificilmente são promovidas para essas funções.

No domínio “compensação justa e adequada” foi percebida média considerada insatisfatória, tanto por parte dos funcionários do sexo masculino (44,56) quanto do sexo feminino (43,32).

Vale observar que ambos os grupos recebem os mesmos salários. Neste sentido o presente estudo discorda de Araújo & Ribeiro (2002). Os autores realizaram um estudo de revisão sobre a equiparidade salarial entre os gêneros no Brasil, e

concluíram que numa mesma ocupação, homens e mulheres podem ter seus salários diferenciados.

Embora os resultados do presente estudo tenham demonstrado resultados bem próximos entre os gêneros, estes achados discordam do estudo realizado por Vargas (2010). Ao analisar o impacto do estresse profissional na QVT em 473 indivíduos, esse pesquisador concluiu que existem diferenças entre sexos na QVT referentes à progressão na carreira, remuneração e reconhecimento, as quais sugerem um desfavorecimento das mulheres, o que reforça a necessidade de reparar essas discrepâncias.

Sobre a “integração social na empresa” os servidores do sexo masculino mostraram-se satisfeitos (55,69), enquanto no sexo feminino foi expressa satisfação, porém com resultado que pode ser considerado neutro (50,80) (nem satisfeito/nem insatisfeito).

No domínio “constitucionalismo” tanto os servidores do sexo masculino (45,24) quanto os do feminino (46,42) apresentaram resultados considerados insatisfatórios. Este resultado concorda com os encontrados por Belo (2009), em que as servidoras da varrição urbana da região central de Belo Horizonte (MG) também se mostraram insatisfeitas em relação a este domínio

A insatisfação supracitada pode se dever aos mesmos motivos analisados anteriormente (desconhecimento das leis trabalhistas e benefícios do serviço público). No entanto, as mulheres possuem outros benefícios trabalhistas em relação aos homens como, por exemplo, a licença-maternidade.

Sobre o “trabalho e espaço total de vida”, o grupo do sexo masculino revelou um resultado satisfatório (60,69), juntamente com o feminino (63,68). Estes resultados revelam que tanto os homens quanto as mulheres encontram tempo para dedicar-se a outras atividades e também às suas família.

A respeito do domínio “relevância social no trabalho”, os servidores do sexo masculino mostraram satisfação (61,52). Do mesmo modo, um resultado satisfatório foi percebido no sexo feminino (60,58). Entretanto, Belo (2009) encontrou resultados divergentes em seus achados.

Embora a compreensão sobre a importância da própria profissão na sociedade e de sua relevância para o meio ambiente seja subjetiva, percebeu-se nos servidores da varrição urbana de Goiânia um sentimento de orgulho e autoestima elevada. Este sentimento não foi mostrado apenas através dos resultados obtidos pelo presente estudo, mas também constatada pela percepção do pesquisador durante a entrevista, onde os servidores respondiam as questões sobre o domínio com satisfação.

Por meio destes dados conclui-se que a QVT em relação ao sexo dos servidores da varrição urbana de Goiânia pode ser considerada satisfatória, entretanto próxima da neutralidade (nem satisfatória/nem insatisfatória), havendo um equilíbrio entre homens e mulheres. No entanto, a adequação das condições de trabalho para as servidoras da varrição urbana faz-se necessária, uma vez que a demanda de esforço físico é igual para ambos os sexos, bem como o material fornecido para realização do trabalho de varrição (pás, carrinhos, vassouras, etc..).

A implementação da política de adequação ergonômica e de uso de equipamentos adequados pode melhorar a produtividade, assim como aumentar o índice de satisfação dessas servidoras.

#### **6.6. Correlação entre os domínios da QVT nos servidores da varrição urbana da Goiânia**

Ao analisar a correlação entre os domínios da QVT foram encontradas correlações moderadas entre todos eles.

Uma correlação importante refere-se às condições de trabalho compatíveis com a remuneração. O grande esforço físico realizado durante a varrição e as condições climáticas não condizem com os salários. Isto não apenas comparando com garis de outras capitais brasileiras, mas também com outros servidores públicos.

Nota-se, no entanto, que as questões salariais, progressões funcionais e condições de trabalho são amenizadas pelo convívio com os colegas, garantia de renda fixa, espaço para lazer e família proporcionados pela carga horária e sentimento de orgulho pelos serviços realizados ao meio ambiente e à sociedade.

O presente estudo concorda com os resultados encontrados por O'Driscoll e Beehr (2000) em uma pesquisa realizada com 236 trabalhadores de duas firmas de contabilidade – uma dos Estados Unidos e outra da Nova Zelândia. Segundo os autores, fatores como estabilidade no emprego, salário e benefícios, relacionamento social no trabalho, relacionamento com a chefia, carga física e mental do trabalho, perspectiva de carreira, ambiente físico do trabalho, rotina de trabalho (variedade/monotonia), desafios no trabalho, autonomia e oportunidade de desenvolvimento também foram verificados como determinantes da satisfação no trabalho.

De acordo com o exposto, os fatores intervenientes na satisfação no trabalho são diversos e o tema merece mais estudos sobre o tema para que alternativas e soluções possam ser criadas.

A satisfação depende do ambiente, das condições de trabalho, bem como da avaliação do próprio trabalhador. A identificação dos determinantes é crucial para que sejam criados e efetivados programas de melhoria da QVT.

Apesar de certos limites impostos pela empresa, algumas situações sobre as condições de trabalho podem ser melhoradas e com isso proporcionar uma melhor QVT aos garis de Goiânia.

A realização deste estudo não foi uma tarefa fácil. Algumas dificuldades foram encontradas. Houve certa resistência por parte dos gestores, principalmente por se tratar de ano em que ocorriam as eleições municipais; receava-se a possibilidade dos resultados da pesquisa refletirem uma imagem negativa da empresa perante a sociedade e seus funcionários.

## 7.CONCLUSÃO

Mediante os resultados da pesquisa, conclui-se que há uma predominância de servidores da varrição urbana do sexo masculino e que os garis apresentam uma média de idade de 39 anos e tempo médio de empresa de 9 anos.

O resultado obtido sobre a QVT geral dos servidores da limpeza urbana de Goiânia foi considerado satisfatório, entretanto próximo de neutro (nem satisfatório / nem insatisfatório). Os domínios em que os servidores revelaram maior grau de insatisfação foram: “compensação justa e adequada”, "uso e desenvolvimento das capacidades”, “constitucionalismo” e “oportunidade de crescimento e segurança”

Os melhores resultados foram percebidos nos funcionários com idade acima de 50 anos, tempo de empresa acima de 16 anos e do sexo masculino, perfil que sugere a presença de certo conformismo e acomodação por parte dos trabalhadores mais velhos e com maior tempo de empresa.

Diante dos fatores abordados, fica claro que a qualidade de vida no trabalho dos servidores da varrição urbana não depende de um único fator, mas sim de uma série de situações e ações que propiciam a esses funcionários melhor capacidade para desenvolver seu trabalho de forma mais produtiva e motivada.

Sugere-se que a empresa adote políticas de esclarecimento aos funcionários sobre os direitos, benefícios e cumprimento de leis trabalhistas. Deve-se proporcionar aos trabalhadores da limpeza urbana a adoção de programas de saúde ocupacional considerando o esforço físico recorrente, bem como estimular o desenvolvimento de capacidades, qualificar a mão de obra, valorizar e incentivar os funcionários mais jovens.



## **8. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES**

As explicações aqui expostas proporcionam uma reflexão e um comprometimento, com vistas a melhorar os esforços em promover a QVT dos garis e trazer soluções para os tópicos comprometidos, pois estes interferem diretamente no trabalho, mas também na qualidade de vida desses servidores. As ações sugeridas visam garantir ao trabalhador da limpeza urbana um melhor desempenho nas suas funções dentro da empresa, para que continue oferecendo bons serviços à comunidade goianiense. Desta forma, destacam-se as seguintes prioridades:

- Revisão da política salarial da empresa, caso esta não esteja compatível com a demanda de esforço no trabalho, e de sua equidade em relação a outras capitais brasileiras.
- Estimular e fortalecer a convivência entre funcionários, tanto da limpeza urbana como também nos cargos de chefia.
- Adotar medidas para o aprimoramento da capacitação dos funcionários, como proporcionar cursos nas áreas de gestão de pessoal, recursos humanos e áreas técnicas.
- Realização de concursos internos a fim de promover os funcionários com melhor qualificação para cargos mais elevados na empresa, bem como estimular a política de valorização do profissional.
- Estimular a prática de atividade física dos funcionários fora da empresa.

- Conscientização dos gestores para facilitar a entrada de mais pesquisadores na COMURG haja vista que a empresa e a sociedade têm muito a ganhar com estudos mais abrangentes no contexto dessa companhia.
- Esclarecer sobre o uso dos EPIs e sua importância na prevenção de acidentes com resíduos domiciliares, bem como a necessidade de sua manutenção adequada para maior durabilidade.

## 9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégia de Recursos Humanos e Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho: O stress e a expansão do conceito de qualidade total. São Paulo: Curso avançado de Gestão empresarial em qualidade de vida: FEA/USP, 2003.

ALMEIDA, J. R.; ELCINÈIA, T. E.; MAGALHÃES, M. A. de; VIEIRA, A. J. D. Efeito da idade sobre a qualidade de vida e saúde dos catadores de materiais recicláveis de uma associação em Governador Valadares. **Rev. Ciênc. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.14, n. 6, p. 2169-2179, dez. 2009.

ALMEIDA, A. P. M.; *et al.* A influência do tempo de serviço no clima organizacional de uma empresa: o caso de uma empresa de médio porte do setor agroindustrial. In: XXV Encontro Nac. de Eng. de Produção. Porto Alegre-RS, 29 out a 01 de nov de 2005.

ALVES, E. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Indicadores e Instrumentos de Medidas. **Rev. Diálogos & Saberes**. Mandaguari, v. 6, n. 1, p. 77-87, 2010.

AMORIM, T. G. F. N. Qualidade de Vida no Trabalho: preocupação também para servidores públicos? **Rev. RECADIM**. V. 9, n. 1, p. 35-48, maio, 2010.

ARAUJO, V. F.; RIBEIRO. E. P. Diferença de salários por gênero no Brasil: uma análise regional. **Revista Econômica do Nordeste**, Fortaleza, 2002

BARBOSA, F. S. Política de Investigação em Saúde no Brasil. **Rev. Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 3, n. 3, p. 343-351, jul-set, 1987.

BELO. E.F. Qualidade de vida no trabalho dos garis da área central de Belo Horizonte. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdades integradas de Pedro Leopoldo, 2009.

BOTH, J; *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho Percebida por Professores de Educação Física. **Rev. Bras. de Cineantropometria Desempenho Hum.** v. 8, n. 2, p. 45-52, 2006.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Saúde e Segurança Ocupacional. Disponível em: <http://www.previdenciasocial.gov.br>. Acesso em 09/05/2010 as 19:45.

BRASIL. Ministério da Saúde. Política Nacional de Saúde do Trabalhador. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/saude/>. Acesso em 09/05/2010 as 21:40.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Rev. Cad. Pesqui.** São Paulo, v. 37, n.132, set-dez, 2007.

CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. In: XIII SIMPEP - Simpósio de Engenharia de Produção, Bauru-SP, 06 a 08 de novembro de 2006.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 14ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHILLIDA, M. S. P.; COCCO, M. I. M. Saúde do trabalhador & terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar. **Rev. Latino-am Enfermagem**. v. 12, n. 2, p. 271-276, março-abril, 2004.

CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Rev. Fae Business**. n. 7, p. 32-34, nov, 2003.

COSTA, F. B. da. Homens invisíveis. 1ª. Ed. São Paulo: Globo, 2008.

DAFT, R. I. Administração. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

DANTAS, R. A. S.; SAWADA, N. O.; MALERBO, M. B. Pesquisas sobre qualidade de vida: revisão da produção científica das universidades públicas do Estado de São Paulo. **Rev Latino-am Enfermagem**. v. 11, n. 4, p. 532-538, julho-agosto, 2003.

DEL FIACO, J. L. M.; ARAUJO, C. C. R.; SOUZA, M. R. A. P.; MOTA, M. A. Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo de caso numa empresa de contabilidade em Anápolis/GO. **Revista Unievangélica**, 2011.

DIAS, E. C. Condições de vida, trabalho, saúde e doença dos trabalhadores da limpeza urbana em São Paulo. **Rev. bras. Saúde ocup**. São Paulo, v. 34, n. 120, p. 106-114, 2009.

DIAS, E. C. Organização da atenção à saúde no trabalho. In: Ferreira Júnior, M. Saúde no trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Roca, 2000.

ELIAS, N.; DUNNING, E. A. Busca da Excitação. Lisboa: Difel, 1992.

ELPES, F. O.; LOURENÇO, L. M.; BARACHO, R. A. Um Estudo Avaliativo dos Níveis de Stress e Consumo de Álcool em Garis na Cidade de Juiz de Fora - MG - Universidade Federal de Juiz de Fora. **Rev. Virtú**, 2009.

FERNADES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da qualidade, 1996.

FERREIRA JÚNIOR, M. Saúde no trabalho: temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Roca; 2000.

FLAUSINO, T. C. Qualidade de vida e condições de trabalho dos carteiros de Goiânia – Goiás. (Dissertação). Programa de Mestrado em Ciências Ambientais e Saúde - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2011.

FLECK, M. P. A.; CHACHAMOVICH, E.; TRENTINI, C. M. Projeto WHOQOL-OLD: método e resultados de grupos focais no Brasil. **Rev Saúde Pública**. v. 37, n. 6, p. 793-799, 2003.

FOLLE, A. *et al.* Carreira no magistério público e nível de qualidade de vida no trabalho docente em Educação Física. *Motriz*. Rio Claro, v. 14 n. 3, p. 210-221, jul-set, 2008.

FRANÇA, A. Interfaces da Qualidade de Vida no Trabalho na Administração de Empresas: fatores críticos da Gestão Empresarial para uma Nova Competência. Teses (Livre-Docência) – Faculdade de Economia e Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2001.

FRANÇA, L.; SIQUEIRA, A.; MENEZES, G.; TEIXEIRA, B. Bem estar na Aposentadoria a Visão de um Grupo de Garis. In: XII Jornada científica da Universo, 2010.

GARCIA, E. O. P. Estudo de caso exploratório sobre qualidade de vida no trabalho de funcionários públicos-Organizações em contexto. v. 3, n. 5, junho, 2007.

GRAUDENZ, G. S. Indicadores infecciosos e inflamatórios entre trabalhadores rurais no Brasil. *Saúde do Trabalhador Rural – RENAST Org.* Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro, Versão fev 2006.

GEUS, A. A empresa viva. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GOUVEIA, R. E. C.; CONFESSOR, K. L. A. Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação: um Estudo de Caso no Setor de Transporte Coletivo Urbano – In: VII SEGeT. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2010.

GRAUDENZ, G. S. Indicadores infecciosos e inflamatórios entre trabalhadores da limpeza urbana em São Paulo. **Rev. bras. Saúde ocupacional**. São Paulo, v. 34, n. 120, p.106-114, 2009.

GUIZARD, J. B. R.; RAFAELDINI, M. E.; PONTES, F. F. F.; *et al.* Aterro Sanitário de limeira: Diagnóstico Ambiental - Engenharia Ambiental. Espírito Santo do Penhal, v. 3, n. 1, p. 072-081, jan-jun, 2006.

HACKMAN, R.; OLDHAM, G. *Work redesign*. S/L: Addison-Wesley, 1980.

IORKORKI, C. R. B.; RISSI, V. Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso no Setor Público \_\_\_\_\_.

JESUS, T. I. Qualidade de Vida no Trabalho Noturno. Um estudo de Caso em uma empresa de Mineradora. Pedro Leopoldo: 2011, 109 p. Dissertação de Mestrado, Pedro Leopoldo, 2011.

JUNIOR, F. M. A. As Condições Insalubres do Trabalho Realizado a céu Aberto na Região Amazônica Propiciadas pelas Mudanças Climáticas. Disponível em: [www.planetaverde.org/artigos](http://www.planetaverde.org/artigos). Acesso em: 19/07/2011.

KIRCHNER, R. M.; SAIDELLES, R. M.; STUMM, E. M. F. Percepções e perfil dos catadores de materiais recicláveis de uma cidade do RS. **Rev. Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional-G&DR**. Taubaté-SP, v. 5, n. 3, p. 221-232, 2009.

KOVALESKI, A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho no Setor de Construção Civil: Utilização do Modelo de Walton. **Rev. Nucleus**. v. 5, n. 2, out, 2008.

LACAZ, F. A. de C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Rev. Ciência & Saúde Coletiva**. v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000.

MACEDO, J. de; MATOS, R. D. de. Qualidade de vida no trabalho: um estudo realizado com os funcionários da unicentro, do campus de irati. **Revista Eletrônica Lato Sensu**. v. 3, n. 1, março, 2007.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Rev. Estud. Fem.** Florianópolis, v. 18 n. 2, maio-agosto, 2010.

MADRUGA, R. B. Cargas de trabalho encontradas nos coletores de lixo domiciliar – um estudo de caso. 2002, 118 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

MAHEIRIE, K.; BOEING, P.; PINTO, G. C. Pesquisa e intervenção por meio da imagem: O recurso fotográfico no cotidiano de varredores de rua. **Rev. PSICO**. Porto Alegre, v. 36, n. 2, p. 213-219, maio-agosto, 2005.

MAIER, R. C.; GUATAÇARA, dos S. Análise exploratória sobre a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho em colaboradores bancários da cidade de Ponta Grossa- PR. In: XXX encontro nacional de engenharia de produção; São Carlos - SP, 12 a15 de outubro de 2010.

MEDEIROS, L. F. R.; MACEDO, K. B. Profissão: catador de material reciclável, entre o viver e o sobreviver. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**. v. 3, n. 2, p. 72-94, 2007.

MEDEIROS, S. A.; DANTAS, A. B. Avaliação da satisfação no trabalho com o uso de indicadores de qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 25, 2005, Porto Alegre. Anais... Disponível em: [http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005\\_Enegep0404\\_1439.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2005_Enegep0404_1439.pdf). Acesso em: 16 de maio de 2011.

MESSERSCHMIDT, G. S. Qualidade de Vida no Trabalho no Almoarifado Central do Hospital das Clínicas em Porto Alegre. Programa de Graduação de Administração, Porto Alegre, 2008.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Rev. Ciência & Saúde Coletiva**. v. 5, n. 1, p. 07-18, 2000.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Comitê Nacional de Promoção da Saúde do Trabalhador do SUS. Portaria GM/MS 2871/2009, de 19/11/2009. Brasília.

MONACO, F. F. Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: O caso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Disponível em [/www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1999](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1999). Acesso em: 23/07/2011.

MOREIRA, H. R.; NASCIMENTO, J. V.; SONO, C. N.; BOTH, J. Qualidade de vida do trabalhador docente em Educação Física do estado do Paraná. **Rev Bras Cineantropom Desempenho Hum.** v. 12, n. 6, p. 435-442, 2010.

MORETTI, S.; TREICHEL, A. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. **Revista Leonardo Pós.** Blumenau, v. 1, n. 3, p. 73-80, 2003. Disponível em: <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2010.

MTE (2007). Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora 17. Brasília, 2007. Acesso em: 15 de Outubro de 2009. Disponível em: [http://www.mte.gov.br/legislacao/normas\\_regulamentadores/nr\\_17.asp](http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadores/nr_17.asp).

NADLER, O. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics.** Winter, 1983.

MARCHI NETO, F. L. de. Estudo da Aptidão Física e Fatores de Risco para Doenças Crônicas Não-Transmissíveis em Trabalhadores da Limpeza Urbana da Cidade de Goiânia. 2007, Dissertação (Mestrado em Educação Física), Universidade de Campinas; Campinas, 2007.

NICKEL, E. M. Ergonomia e Biomecânica como base no desenvolvimento de novos produtos: o caso do equipamento para recolhimento de resíduos urbanos. 9º. Ergodesig. Curitiba, 14 a 17 de setembro, 2009.

O'DRISCOLL, M. P.; & BEEHR, T. A. Moderating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions. **The Journal of Social Psychology.** v. 140, n. 2, p. 151-159, 2000.

OLIVEIRA, G. A.; SANTOS, H. I. Avaliação da Saúde Ocupacional dos Garis de Hidrolândia- Goiás. Disponível em: [www.tede.biblioteca.ucg.br/tde\\_arquivos](http://www.tede.biblioteca.ucg.br/tde_arquivos). Acesso em: 14/05/2011.

OLIVEIRA, M. R. L. Caracterização do Percolado do Lixão do Jangurussu e seu possível Impacto no Rio Cocó. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 1997.

OLIVEIRA, S. A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. **Rev. Caderno de Saúde Pública.** Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 625-634, out-dez, 1997.

PAULA, E. de. Trabalho e qualidade de vida. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.

PETROSKI, E. C. Qualidade de vida no trabalho e suas relações com estresse, nível de atividade física e risco coronariano de professores universitários. 2005. 163 p. Dissertação (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

PICCNINI, V. C.; TOLFO, S. R. The Best Companies to Work in Brazil and Quality of Working Life: Disjunctivos Between Theory and Practise. Disponível em: [www.sba.muohio.edu/ABAS/1998](http://www.sba.muohio.edu/ABAS/1998). Acesso em: 16/005/2011.

PIZZOLI, L. M. L. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso das enfermeiras do Hospital Heliópolis. **Rev. Ciência & Saúde Coletiva**. v. 10, n. 4, p. 1055-1062, 2005.

PORTO, M. F. S.; JUNCA, D. C. M.; GONÇALVES, R. S.; FILHOTE, M. I. F. Lixo, trabalho e saúde: um estudo de caso com catadores em um aterro metropolitano no Rio de Janeiro. **Rev. Cad. Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p.1503-1514, nov-dez, 2004.

POT, F. Productivity and utilisation of the potential workforce. Texto apresentado na disciplina Qualidade de Vida no trabalho, FEA/USP, 2º trimestre de 2003.

QUILICI, R. F. M.; XAVIER, A. A. de P. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa estocadora de soja na região dos Campos Gerais: um estudo comparativo sobre satisfação/motivação. In: XXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Fortaleza, 2006.

ROBAZZI, M. L. C. C.; BECHELLI, M. H. M. Coletores de lixo: estudo de afastamentos do serviço por problemas de saúde. **Rev. bras. Saúde ocup.** São Paulo, v. 13, n. 50, p. 68-74, abr-jun, 1985.

RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis: Vozes, 1999.

ROMANZINI, M.; LEGNANI, E.; FONSECA, S. A.; NASCIMENTO, J. V. Quality of life perception at work by physical education university teachers according with the professional development cycle. **special edition**. Foz do Iguaçu, v. 75, p. 565-569, 2005.

SALLES, M.; FEDERIGHI, W. J. Qualidade de Vida no Trabalho (QTV): a visão dos trabalhadores. **Rev. O MUNDO DA SAÚDE**. São Paulo, v. 30, n. 2, p. 263-278, abr-jun, 2006.

SANTOS, G. O. Estreitando nós entre o Lixo e a Saúde- Estudo de Caso de Garis e Catadores da Cidade de Fortaleza, Ceará. **Rev. Eletrônica do Prodem**. Fortaleza, v. 3, n. 1, p. 83-102, junho 2009.

SANTOS, G. O. "Do lixo a um Novo Horizonte": As perspectivas de Alguns Trabalhadores do Sistema de Gerenciamento de Lixo de Fortaleza. **Revista Conexões**. Santos, v. 3, n. 01, p. 01-16, 2009.

SANTOS, M. C. O. S. Apropriando-se do trabalho: um estudo sobre a atividade dos garis – coletores de lixo. 2004, 168 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

SANTOS, M. C. de O.; LIMA, F. de P. A.; MURTA, E. P; MOTTA, G. M. V. Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis. **Rev. Produção**. v. 19, n. 1, p. 202-213, jan-abr, 2009.



SCIARPA, A. C.; PIRES, J. C. S.; NETO, O. J. O. Qualidade de Vida no Trabalho: A Percepção dos Trabalhos no Ambiente de Trabalho na Empresa LIMP VAP. CONVIBRA, 2007.

SCHMIDT, D. R. C; DANTAS, R .A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem, atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. **Rev. Latino-am Enfermagem**, janeiro-fevereiro; 14(1):54-60, 2006

SCHUCK, E. A Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais da Escola Estadual de Ensino Fundamental Uruguai. Monografia de Graduação; Porto Alegre, 2008.

SEIDL, E. M. F.; ZANNON, C. M. L. C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Rev. Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 580-588, mar-abr, 2004.

SGORLON, D.; SILVA, J. E. da; FERNANDES, V. A. Garis: Trabalho e Dignidade. Maringá, novembro de 2008.

SILVA, R. S.; *et al.* Atividade física e qualidade de vida. **Rev. Ciência & Saúde Coletiva**. v. 15, n. 1, p. 115-120, 2010.

SILVEIRA, E. A. A.; ROBAZZI, M. L. C. C.; LUIS, M. A. V. Varredores de rua: acidentes de trabalho ocorridos na cidade de Ribeirão Preto, Estado de São Paulo. **Rev. latino-am. enfermagem**. Ribeirão Preto, v. 6, n. 1, p. 71-79, janeiro, 1998.

SIQUEIRA, M. M.; MORAES, M. S. Saúde coletiva, resíduos sólidos urbanos e os catadores de lixo. **Rev. Ciência & Saúde Coletiva**. v. 14, n. 6, p. 2115-2122, 2009.

SIVIERO, I. M. P. S. Saúde mental e qualidade de vida de infartados. 2003. 111 f. Tese (Doutorado em Enfermagem)—Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2003.

SOUSA, W. R. de. Qualidade de vida no trabalho: caso dos servidos da Universidade de Brasília. Monografia (especialização)—Universidade de Brasília, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação, 2009.

SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. Diagnóstico da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de Frentistas de Postos de Combustíveis e suas Interfaces com a Qualidade dos serviços Prestados. **Revista de Gestão USP**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 71-89, jul-set, 2007.

TAKETA, F.; XAVIER, S. S. P. Avaliação dos Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Melhoria da Produtividade: Estudo de Caso no Ambiente de Cortes de Frangos. A Engenharia de Produção e o Desenvolvimento Sustentável: Integrando Tecnologia e Gestão. Salvador-BA, 06 a 09 de outubro de 2009.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do Modelo de Walton para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Maringá*, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba, v. 5, n. 1, p. 165-193, 2001. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/rac/vol\\_05/dwn/rac-v5-n1-srt.pdf](http://www.anpad.org.br/rac/vol_05/dwn/rac-v5-n1-srt.pdf) Acesso em: 22 jan. 2008.

TREVISAN, E. A. O trabalho pesado dos carregadores. Dissertação, Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP, 1998.

ULHÔA, M. A.; *et al.* Distúrbios psíquicos menores e condições de trabalho em motoristas de caminhão. **Rev. Saúde Pública**. São Paulo, v. 44, n. 6, dez., 2010.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. **Rev. Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 08, n. 1, Janeiro- março, 2001.

VASCONCELOS, R. C.; *et al.* Aspectos de complexidade do trabalho de coletores de lixo domiciliar: a gestão da variabilidade do trabalho na rua. **Rev. Gest. Prod.** São Carlos, v. 15, n. 2, p. 407-419, maio-ago, 2008.

VARGAS, Telma I. A. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e stresse profissional: influência da variável sexo e estudo das relações entre as dimensões da QVT e o stresse profissional. Dissertação (Mestrado integrado em psicologia) Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, 2010.

VELLOSO, M. P.; SANTOS, E. M. dos; ANJOS, L. A. dos. Processo de trabalho e acidentes de trabalho em coletores de lixo domiciliar na cidade do Rio de Janeiro. **Rev. Caderno de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 693-700, out-dez, 1997.

VIEIRA, D. F. V. B. Qualidade de Vida no Trabalho dos Enfermeiros em Hospital de Ensino. (Dissertação de Mestrado), Porto Alegre, 1993.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*. USA, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WOODING, J.; LEVEINSTEIN, C. Point of Production: Work environment in advanced industrial societies. USA: Guifford Press, 1999.

ZANLUCA, J. C. CLT- Anotada e Atualizada. 1ª. ed. Rio de Janeiro: Portal Tributário, 200

## **ANEXOS**

## ANEXO I

**Goiânia**

**COMURG**  
Companhia de Urbanização de Goiânia

### AUTORIZAÇÃO

Via desta fica o Sr. **LUCILUS MARTINS DE SOUZA**, fisioterapeuta e professor de Fisioterapia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, RG. Nº 2140896, CPF nº 838.094.221-34, autorizado a ter acesso às dependências dos setores operacionais de trabalho da Comurg, ou seja, a pontos de apoios, gerências, etc., com a finalidade de elaborar pesquisa para tese de mestrado.

Para tanto, pode o mesmo se valer de sua presença para entrevistar servidores e tecer questões relacionadas aos trabalhos locais, como também, de outros temas pertinentes ao assunto que lhe interessa para consecução do trabalho a que se propõe elaborar.

**PRESIDÊNCIA**, aos 14 dias do mês de julho  
de 2010.

  
Luciano Henrique de Castro  
**PRESIDENTE**

## ANEXO II

### QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

- Este questionário é composto de 27 questões que estão subdivididas em 8 categorias conceituais.
- Seu nome não será divulgado em nenhum momento da pesquisa.
- As respostas são objetivas e deverão ser marcadas com um X na alternativa de sua escolha.
- Você deve ler as perguntas com muita atenção e ser sincero nas suas respostas.

<b>Marque com um “X” apenas uma opção</b>		<b>Muito insatisfeito</b>	<b>Insatisfeito</b>	<b>Nem satisfeito/ nem insatisfeito</b>	<b>Satisfeito</b>	<b>Muito satisfeito</b>
<b>1</b>	Minha remuneração comparada às funções que desempenho é justa.					
<b>2</b>	Além do meu salário, recebo benefícios extras, como assistência medica, alimentação, etc.					
<b>3</b>	Na empresa, não existe diferença salarial entre empregados que ocupam a mesma função.					
<b>4</b>	Meu tempo de trabalho é suficiente para a realização de minhas tarefas.					
<b>5</b>	Minha jornada de trabalho não é cansativa.					
<b>6</b>	O ambiente em que eu trabalho é muito iluminado.					
<b>7</b>	O ambiente em que eu trabalho é higiênico.					
<b>8</b>	O ambiente em que eu trabalho é muito ventilado.					
<b>9</b>	A empresa onde trabalho é muito organizada.					

<b>10</b>	Na minha empresa, todos usam os equipamentos e técnicas de segurança.					
<b>11</b>	Não necessito de receber autorização superior p/ decidir o que fazer e como fazer o meu trabalho.					
<b>12</b>	Sou responsável pelo resultado e o bom desempenho do trabalho que executo.					
<b>13</b>	A minha empresa reconhece e valoriza os meus acertos e os de meus colegas.					
<b>14</b>	A minha empresa investe na minha capacitação, através de treinamento.					
<b>15</b>	Dentro da empresa, tenho chances de ser promovido.					
<b>16</b>	Não existe discriminação (religião, raça, sexo) da empresa junto aos funcionários.					
<b>17</b>	Meu relacionamento com os colegas de trabalho é excelente.					
<b>18</b>	Tenho liberdade para dar sugestões de trabalho.					
<b>19</b>	Sinto-me à vontade para expressar minha opinião à minha chefia.					
<b>20</b>	As normas e rotinas da empresa são de meu conhecimento.					
<b>21</b>	Todos os direitos trabalhistas são respeitados pela empresa (férias, 13ºsalário, etc.).					
<b>22</b>	O meu trabalho não prejudica minha vida familiar.					
<b>23</b>	Fora do meu trabalho, tenho tempo para lazer e atividades sociais.					
<b>24</b>	Em meu tempo livre, consigo descansar o corpo e a mente.					

<b>25</b>	Tenho orgulho de dizer onde trabalho.					
<b>26</b>	Sinto-me realizado com o trabalho que desenvolvo.					
<b>27</b>	A imagem da empresa junto à comunidade local é excelente.					

## ANEXO III



**PUC  
GOIÁS**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA

Av. Universitária, 1039 - Setor Universitário  
Casa Postal 196 - CEP 74695-010  
Goiânia - Goiás - Brasil  
Fone: (62) 3946.1070 - Fax: (62) 3946.1070  
www.pucgoias.edu.br - proci@pucgoias.edu.br

## DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins que o Projeto **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM SERVIDORES PÚBLICOS DE VARRIÇÃO URBANA DE GOIÂNIA**, coordenado pelo (a) pesquisador (a) **Fabiana Pavan Viana** foi cadastrado no Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (CEP-SGC/PUC Goiás) sob o **CAAE 0053.0.168.000-10**, em 27/05/2010 e **aprovado** em 27/10/2010.

- CEP-SGC/PUC Goiás pode, a qualquer momento, fazer escolha aleatória de estudo em desenvolvimento para avaliação e verificação do cumprimento das normas da Resolução 196/96 (Manual Operacional Para Comitês de Ética em Pesquisa – item 13).
- Informamos que é obrigatória a entrega do relatório de acompanhamento da pesquisa, conforme a categoria de pesquisa realizada, em cumprimento da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde.
- Modelo do relatório de acompanhamento da pesquisa se encontra no site do Comitê de Ética <http://www.pucgoias.edu.br/cep> - modelos documentos.

**Categorias de pesquisa**

TCC: Final da pesquisa  
Especialização: Final da pesquisa  
Mestrado: Relatório anual e final  
Doutorado: Relatório anual e final  
Outros: Relatório anual e final

  
Prof. Dr. José Rodrigues do Carmo Filho  
Coordenador do CEP-SGC/PUC Goiás

Goiânia, 27 de outubro 2010.





PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

**PARECER CONSUBSTANCIADO**

**1. IDENTIFICAÇÃO**

- 1.1. Título do Projeto: **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM SERVIDORES PÚBLICOS DE VARRIÇÃO URBANA DE GOIÂNIA**  
 1.2. CAAE: **0053.0.168-10**  
 1.3. Instituição aonde será realizado: **COMURG**  
 1.4. Data de apresentação ao CEP: **27/05/10**

**2. OBJETIVOS**

Geral: **VERIFICAR A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO EM FUNCIONÁRIOS DA VARRIÇÃO URBANA DA CIDADE DE GOIÂNIA**  
 Específicos: **---**

**3. SUMÁRIO DO PROJETO**

- 3.1. Descrição e caracterização da amostra: **ADEQUADA**  
 3.2. Critérios de inclusão e exclusão: **ADEQUADA**  
 3.3. Adequação da metodologia: **ADEQUADA**  
 3.4. Adequação das condições: **ADEQUADA**

**4. COMENTÁRIOS DO RELATOR FRENTE À RESOLUÇÃO CNS 196/96 E COMPLEMENTARES EM PARTICULAR SOBRE:**

- 4.1. Estrutura do protocolo: **ADEQUADA**  
 4.2. Análise de riscos e benefícios: **ADEQUADA**  
 4.3. Estrutura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: **ADEQUADA**  
 4.4. Forma de obtenção do Termo de Consentimento: **ADEQUADA**  
 4.5. Privacidade e confidencialidade: **ADEQUADA**

**5. Parecer do CEP:**

**APROVADO**

Goiânia, 27 de OUTUBRO de 2010.

  
 Prof. Dr. José Rodrigues do Carmo Filho  
 Coordenador do CEP-SGC/PUC Goiás

## **ANEXO IV**

### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado a participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra da pesquisadora responsável. Em caso de recusa, você não será penalizada de forma alguma. Em caso de dúvida, você poderá procurar o Comitê de Ética em pesquisa da Universidade Católica de Goiás (fone: 3227-1071).

#### **Informações sobre a pesquisa**

Título do Projeto: Qualidade de vida no trabalho em servidores da varrição urbana de Goiânia.

Pesquisador: Lucílius Martins de Souza.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Fabiana Pavan Viana.

Telefone para contato: (62) 8474-6111 / (62) 3609-7539

O trabalho coleta de lixo domiciliar é uma profissão considerada insalubre em grau máximo segundo a NR-15 da portaria 3214 do Ministério do Trabalho de 03/06/1978. O exercício desta profissão possibilita o desenvolvimento de diversas doenças, como as doenças respiratórias, cardiovasculares, distúrbios osteomusculares, perdas auditivas. A partir daí, pode-se perceber a importância de conhecer a qualidade de vida dos varredores de rua, uma vez que são poucos os trabalhos na literatura que abordam sobre este tema. Sendo assim o objetivo desta pesquisa será verificar a qualidade de vida no trabalho em funcionários da varrição urbana da cidade de Goiânia.

- A sua participação será de grande importância para o nosso estudo, pois através dele poder-se-á mostrar quais as principais deficiências na Qualidade de vida de trabalhadores da Varrição Urbana de Goiânia. Sua colaboração é importante e necessária para o desenvolvimento da pesquisa, porém sua participação é voluntária.
- A pesquisa será realizada através de questionários compostos de perguntas simples.
- O período de participação será por alguns minutos, tempo necessário para que responda todas as perguntas do questionário.
- Este estudo não acarretará em qualquer dano ou prejuízo físico, moral, intelectual, social, cultural e financeiro, a entrevista será realizada em horário pré definido pela administração e combinado.
- Quanto ao risco de constrangimento, esse será minimizado por meio de realização de entrevistas individuais em salas separadas e qualquer momento poderá ser interrompida, caso não queira continuar respondendo as questões.
- Não haverá tratamento complementar, apenas orientações sobre uma qualidade de vida no trabalho saudável.
- Serão garantidos o anonimato e o sigilo das informações, além da utilização dos resultados exclusivamente para fins científicos.
- Você poderá solicitar informações ou esclarecimentos sobre o andamento da pesquisa em qualquer momento desta.
- Você poderá retirar-se do estudo ou não permitir a utilização de seus dados em qualquer momento da pesquisa.
- Sendo um participante voluntário, você não terá nenhum pagamento e/ou despesa referente à sua participação no estudo.

- No final da pesquisa você terá as principais informações sobre o resultado desta pesquisa, sendo evidenciada as principais deficiências na Qualidade de vida no trabalho.
- Além disso, você receberá orientações sobre como lidar com as principais dificuldades encontradas na qualidade de vida do trabalho, por meio de palestras, reuniões de grupo ou caso necessário por meio de orientações pessoais.

Goiânia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

---

Lucílius Martins de Souza

---

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Fabiana Pavan Viana

**ANEXO V****TERMO DE PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO**

Eu, \_\_\_\_\_,  
RG/CPF \_\_\_\_\_, abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado: “Avaliação de qualidade de vida no trabalho em servidores da varrição urbana de Goiânia” como sujeito. Como pessoa entrevistada, afirmo que fui devidamente informada e esclarecida sobre a finalidade e objetivos desta pesquisa, bem como sobre a utilização das informações exclusivamente para fins científicos. Meu nome não será divulgado de forma nenhuma e terei a opção de retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto cause qualquer penalidade.

Goiânia, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do entrevistado

\_\_\_\_\_  
Assinatura do pesquisador: Lucílius Martins de Souza

\_\_\_\_\_  
Assinatura do pesquisador responsável: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Fabiana Pavan Viana

Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e aceite do sujeito em participar do estudo.

Testemunhas (não ligadas à equipe de pesquisadores):

Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

## APÊNDICES

## APÊNDICE I

### QUESTIONÁRIO DE IDENTIFICAÇÃO DOS SERVIDORES DA VARRIÇÃO URBANA

Nome: \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Tempo de empresa: \_\_\_\_\_

RG: \_\_\_\_\_ CPF: \_\_\_\_\_

Classificação funcional na

empresa: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## APÊNDICE II

### TABELAS DE TESTES DE COMPROVAÇÃO DE NORMALIDADE DAS VARIÁVEIS

Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Idade</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
18 a 28 anos					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	56	42,71	22,42	0,673	0,756
Condições de trabalho	56	56,40	21,96	1,013	0,256
Uso e desenvolvimento de capacidade	56	39,17	23,73	0,782	0,574
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	56	43,42	21,63	1,029	0,241
Integração social na organização	56	53,42	25,27	0,844	0,475
Constitucionalismo	56	39,88	29,55	1,041	0,228
Trabalho e espaço total de vida	56	59,52	24,49	1,458	0,028
Relevância social do trabalho	56	55,06	25,61	1,175	0,126

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.

Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Idade</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
29 a 39 anos					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	115	41,30	23,45	0,945	0,334
Condições de trabalho	115	48,99	24,14	1,383	0,044
Uso e desenvolvimento de capacidade	115	41,47	23,74	0,970	0,304
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	115	46,14	22,31	1,290	0,072
Integração social na organização	115	51,30	24,62	1,251	0,087
Constitucionalismo	115	44,86	28,67	1,240	0,092
Trabalho e espaço total de vida	115	63,33	26,58	1,515	0,020
Relevância social do trabalho	115	59,85	27,39	1,301	0,068

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.



Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Idade</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
40 a 49 anos					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	100	46,50	24,74	0,863	0,446
Condições de trabalho	100	50,67	25,48	1,402	0,039
Uso e desenvolvimento de capacidade	100	45,56	25,77	1,107	0,172
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	100	48,25	22,93	1,204	0,110
Integração social na organização	100	53,42	26,78	0,899	0,394
Constitucionalismo	100	48,33	31,23	1,234	0,095
Trabalho e espaço total de vida	100	62,08	29,14	2,125	0,000
Relevância social do trabalho	100	62,58	29,95	1,543	0,017

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.

Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Idade</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
50 a 59 anos					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	50	46,17	20,36	0,925	0,360
Condições de trabalho	50	57,33	23,79	0,967	0,307
Uso e desenvolvimento de capacidade	50	47,50	18,56	0,849	0,467
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	50	56,25	19,07	0,877	0,426
Integração social na organização	50	58,17	24,77	1,232	0,096
Constitucionalismo	50	49,33	23,44	0,765	0,602
Trabalho e espaço total de vida	50	61,83	23,21	0,725	0,669
Relevância social do trabalho	50	65,50	24,28	1,126	0,159

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.

Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Idade</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
60 acima					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	5	46,67	32,06	0,316	1,000
Condições de trabalho	5	48,33	21,57	0,495	0,967
Uso e desenvolvimento de capacidade	5	47,50	9,48	0,568	0,904

Oportunidade de crescimento profissional e segurança	5	50,00	9,88	0,305	1,000
Integração social na organização	5	50,00	25,68	0,525	0,946
Constitucionalismo	5	48,33	31,95	0,408	0,996
Trabalho e espaço total de vida	5	66,67	13,18	0,305	1,000
Relevância social do trabalho	5	81,67	14,91	0,543	0,930

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.

Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Tempo de empresa</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
<b>Até 5 anos</b>					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	110	42,35	22,55	0,991	0,280
Condições de trabalho	110	52,50	24,90	1,352	0,052
Uso e desenvolvimento de capacidade	110	42,33	23,13	0,886	0,413
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	110	44,89	22,81	0,957	0,319
Integração social na organização	110	54,47	25,13	1,308	0,065
Constitucionalismo	110	43,18	29,05	1,038	0,231
Trabalho e espaço total de vida	110	57,05	26,16	1,696	0,006
Relevância social do trabalho	110	58,86	28,16	1,336	0,056

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.

Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Tempo de empresa</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
<b>6 a 10 anos</b>					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	94	45,39	24,18	1,150	0,142
Condições de trabalho	94	50,98	23,15	1,208	0,108
Uso e desenvolvimento de capacidade	94	42,15	24,21	1,048	0,222
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	94	48,14	21,06	0,960	0,315
Integração social na organização	94	51,42	26,29	1,235	0,094
Constitucionalismo	94	45,21	28,62	1,094	0,183
Trabalho e espaço total de vida	94	67,91	26,72	1,531	0,018
Relevância social do trabalho	94	61,26	28,36	1,559	0,016

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.

Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Tempo de empresa</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
11 a 15 anos					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	65	40,77	22,83	0,720	0,678
Condições de trabalho	65	51,15	23,01	0,961	0,314
Uso e desenvolvimento de capacidade	65	44,04	24,29	1,060	0,211
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	65	47,79	21,29	0,799	0,546
Integração social na organização	65	53,21	24,33	0,756	0,617
Constitucionalismo	65	51,03	29,88	1,150	0,142
Trabalho e espaço total de vida	65	63,85	25,57	1,905	0,001
Relevância social do trabalho	65	60,51	26,61	0,800	0,545

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.

Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Tempo de empresa</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
16 a 20 anos					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	40	49,37	22,20	1,020	0,249
Condições de trabalho	40	54,17	28,31	0,912	0,377
Uso e desenvolvimento de capacidade	40	45,16	24,49	0,885	0,414
Oportunidade de crescimento profissional e segurança	40	53,28	23,77	0,620	0,837
Integração social na organização	40	52,92	27,71	0,729	0,663
Constitucionalismo	40	43,33	28,94	0,682	0,741
Trabalho e espaço total de vida	40	60,42	27,33	0,756	0,617
Relevância social do trabalho	40	64,17	25,19	0,725	0,670

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.

Teste de comprovação de normalidade de cada uma das variáveis

<b>Tempo de empresa</b>	<b>n</b>	<b>Média</b>	<b>DP</b>	<b>z</b>	<b>p</b>
20 acima					
Questionário de qualidade de vida no trabalho					
Compensação justa e adequada	16	48,96	25,98	0,655	0,784
Condições de trabalho	16	55,73	20,35	0,547	0,926
Uso e desenvolvimento de capacidade	16	52,73	14,78	1,043	0,226

Oportunidade de crescimento profissional e segurança	16	57,03	16,28	0,671	0,759
Integração social na organização	16	59,90	21,78	0,738	0,647
Constitucionalismo	16	54,17	25,64	0,748	0,630
Trabalho e espaço total de vida	16	61,98	20,41	0,636	0,814
Relevância social do trabalho	16	72,40	25,04	0,888	0,409

---

Teste de aderência Kologorv-Smirnov de uma variável para comprovação ou não de normalidade.