

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL  
FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

**ANDRÉ LUIZ RAMOS DOS SANTOS**

**PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO  
PELOS GARIS QUE ATUAM NO BAIRRO DE MUQUIÇABA  
DO MUNICÍPIO DE GUARAPARI/ES.**

**GUARAPARI - ES  
2018**

**FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

**PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO,  
PELOS GARIS QUE ATUAM NOS BAIRROS DE  
MUQUIÇABA DO MUNICÍPIO DE GUARAPARI/ES.**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de  
Administração das Faculdades Doctum  
de Guarapari, como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.**

**Área de Concentração: Qualidade de  
vida no trabalho.**

**Orientador: Prof.<sup>a</sup> Denise Paterlini**

**GUARAPARI – ES  
2018**

## **FACULDADES DOCTUM DE GUARAPARI**

### **FOLHA DE APROVAÇÃO**

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PELOS GARIS QUE ATUAM NOS BAIROS DE MUQUIÇABA DO MUNICÍPIO DE GUARAPARI/ES elaborado pelo aluno ANDRÉ LUIZ RAMOS DOS SANTOS foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de ADMINISTRAÇÃO das Faculdades Doctum de Guarapari, como requisito parcial da obtenção do título de

### **BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO.**

**Guarapari, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018.**

---

Prof. Denise Paterlini  
Orientador

---

Prof.

---

Prof.

## **LISTA DE SIGLAS**

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

CODEG – Companhia de Melhoramento e Desenvolvimento Urbano de Guarapari

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1- Há quanto tempo você trabalha nesta empresa.....	18
Gráfico 2 - Como você considera os planos de benefícios recebidos.....	19
Gráfico 3 - Como você considera a carga horária para realizar as suas atividades.....	19
Gráfico 4 - Você considera que o seu horário de trabalho interfere na vida pessoal, principalmente, no relacionamento familiar.....	20
Gráfico 5 - Sobre questionamentos e críticas como considera o espaço que a empresa abre para os funcionários.....	21
Gráfico 6 - Como você considera o tratamento que recebe da chefia imediata (encarregado)?.....	22
Gráfico 7 - Como você avalia o nível de reconhecimento transmitido pelos seus superiores em relação ao seu desempenho no trabalho.....	22
Gráfico 8 - Como pode ser considerada a motivação para realizar o seu trabalho.....	23
Gráfico 9 - O que mais influência para melhorar sua qualidade de vida no trabalho.....	24
Gráfico 10 - Como você avalia o relacionamento com sua equipe.....	25
Gráfico 11 - Como você avalia a satisfação em exercer sua tarefa com seu colega de trabalho.....	26

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1- Perfil dos colaboradores Gari - Sexo.....	20
Tabela 2 - Perfil dos colaboradores Gari -Faixa Etária.....	20
Tabela 3 - Perfil dos colaboradores Gari -Estado Civil.....	20
Tabela 4 - Perfil dos colaboradores Gari -Escolaridade.....	21

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>08</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>09</b>
<b>2.1 Qualidade de vida no trabalho e sua importância</b> .....	<b>09</b>
<b>2.2 Principais variáveis que influenciam a qualidade de vida no trabalho e seus benefícios</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2.1 Motivação</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2.1.1 Motivos Internos</b> .....	<b>11</b>
<b>2.2.1.2 Motivos Externos</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2.1.3 Ciclo Motivacional</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2.2 Hierarquia de Maslow</b> .....	<b>13</b>
<b>2.3 Satisfação do trabalho através da qualidade de vida</b> .....	<b>13</b>
<b>2.4 O profissional Gari</b> .....	<b>15</b>
<b>2.4.1 Atribuições e funções do gari</b> .....	<b>15</b>
<b>2.4.2 CODEG</b> .....	<b>16</b>
<b>2.4.2.1 Benefícios ofertados pela CODEG</b> .....	<b>17</b>
<b>2.4.3 Bairro de Muquiçaba em Guarapari</b> .....	<b>18</b>
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>19</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	<b>20</b>
<b>4.1 Perfil dos colaboradores</b> .....	<b>20</b>
<b>4.1.1 Sexo</b> .....	<b>20</b>
<b>4.1.2 Faixa Etária</b> .....	<b>20</b>
<b>4.1.3 Estado civil</b> .....	<b>21</b>
<b>4.1.4 Escolaridade</b> .....	<b>21</b>
<b>4.2 Tempo de Serviço</b> .....	<b>21</b>
<b>4.3 Benefícios recebidos</b> .....	<b>22</b>
<b>4.4 Carga horária</b> .....	<b>22</b>
<b>4.5 Carga horária de trabalho e a interferência na vida pessoal</b> .....	<b>23</b>
<b>4.6 Abertura por parte da empresa, para questionamentos dos colaboradores</b> .....	<b>24</b>
<b>4.7 Relacionamento com a chefia imediata</b> .....	<b>25</b>
<b>4.8 Reconhecimento pelo trabalho desempenhado</b> .....	<b>25</b>
<b>4.9 Motivação no trabalho</b> .....	<b>26</b>

<b>4.10 Fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho</b> .....	<b>27</b>
<b>4.11 Relacionamento com a equipe de trabalho</b> .....	<b>27</b>
<b>4.12 Satisfação em realizar a tarefa de trabalho com sua equipe</b> .....	<b>28</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>30</b>
<b>APÊNDICE/ANEXO</b> .....	<b>31</b>

## RESUMO

O presente estudo de caso visa analisar a percepção dos garis quanto a qualidade de vida no trabalho (QVT) na empresa CODEG, (companhia de melhoramento e desenvolvimento urbano de Guarapari) sediada no município de Guarapari/ES e, ainda, investigar as condições de trabalho oferecida pela empresa; relatar os benefícios recebidos e o que estes influenciam na qualidade de vida no trabalho, verificar o comportamento quanto a satisfação no trabalho e, ainda, como a QVT pode ser benéfica para o profissional.. Para isso o trabalho foi estruturado através de pesquisa a artigos relacionados ao tema, além da aplicação de questionários aos trabalhadores com o intuito de buscar informações precisas para a conclusão do presente estudo. A pesquisa realizada demonstrou que, quanto à percepção dos garis, existe qualidade de vida no trabalho na empresa CODEG, e estes demonstram satisfação em diversos itens abordados no questionário, porem abordam que a falta de reconhecimento /valorização do profissional, por parte da empresa, poderia ser um item a ser trabalhado pela mesma.

Palavras Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, valorização profissional, Gari.

## 1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido muito debatida ultimamente em diversos canais, seja ele em meios eletrônicos (televisões, rádios e revistas) e acadêmico. As empresas estão percebendo que precisam se organizar para trazer satisfação aos seus empregados, pois colaboradores insatisfeitos não produzem de acordo com o que a empresa precisa, tem tendência a falhar, se aborrecer e misturar problemas pessoais com o trabalho. (KENOBY, 2018)

Segundo o site da vector contact center (2015) um profissional que se sente realizado em seu local de trabalho sente mais vontade de produzir, é mais criativo, pode influenciar positivamente seus colegas e começar uma verdadeira onda de motivação. O esforço para impressionar pode ser tanto que ao faltar o reconhecimento o funcionário pode não ter a mesma inspiração nas tarefas posteriores. Seja com um simples elogio ou com estratégias mais elaboradas, o colaborador pode estar verdadeiramente satisfeito por fazer parte da sua equipe. (VECTOR CONTACT CENTER, 2015)

O presente trabalho vem ilustrar a qualidade de vida no trabalho dos garis que atuam no bairro de Muquiçaba do município de Guarapari do estado do Espírito Santo quanto a percepção dos trabalhadores entrevistados. É sabido que o trabalho dos Garis é fundamental em um bairro, cidade e região, porém, segundo pesquisas estes não são valorizados profissionalmente, com salários baixos, correndo riscos expostos nas ruas todos os dias e percorrendo trajetos longos, esses profissionais se esforçam bastante para fazer o seu ofício diário. (Guia trabalho, 2018)

O trabalho de gari no Município de Guarapari/ES é realizado e supervisionado por meio da CODEG (Companhia de Melhoramentos e Desenvolvimento Urbano de Guarapari), uma empresa estatal de economia mista, que possui colaboradores efetivos e comissionados.

Diante do exposto surge a seguinte pergunta problema: Existe qualidade de vida no trabalho, sob a percepção dos garis que atuam no bairro de Muquiçaba, no município de Guarapari/ES?

Este trabalho tem como objetivo geral analisar, sob a percepção dos garis que atuam no bairro de Muquiçaba, no município de Guarapari/ES a qualidade de vida no trabalho - QVT. E como objetivos específicos: investigar as condições de

trabalho oferecida pelos órgãos empregador dos garis CODEG; relatar os benefícios recebidos pelos garis e o que estes influenciam na sua qualidade de vida no trabalho, e ainda verificar o comportamento dos garis quanto a satisfação no trabalho.

O presente estudo justifica-se devido ao fato da profissão de gari está ligada diretamente à limpeza e bem-estar social, sendo o serviço indispensável à população de qualquer região do país. Porém é uma profissão não valorizada, que exige grande esforço físico e emocional, no sentido que os trabalhadores entram em contato direto com detritos, material perfuro cortantes, muitas vezes mal acondicionados que colocam em risco a vida dos mesmos. Nesse sentido o presente estudo tem a proposta de demonstrar a importância da QVT dentro do ambiente de trabalho e apurar a satisfação desses trabalhadores.

Foi feito um estudo qualitativo e descritivo fundamentado através de pesquisa bibliográfica, bem como aplicado um questionário semiestruturado, fechado aos colaboradores da empresa CODEG (Companhia de Melhoramentos e Desenvolvimento Urbano de Guarapari) localizada no Município de Guarapari/ES, que possuem a função gari, com finalidade de apurar os dados para a realização do presente estudo. Os dados foram analisados e tratados baseado na bibliografia pesquisada, assim como no questionário aplicado.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Qualidade de vida no trabalho e sua importância**

A QVT passou a existir com objetivo de satisfazer o empregado trazendo a ele a sensação de prazer ao executar suas atividades, Conforme Chiavenato (2004), qualidade de vida no trabalho pode ser definida como:

A qualidade de vida no trabalho se apresenta como uma preocupação do homem de-se início da sua existência, com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. “O conceito de qualidade de vida engloba vários aspectos como físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho” (CHIAVENATO, 2004).

Lindolfo Galvão de Albuquerque descreve na apresentação do livro Qualidade de vida no trabalho, de Ana Cristina Limongi-França (2002) que a QVT tem ganhado importância nas organizações e espaços nas discussões acadêmicas e empresariais com algumas indagações como:

Porque as preocupações com a QVT vêm crescendo nos últimos anos, quando as empresas estão intensamente envolvidas com sua sobrevivência e sua posição competitiva no mercado? As empresas têm considerado a questão da qualidade de vida no trabalho em suas estratégias de gestão de pessoas nesse ambiente competitivo? Até que ponto uma organização pode ter qualidade total de produtos ou serviços, se não houver qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores? Certamente essas e outras questões ocupam o espaço das discussões atuais sobre QVT.

Segundo Rodrigues (1999), a QVT sempre foi objeto de preocupação da raça humana, ele frisa que:

O principal objetivo da qualidade de vida no trabalho é satisfazer o empregado, valorizando e dando incentivo. Ela abrange a empresa com o desejo de se sentir feliz no ambiente de trabalho, no entanto para adquirir essa felicidade se torna indispensável satisfazer o funcionário. A satisfação tem que estar incluída na vida do funcionário junto da sua família, pois quando o funcionário tem problemas no seu ambiente familiar ele busca a satisfação no seu trabalho para atender suas necessidades. (RODRIGUES, 1999)

Segundo França (2002) A QVT é um assunto que chama atenção, mas ao mesmo tempo traz contradições, pois trata-se de uma competência da organização quando a solução depende da vontade, legitimidade e qualificação dos diversos níveis de poder e interesses. Estimula a busca do equilíbrio de condições de vida, hábitos e resolução desejada se tratando da gestão de QVT.

Segundo FERNANDES E GUTIERREZ (1998, P. 185) a melhoria da saúde por meio de novas formas de organizar o trabalho tem sido objeto de inúmeros artigos e obras publicados sob a denominação de QVT. No Brasil, o tema tem despertado o interesse de empresários e administradores pela contribuição que pode oferecer para a satisfação do empregado e a produtividade empresarial.

Segundo Sampaio (2004, p. 127) fatores que indicam qualidade de vida no trabalho:

Ação social e ecológica da empresa, atividades esportivas, culturais e de lazer, ausência de insalubridade, ausência de preconceitos, autonomia no trabalho, capacitação múltipla para o trabalho, carreira, comprometimento dos empregadores, comprometimento dos empregados, condições gerais de trabalho, conforto do ambiente físico, crescimento como pessoa, em função do trabalho, direitos legais garantidos, distribuição justa de rendimentos entre os cargos, educação no relacionamento, esperança de continuidade na empresa, estabilidade no emprego, estima por parte dos colegas, imagem da empresa na sociedade, infância, imparcialidade nas decisões gerenciais, informação sobre o que deve ser feito, jornada de trabalho, liberdade de expressão, longevidade, nível cultural dos empregadores, nível cultural dos empregados, padrão geral de saúde dos empregadores, privacidade para trabalhar, proteção do patrimônio da empresa, alimentação fornecida pela empresa, salário, seguro de vida, valorização dos serviços pelos outros setores e vida pessoal preservada. (SAMPAIO 2004, p. 127)

Hackman (1997) fala que o clima dentro da empresa e o desempenho dos funcionários são de muita importância para se determinar a QVT. A carência, acarretará um funcionário insatisfeito, sem vontade de executar suas tarefas, diminuindo o processo produtivo. Se for o contrário, transmitirá grande respeito aos funcionários os deixando confiante, isso aumentará suas oportunidades no acerto psicológico. A QVT é o empregado se sentir satisfeito frente suas necessidades, pois esta incidirá nas atitudes pessoais e comportamentais individualmente, inovar ou aceitar mudanças, com criatividade, uma motivação íntima do trabalhador, que somaram a produtividade.

## **2.2. Principais variáveis que influenciam a qualidade de vida no trabalho e seus benefícios**

### **2.2.1 Motivação**

Para Maximiano, (2007) o significado de motivação, em seu sentido original, indica o processo pelo qual o comportamento humano é incentivado, estimulado ou energizado por algum tipo de motivo ou razão, o comportamento humano sempre é motivado.

Robbins (2008) Entende que a motivação é a disposição de exercer um alto grau de esforço no cumprimento das metas da organização. Os elementos fundamentais desse termo consistem na intensidade do esforço, na persistência, e na orientação em direção às metas.

A motivação para o trabalho é resultante de uma interação complexa entre os motivos internos das pessoas e os externos, estímulos da situação ou ambiente. (Maximiano, 2007 p. 201)

#### **2.2.1.1 Motivos Internos**

Os motivos internos são caracterizados como: Necessidades, Aptidões, interesses, valores, habilidades das pessoas. Fazem cada pessoa ser capaz de realizar certas tarefas e não outras; sentir-se atraída por certas coisas e evitar outras; valorizar certos comportamentos e menosprezar outros. São os impulsos interiores, de natureza fisiológica e psicológica. (Maximiano, 2004 p. 202)

#### **2.2.1.2 Motivos Externos**

Os motivos externos podem ser conceituados como estímulos ou incentivos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa persegue. Satisfazem necessidades, despertam sentimentos de interesse ou representam recompensas desejadas. São motivos externos todas as recompensas e punições oferecidas pelo ambiente, os padrões estabelecidos pelo grupo de colegas, os valores do meio social, as oportunidades de carreira e muitos outros componentes da situação de trabalho. (Maximiano, 2004 p. 202)

### **2.2.1.3 Ciclo Motivacional**

O Ciclo Motivacional é explicado pelas necessidades humanas. Entende-se que a motivação é o resultado dos estímulos que agem com força sobre os indivíduos levando-os a ação. Para que haja ação ou reação é preciso que um estímulo seja implementado, seja decorrente de coisa externa ou proveniente do próprio organismo. (MASLOW, 2000)

O organismo humano permanece em estado de equilíbrio psicológico até que um estímulo o rompa e crie uma necessidade. Essa necessidade provoca um estado de tensão em substituição ao estado de equilíbrio anterior. A tensão conduz a um comportamento ou ação para chegar a alguma forma de satisfação da necessidade. Se a necessidade é satisfeita, o organismo retorna a seu estado de equilíbrio anterior. A tensão conduz a um comportamento ou ação para chegar a alguma forma de satisfação da necessidade. Se a necessidade é satisfeita, o organismo retorna a seu estado de equilíbrio inicial, até que outro estímulo sobrevenha. (CHIAVENATO, 2001)

Para Chiavenato (2010)

No ciclo motivacional..., a necessidade é satisfeita. À medida que o ciclo se repete, com a aprendizagem e a repetição (reforço), os comportamentos tornam-se gradativamente mais eficazes na satisfação de certas necessidades. Uma vez satisfeita, a necessidade deixa de ser motivadora de comportamento, já que não causa tensão ou desconforto. (CHIAVENATO, 2010, p. 45)

A motivação está associada a manter a persistência nos esforços aplicados em uma ou demais tarefas. É válido lembrar que devemos associá-la sempre ao alcance de determinado resultado. Com isso, é essencial que a empresa cumpra o papel de incentivar, instigar e ajudar os funcionários todas as vezes que eles

precisarem. O auxílio pode ser através de diálogos, feedbacks e reuniões com a equipe. (Dias, 2017)

Silva (2010) aborda que, segundo Chiavenato (2007), para que haja o ciclo motivacional envolvendo a satisfação da necessidade, basta observar e seguir o esquema: Equilíbrio interno - Estímulo ou incentivo - Necessidade - Tensão-Comportamento ou ação - Satisfação.

#### **2.2.1.4 Hierarquia de Maslow**

A noção de que as necessidades humanas estão organizadas numa espécie de ordem ou hierarquia desempenha um papel importante no estudo da motivação. Uma das principais teorias que se baseia nessa noção foi proposta pelo psicólogo americano Abraham Maslow. Segundo esse autor, as necessidades humanas são divididas em cinco categorias: Fisiológicas, de segurança, participação, estima e auto realização nessa ordem de importância. (Maximiano, 2004 p. 203)

Maximiano (2004), também relata que de acordo com Maslow as necessidades fisiológicas estão na base da hierarquia. As pessoas procuram satisfazê-las antes de se preocupar com as necessidades de nível mais elevado. Uma necessidade deve ser atendida antes que a necessidade de nível seguinte se manifeste. Se uma não for satisfeita, a pessoa ficará estacionada nesse nível de motivação.

Segundo Chiavenato, (2006, p. 365.) O foco principal da qualidade de vida não seria só nas condições físicas de trabalho, mas sim nas sociais e psicológicas pois fazem todo o conjunto.

### **2.3 Satisfação do trabalho através da qualidade de vida**

Segundo Schimdt (2009) uma empresa com QVT é a que atende a necessidade dos funcionários as organizações que tem a visão de QVT garantem o seu diferencial competitivo. Pois não tem como pensar em ser um sucesso sem a satisfação dos colaboradores, assim como não tem como dar satisfação para os clientes com funcionários que não se sentem motivados.

Para Fernandes (1996) a utilização da QVT não só é fator que eleva o nível de satisfação do empregado como também a produtividade da empresa.

A tecnologia de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) pode ser utilizada para que as organizações renovem suas formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo tempo em que se eleve o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade das empresas, como resultado de maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho.(FERNANDES,1996)

De acordo com Chiavenato (1999), a QVT seria quando os funcionários da organização se sentem satisfeitos executando seu trabalho, pois sabem da possibilidade de crescimento, valorização que se tem ao seu serviço e do reconhecimento ao atingir os objetivos, assim o colaborador consegue conciliar o seu emprego com suas necessidades pessoais.

A teoria dos dois fatores desenvolvida por Herzberg (1968) procura explicar o comportamento de trabalho dos indivíduos. Para ela existem dois fatores: extrínsecos conhecido também por higiênico localizado no ambiente em que ele desempenha seu trabalho. Intrínsecos também chamado motivacional localizado no conteúdo do cargo que o indivíduo executa.

Sobre os pontos que geram a satisfação, insatisfação e seus fatores higiênicos e motivacionais, Herzberg (1968) afirma que:

Os fatores higiênicos não estão sob o controle do indivíduo, pois são administrados pela empresa. Os principais fatores higiênicos são: os salários, benefícios sociais, tipo de chefia ou supervisão que o indivíduo recebe, condições físicas de trabalho, políticas da empresa, clima de relações entre a direção e o indivíduo, regulamentos internos etc. Os fatores motivacionais dependem da natureza das tarefas que o indivíduo executa. Tradicionalmente, as tarefas têm sido definidas e arranjadas com a única preocupação de atender aos princípios de eficiência e economia, esvaziando os componentes de desafio e oportunidade para criatividade e significação psicológica para o indivíduo que a executa.

Segundo Levering (1986), A QVT é mais que um investimento na empresa pois traz ao colaborador o bom convívio dentro da organização e também aos compromissos pessoais como família, amigos e entre outros. A relação empresa e empregado podem ser firmada com confiabilidade, bom espaço físico e incentivo que o satisfaça.

## **2.4 O profissional gari**

O profissional gari trabalha com a limpeza das vias públicas e é responsável por varrer diariamente ruas, praças, parques, dentre outros locais públicos. Ele trabalha para que as cidades estejam diariamente limpas e em boas condições de habitação. Isso faz com que este profissional seja essencial no ambiente urbano. (Guia trabalho, 2018)

Conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) o gari é um profissional de limpeza e conservação e seus serviços são de coletas de resíduos, resguardando as vias públicas, limpeza de calçadas, ajeitando o lixo para que ele seja coletado e levado para o aterro, bem como é de sua responsabilidade a preservação das áreas públicas pintando as calçadas, os muros, postes, lavando e etc. (CBO, 2017).

Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2000), a população brasileira produz aproximadamente 230 mil toneladas de lixo por dia. Baseado nesses dados é possível entender a importância dos garis no dia a dia da população brasileira. Muito embora é sabido que parte desses insumos produzidos são coletados diariamente, porém uma parcela do que é produzido acaba indo para as vias públicas cabendo ao gari o papel de varrer, cuidar, limpar, enfim deixar tudo organizado. A limpeza diária praticada por esses profissionais diminui, também, os riscos de bueiros entupidos ocasionando enchentes e, com isso, transtornos para a população como um todo. (Guia trabalho, 2018)

Trata-se de um trabalho de puro esforço físico que necessita de um grande gasto de energia e requer um uso intenso dos membros dentre eles braços e pernas (SANTOS 2004; VASCONCELOS, 2007).

### **2.4.1 Atribuições e Funções do Gari**

Em pesquisa ao site da CBO, constatou-se a definição de gari como: trabalhadores nos serviços de coletas de resíduos, de limpeza e conservação de áreas públicas coletam resíduos domiciliares, resíduos sólidos de serviços de saúde e resíduos coletados nos serviços de limpeza e conservação de áreas públicas cujas atribuições são: os Preservam as vias públicas, varrendo calçadas, sarjetas e

calçadas, acondicionando o lixo para que seja coletado e encaminhando para o aterro sanitário. Conservam as áreas públicas lavando-as, pintando guias, postes, viadutos, muretas e etc. zelam pela segurança das pessoas sinalizando e isolando áreas de risco e de trabalho. Trabalham com segurança, utilizando equipamento de proteção individual e promovendo a segurança individual da equipe. (CBO, 2017)

Segundo o Edital 001/2011 da CODEG, publicado em 7 de fevereiro de 2011 para a abertura de concurso publico no Município de Guarapari / ES, para diversos cargos, inclusive para o cargo gari, ficou determinado que as atribuições do gari para aquele município são: executar serviços de limpeza nas diversas unidades da Administração Pública e dos logradouros públicos, utilizando equipamentos específicos, bem como executar, sob supervisão direta, tarefas braçais simples, que não exijam conhecimentos ou habilidades especiais, tais como varrição de logradouros, capina e roçada de terrenos, limpeza de caixas coletoras, plantio, adubagem e poda de árvores, flores e grama. Executar outras tarefas inerentes ao cargo. (CODEG, 2011)

#### **2.4.2 CODEG**

A CODEG é uma empresa estatal de economia mista, que tem como finalidade a varrição das ruas, coleta de lixo e iluminação pública do município de Guarapari/ES. Possui atualmente, 338 colaboradores, sendo 299 servidores garis concursados e 39 cargos comissionados subdivididos na área operacional (encarregados) e na área administrativa. Foi constituída em 28 de dezembro de 1979 de acordo com a Lei Municipal nº 906/79.

A sua Administração é de responsabilidade do diretor presidente, este indicado pelo prefeito, diretor administrativo, diretor operacional, diretor iluminação pública e diretor financeiro. (Lei Municipal 906/79)

Os garis são trabalhadores efetivos como já mencionado, subordinados aos encarregados, que são funcionários comissionados, cuja a função é coordenar grupos de servidores garis em determinada área do município

Entende-se como Sociedade de Economia Mista: Pessoa Jurídica de Direito Privado, constituída por capital público e privado, devido a isso possui a denominação mista. Em uma sociedade de economia mista o capital público investido deve ser maior, pois a maioria das ações deve estar sob o controle do

Poder Público. Somente poderá ser constituída na forma de S/A. (Rede Ensino Luiz Flávio Gomes (LFG, 2009)).

#### **2.4.2.1 Benefícios ofertados pela CODEG**

Todos os servidores da função gari, após aprovação em concurso público, nomeação e posse, são submetidos a treinamento específico que os orientam na parte operacional da função.

Atualmente a CODEG oferece a todos os servidores garis os seguintes benefícios:

- Seguro de vida;
- Plano de saúde para o profissional, extensivo a companheira, mediante comprovação (certidão de casamento ou contrato de união estável) e a filhos menores de 18 anos.
- Ticket alimentação no valor de R\$ 524,00 (quinhentos e vinte e quatro reais) reajustado anualmente.
- Uniformes padronizados com identificação da empresa, com reposição semestral;
- EPI - Equipamento de Proteção Individual

Quanto as folgas, os servidores gari possuem uma folga semanal aos domingos, e os trabalhadores escalados para trabalhar aos domingos, recebem hora extra, e ganham a folga em um dia da semana, conforme escala feita pelo encarregado. (CODEG, 2018).

Todos os garis recebem treinamentos periódicos realizado pelo SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) composta atualmente por 2 técnicos de segurança. Os treinamentos são feitos de acordo com as normas e orientações da Segurança do Trabalho. (CODEG)

Não há nenhum tipo de confraternização como fim de ano, dia do gari entre os colaboradores e a empresa, nem reconhecimento pelo trabalho executado, como bonificações, medalhas, prêmios, foto de funcionário destaque, entre outros.

Em pesquisa junto a empresa, bem como regimento interno da mesma, verificou-se que não há nenhum programa específico de QVT e nem uma política de reconhecimento do trabalho realizado pelos colaboradores, como por exemplo: funcionário destaque, funcionário do Mês, ou premiações por desempenho.

Verificou-se, ainda, que não há avaliação de trabalho realizado ou estipulação de metas a ser conquistada por parte dos colaboradores.

### **2.4.3 Bairro de Muquiçaba em Guarapari**

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) o município de Guarapari está situado na região sul litorâneo do Estado do Espírito Santo, com uma população estimada de 122.982 habitantes, Censo (2010). Está localizada a 53,07 km da capital do estado do Espírito Santo. Destaca-se por receber pessoas em “altas temporadas”, bem como em fins de semana e feriados. Nas altas temporadas o município chega a receber um contingente de mais de 500 mil turistas, ou seja, quase 05 vezes mais o número de população fixa, alterando a rotina da cidade. (IBGE, 2010)

O bairro de Muquiçaba, Guarapari/ES, possui a característica de ser um bairro com grande número de estabelecimentos comerciais. Em períodos fora de veraneio/ feriados prolongados e férias, o número de garis disponibilizados pela empresa CODEG para executar os serviços são de 2 profissionais por determinado trecho/área. Não há área específica em metros quadrados ou quilômetros estipulados pela CODEG para que os garis executem o seu trabalho, essa área é estipulada pelo encarregado responsável para que os pares executem o serviço, conforme determinação.

Nos períodos onde o município recebe um grande fluxo de turistas/ visitantes, o encarregado responsável pelo direcionamento dos garis, redireciona os trabalhadores conforme demanda. Não há um número fixo de garis destinados a áreas de maiores fluxos de pessoas. O quantitativo é determinado pelo encarregado que observa, diariamente, as áreas que necessitam de um número maior de trabalhadores, como avenidas principais e beira mar. As áreas não afetadas pela população sazonal, conforme dados da empresa responsável, são limpas em dias alternados por 2 trabalhadores num período de 6 horas, podendo ser realizado hora extra nos períodos de maior fluxo de pessoas. As horas extras trabalhadas são registradas e pagas na folha de pagamento mensal.

## **3 METODOLOGIA**

Este estudo teve como base uma pesquisa bibliográfica, com exploração na bibliografia relacionada ao tema disponível na literatura nacional, assim como em artigos a respeito do tema e sites confiáveis. A pesquisa se caracteriza como qualitativa e descritiva, a partir do momento em que os dados apresentados serão colhidos em uma pesquisa de campo no universo pretendido e manipulados para discussões futuras.

O estudo de caso foi realizado no bairro de Muquiçaba, na cidade de Guarapari/ES, sendo que nesse bairro, para a realização das limpezas das vias públicas, a empresa CODEG disponibiliza 24 garis divididos em 3 turnos de 6 horas –o que representa 8,02% do número total de garis no município. Os garis estão sob a coordenação de 1 encarregado. Em alta temporada, caso o encarregado percebe a carência de servidores para conclusão das tarefas, há um remanejamento de colaboradores de bairros vizinhos que não recebem maiores fluxos de turistas.

Durante a realização da pesquisa, foi observado que no bairro de Muquiçaba há apenas um encarregado, em cada turno, responsável por todos os colaboradores que atuam no bairro de Muquiçaba, e ainda este mesmo encarregado é responsável por outros bairros vizinhos (Praia do morro, Morro da caixa d'água e Itapebussu). Ficou perceptível a carência de um superior para organizar e controlar a execução das tarefas de cada bairro.

O questionário foi aplicado junto aos garis atuantes no bairro de Muquiçaba /ES, por meio de um questionário semiestruturado contendo 15 perguntas fechadas com finalidade de obter informações para concluir o presente estudo de caso. Os dados foram analisados e tratados baseado na bibliografia pesquisada, assim como no questionário aplicado. Todos os entrevistados se sentiram à vontade em responder as perguntas, assim que foi explicado que se tratava apenas de uma pesquisa acadêmica devidamente autorizada pela empresa.

O questionário com 15 perguntas fechadas foi aplicado no mês de setembro do corrente ano a 12 colaboradores, individualmente, isto é 50% do número total de garis que trabalham na baixa temporada. Todos os entrevistados responderam 100% do questionário.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

As respostas foram analisadas de forma qualitativa e serão apresentados através de tabela e gráficos com o objetivo de analisar a QVT sob a percepção dos garis que trabalham no município de Muquiçaba/ES, na empresa Estatal CODEG, com a finalidade de investigar as condições de trabalho oferecida, relatar os benefícios recebidos e verificar o comportamento dos garis quanto a satisfação no trabalho.

#### 4.1 Perfil dos colaboradores Gari

##### 4.1.1 Sexo

Masculino	Feminino	Total (percentual)
04 33,33%	08 66,67%	12 100%

Fonte: dados da pesquisa – o autor

##### 4.1.2 – Faixa etária

Ate 25 anos	De 26 a 35 anos	De 26 a 35 anos	Acima de 45 anos	Total (percentual)
0 0%	01 8,33%	06 50%	05 41,67%	12 100%

Fonte: dados da pesquisa – o autor

##### 4.1.3 – Estado Civil

Solteiro	Casado	Divorciado	Viúvo	Total (percentual)
02 16,66%	08 66,67%	02 16,67%	00 0%	12 100%

Fonte: dados da pesquisa – o autor

##### 4.1.4 - Escolaridade

Primeiro Grau completo	Segundo Grau completo	Nível Superior completo	Total (percentual)
05 41,67%	07 58,33%	0 0%	12 100%

Fonte: dados da pesquisa – o autor

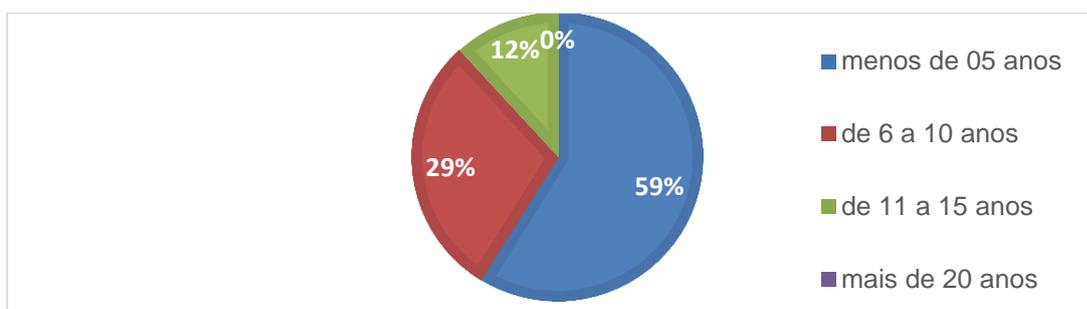
Ao analisar o perfil dos garis que atuam no bairro de Muquiçaba em Guarapari/ES, verifica-se, conforme tabela 4.1.1, que 66,67% (8 colaboradores) são do sexo feminino e 33,33% (4 colaboradores) do sexo masculino. Quanto a faixa etária (tabela 4.1.2), observa-se que a maioria dos colaboradores (58,33%) estão com idade entre 26 a 35 anos, porem a faixa etária entre 26 a 35 anos é mais expressiva (50%). Destaca-se, também, que entre a faixa etária acima de 45 anos

tem um número de colaboradores considerável, isto é 41,67% dos garis (5 colaboradores).

Quanto o estado civil (tabela 4.1.3) a maioria dos colaboradores, 66,67% são casados, ou possuem união estável (os que possuem união estável assinalaram como casados), enquanto que 02 são solteiros e 02 são casados, nenhum colaborador assinalou a opção viúvo.

Quanto a formação escolar (tabela 4.1.4) a maioria dos entrevistados 58,33% (7 colaboradores) possuem segundo grau completos, quanto que 41,67% (5 colaboradores) possuem primeiro grau completou, nenhum dos respondentes possuem ensino superior.

#### 4.2 Tempo de serviço



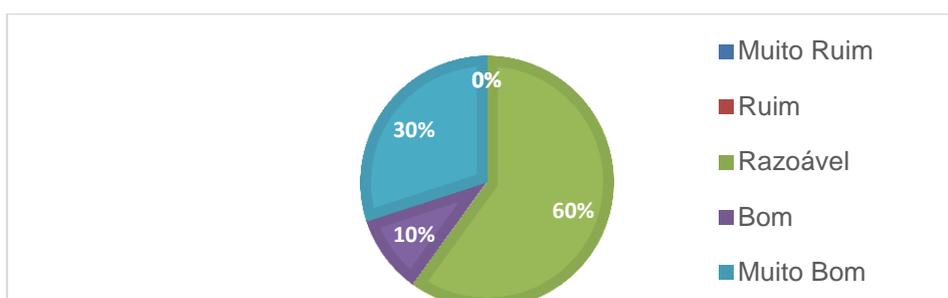
**Gráfico 01 - Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?**

Fonte: O autor

Dos entrevistados 59% estão trabalhando na empresa há menos de 5 anos, 29 % tem entre 6 e 10 anos de trabalho, 12% entre 11 e 15 anos e nenhum dos entrevistados tem mais de 20 anos trabalhando na empresa.

Baseado nos dados colhidos, verifica-se que a maioria dos entrevistados foram efetivados no último concurso da CODEG que ocorreu no ano de 2011. Conforme edital de concurso público 001/2011. (CODEG, 2011)

#### 4.3 Benefícios recebidos



**Gráfico 2 - Como você considera os planos de benefícios recebidos?**

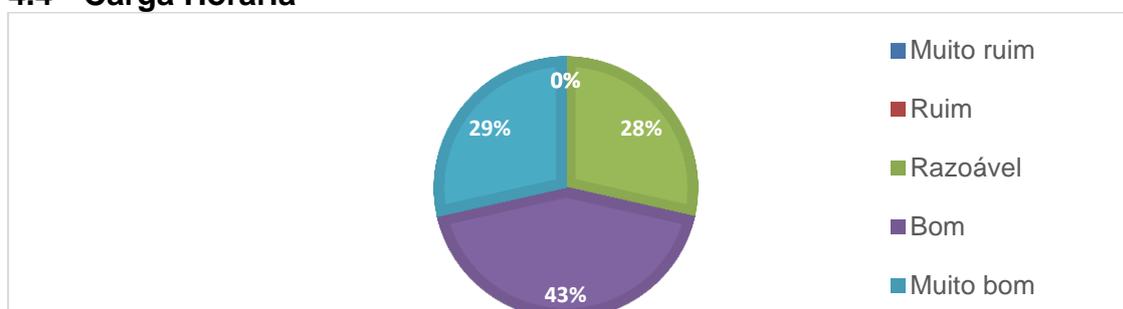
Fonte: O autor

Dos respondentes 60% considera os benefícios recebidos razoável, 30% muito bom, 10% bom e nenhum respondente considera ruim ou muito ruim.

Foi verificado, nessa pesquisa, que a Empresa CODEG oferece: Plano de saúde extensivo a esposa e filhos até 18 anos, seguro de vida, ticket alimentação, uniformes, EPI e treinamentos periódicos.

Para Maximiano (2007) o comportamento humano sempre é motivado. A motivação para o trabalho é resultante de uma inteiração complexa entre os motivos internos das pessoas e os externos, estímulos da situação ou ambiente. (Maximiano, 2007 p. 201)

#### 4.4 Carga Horária



**Gráfico 3 – Como você considera a carga horária para realizar as suas atividades?**

Fonte: O autor

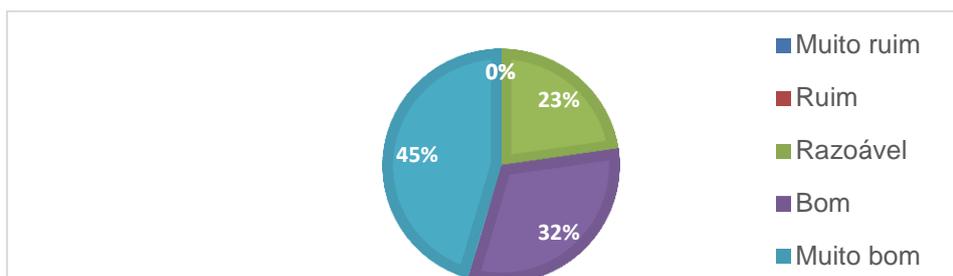
Quanto a carga horária atribuída aos respondentes, 43% considera a carga horária boa, 29% muito boa, 28% razoável e nenhum dos respondentes acham ruim ou muito ruim.

Verifica-se que 72% dos entrevistados estão satisfeitos com a carga horária estabelecida pela empresa e apenas 28% considera razoável. Baseado nesses dados pode-se afirmar que os colaboradores, de um modo geral, nada tem a reclamar ou questionar quanto a carga horária.

Conforme dados informados pela CODEG, todos os garis possuem carga horária de 6 horas diárias e que essa escala não altera em alta temporada, podendo ocorrer é a realização de horas extras, determinadas pelo encarregado, que são registradas e pagas via folha de pagamento.

Um dos fatores que indicam qualidade de vida no trabalho é a jornada de trabalho (SAMPAIO 2004, p.127) entende-se que uma boa carga horária é benéfica para motivação e satisfação do funcionário.

#### 4.5 Carga horária de trabalho e a interferência na vida pessoal



**Gráfico 4 – Você considera que o seu horário de trabalho interfere na vida pessoal, principalmente, no relacionamento familiar:**

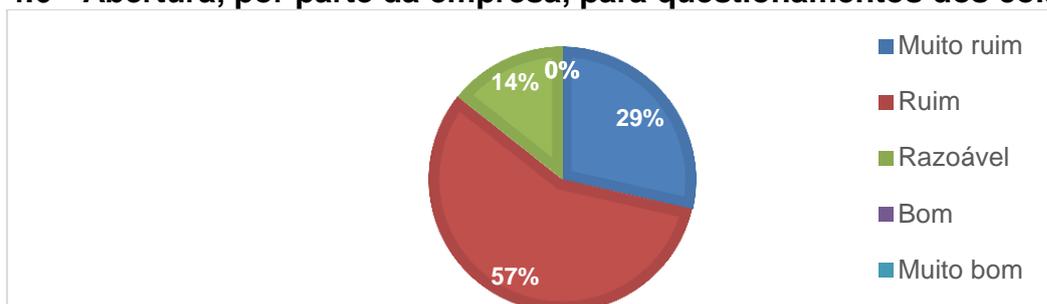
Fonte: O autor

Em relação ao questionamento quanto a interferência do horário de trabalho na vida pessoal, 45% dos entrevistados considera muito bom o seu horário de trabalho, 32% assinalou que acha bom e 23% razoável, nenhum entrevistado marcou a opção ruim ou muito ruim.

Baseado nesses dados verifica-se que 77% dos colaboradores informaram que a sua carga horaria de trabalho não interfere na vida pessoal, enquanto que 23% considera razoável. Ao questioná-los quanto a resposta “razoável”, estes informaram que, gostariam de estar em outra escala de trabalho (outro horário), mas isso não os prejudicam.

“A satisfação tem que estar incluída na vida do funcionário junto da sua família.” (Rodrigues, 1999) entende-se que para satisfação do colaborador é indispensável que não atrapalhe a sua vida pessoal.

#### 4.6 Abertura, por parte da empresa, para questionamentos dos colaboradores



**Gráfico 5 – Sobre questionamentos e críticas como considera o espaço que a empresa abre para os funcionários:**

Fonte: O Autor

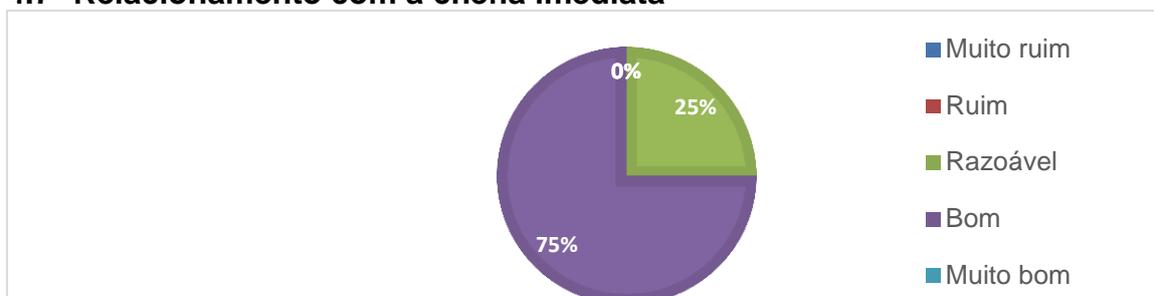
Quanto a esse questionamento, 57% dos respondentes avaliam o espaço para questionamentos ruim, isto é não possuem abertura para questionamentos junto a empresa CODEG, enquanto 29% considera muito ruim, e 14% alega ser razoável, mas nenhum respondente considera esse espaço bom ou muito bom.

Percebe-se que não é perfil da empresa propiciar abertura a questionamentos por parte do colaborador.

Verificou-se que, a maioria dos colaboradores (86%) não possuem abertura junto a empresa CODEG para questionamentos e críticas. O que pode desmotivá-los a realizar críticas construtivas no ambiente de trabalho.

Segundo Hackman (1997) inovar e aceitar mudanças criativas, satisfaz as necessidades do empregado, ocorre mudanças comportamentais isso satisfaz a motivação íntima do trabalhador. Entende-se que é benéfico para um melhor desenvolvimento da empresa essa relação de empresa e empregado, que se faça essa troca de ideias para que, assim, possam obter numa solução válida para a empresa.

#### 4.7 Relacionamento com a chefia imediata

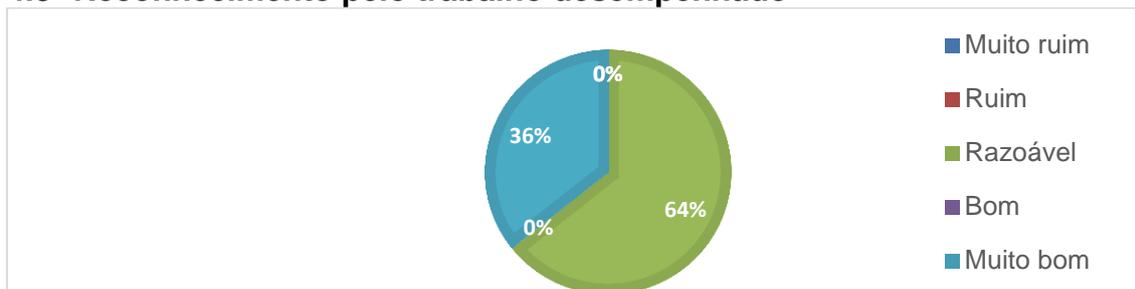


**Gráfico 6 – Como você considera o tratamento que recebe da chefia imediata (encarregado)?**  
Fonte: O Autor

Ao serem abordados sobre o tratamento que recebem da chefia imediata, 75% dos respondentes consideram que o tratamento que recebem do seu chefe é razoável, 25% afirmam ser bom o tratamento recebido. Nenhum dos respondentes considera muito bom, muito ruim ou ruim.

“A relação empresa e empregado podem ser firmada com confiabilidade, bom espaço físico e incentivo que o satisfaça.” (LEVERING, 1968) É muito bom a confiança do trabalhador no seu chefe para o bom convívio dentro da empresa.

#### 4.8 Reconhecimento pelo trabalho desempenhado



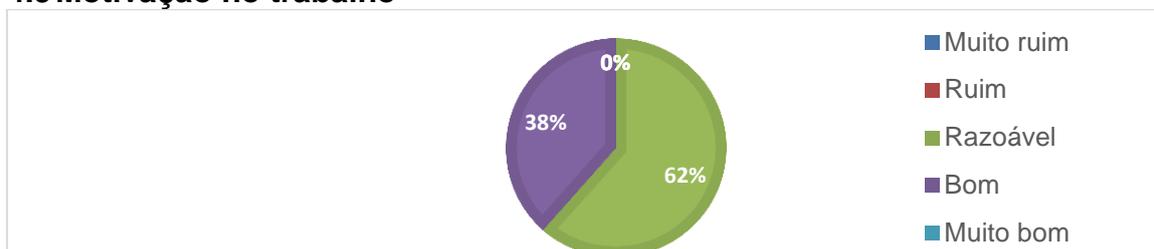
**Gráfico 7 – Como você avalia o nível de reconhecimento transmitido pelos seus superiores em relação ao seu desempenho no trabalho?**  
Fonte: O Autor

Quanto a esse questionamento, 64% dos entrevistados avaliam como razoável em relação ao reconhecimento dos superiores ao seu desempenho no trabalho, enquanto que 36% dos respondentes avaliaram como sendo muito ruim. Nenhum dos respondentes avaliaram como ruim bom ou muito bom.

Em pesquisa realizada junto a empresa CODEG, não há uma política de reconhecimento do trabalho realizado pelos colaboradores, como por exemplo: funcionário destaque, funcionário do Mês, ou premiações por desempenho. Verificou-se, ainda, que não há uma avaliação de trabalho realizado ou estipulação de metas a ser conquistada por parte dos colaboradores.

“O esforço para impressionar pode ser tanto que ao faltar o reconhecimento o funcionário pode não ter a mesma inspiração nas tarefas posteriores. Seja com um simples elogio ou com estratégias, você pode tonar o seu colaborador verdadeiramente satisfeito por fazer parte da sua equipe”. (VECTOR CONTACT CENTER, 2015)

#### 4.9 Motivação no trabalho



**Gráfico 8 - Como pode ser considerado a motivação para realizar o seu trabalho:**

Fonte: O Autor

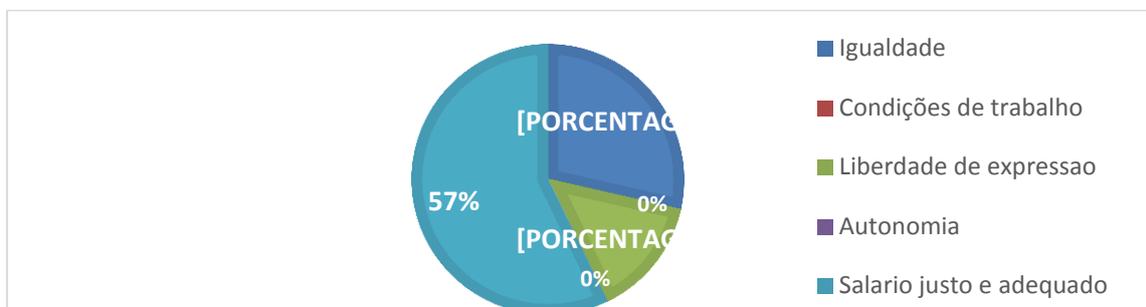
Ao analisar as respostas referente a questão sobre motivação para realização do trabalho, 62% dos respondentes consideram a motivação para realização de suas tarefas como razoável, 38% avalia como bom. Nenhum dos entrevistados marcaram a opção muito ruim, ruim ou muito bom.

Percebe-se que as maiorias dos entrevistados possuem uma motivação razoável, isto é poderiam estar mais motivados caso a empresa oferecesse alguma política de valorização do trabalho realizado, como foi observado na questão 4.8.

O ciclo motivacional tem como principal objetivo, no ambiente corporativo, manter os funcionários motivados para que eles possam desempenhar melhor suas funções e se destacar dentro da organização (Dias, 2017) Deste modo, segundo o autor citado motivar o funcionário é indispensável para que uma

empresa, consiga funcionários empenhados, pois essa motivação resulta em produtividade e faz com que o colaborador trabalhe com mais eficiência.

#### 4.10 Fatores que influenciam na qualidade de vida no trabalho



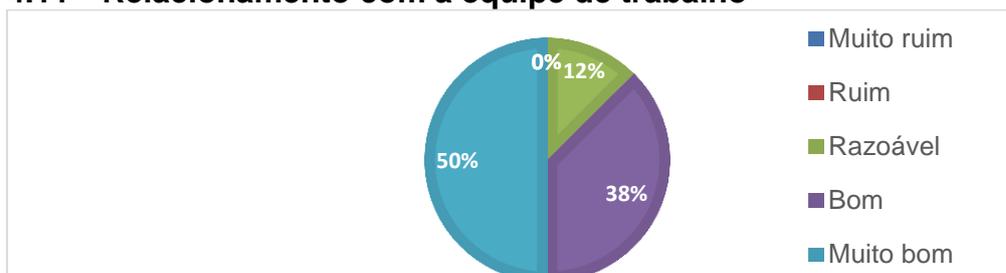
**Gráfico 9 – O que mais influência para melhorar sua qualidade de vida no trabalho:**

Fonte: O Autor

Dos respondentes 57% marcaram como maior influência para melhoria da sua qualidade de vida o salário justo e adequado, 29% Igualdade (levando em consideração que essa igualdade se refere as tarefas desenvolvidas por cada gari) e 14% Liberdade de expressão. As demais opções como condições de trabalho e autonomia não foram marcadas por nenhum dos entrevistados. É perceptível que dentre todas as opções, a maioria dos respondentes consideram salário justo e adequado uma das maiores influências para uma qualidade de vida no trabalho.

São fatores que influenciam na qualidade de vida segundo Sampaio (2004, p.127) “ausência de insalubridade, ausência de preconceito, autonomia no trabalho, condições gerais de trabalho, conforto do ambiente físico, distribuição justa de rendimentos entre os cargos..., estima por parte dos colegas, imagem da empresa na sociedade, imparcialidade nas decisões gerenciais, informação sobre o que deve ser feito, jornada de trabalho, liberdade de expressão..., salário, valorização do serviço pelos outros setores e vida pessoal preservada.”

#### 4.11 Relacionamento com a equipe de trabalho



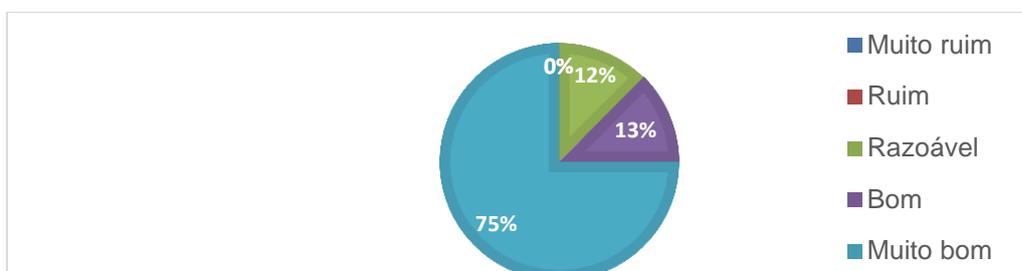
**Gráfico 10 – Como você avalia o relacionamento com sua equipe:**

Fonte: O Autor

Dos respondentes 50% avaliam o relacionamento com sua equipe muito bom, 38% como bom, 12% como razoável e nenhum dos entrevistados avaliou como ruim ou muito ruim. Percebe-se que os respondentes estão satisfeitos na relação com seus companheiros de trabalho.

Segundo Chiavenato (1999): A qualidade de vida no trabalho seria quando os funcionários da organização se sentem satisfeitos executando seu trabalho, pois sabem da possibilidade de crescimento, valorização que se tem ao seu serviço e do reconhecimento ao atingir os objetivos, assim o colaborador consegue conciliar o seu emprego com suas necessidades pessoais.

#### 4.12 Satisfação em realizar a tarefa de trabalho com sua equipe



**Gráfico 11 - Como você avalia a satisfação em exercer sua tarefa com seu colega de trabalho:**

Fonte: O Autor

Verifica-se que 75% dos respondentes avaliam que a satisfação em exercer sua tarefa junto com a equipe de trabalho é muito boa, 13% avaliam como boa, e 12% como razoável. Fica evidente que as maiorias dos entrevistados estão satisfeitos em trabalhar com sua equipe.

Não tem como pensar em ser um sucesso sem a satisfação dos colaboradores, assim como não tem como dar satisfação para os clientes com funcionários que não se tem motivados. (Schmidt, 2009), portanto satisfazer o funcionário é indispensável para o crescimento e desenvolvimento empresarial. Colaboradores satisfeitos geram menos conflitos e produzem com mais qualidade.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste presente estudo de caso foi analisar a qualidade de vida no trabalho sob a percepção dos garis da empresa CODEG que atuam no bairro de Muquiçaba do município de Guarapari/ES.

Em conformidade com a fundamentação teórica existem fatores que influenciam diretamente na QVT do colaborador de uma empresa dentre elas: salário justo, condições de trabalho, liberdade de expressão, autonomia, benefícios recebidos, reconhecimento do serviço realizado.

Apesar da empresa CODEG não possuir nenhum programa específico de QVT e nem ter projetos para a instauração do mesmo, ao analisar os resultados do questionário aplicado aos garis é visto que, em relação as condições de trabalho, relacionamento com a equipe e chefia imediata, benefícios recebidos, carga horaria estabelecida, interferência da carga estabelecida na vida pessoal os colaboradores estão satisfeitos.

Porém no momento que são questionados quanto a abertura proporcionada pela empresa para, críticas, questionamentos e opiniões a maioria dos colaboradores demonstraram que isso não ocorre o que os deixam, de certa forma, desmotivados. Da mesma forma, quanto ao reconhecimento do trabalho realizado por eles. A empresa CODEG não possui nenhuma política de reconhecimento do trabalho realizado, e nem uma política de avaliação do trabalho atingido ou estipulação de metas a ser conquistada por parte dos colaboradores. O que, novamente, de certa forma, influencia diretamente na motivação diária dos colaboradores e na QVT do mesmo.

Verificou-se que os garis possuem um trabalho árduo e que a QVT é primordial para que os mesmos estejam motivados a executarem o trabalho diário.

Conclui-se que, através dos resultados apresentados, as maiorias dos garis entrevistados acreditam que possuem qualidade de vida no trabalho, porém é necessário uma reavaliação dos pontos destacados nessa pesquisa, por parte da administração da CODEG como: implantação de programa de QVT, proporcionar abertura aos colaboradores para críticas, sugestões, questionamentos, bem como implantar um política de valorização do colaborador, dessa forma os mesmos ficarão cada vez mais motivados e , com isso a tendência é melhorar, cada vez mais, a qualidade de vida no trabalho dos seus colaboradores.

## REFERÊNCIAS

### **CBO – Classificação Brasileira de Ocupações**

<<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaRecursosTrabalho.jsf>> Acesso (29/05/2017) às 23:25hrs.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos – Fundamentos básicos**. 4ª Edição. São Paulo, Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. 6º Edição. 2001

\_\_\_\_\_, Idalberto -, 2004- **os objetivos da gestão de pessoas**.

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Recursos Humanos – O capital humano das organizações**. 8º Edição. São Paulo, Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elzevier, 2010.

**CODEG - COMPANHIA DE MELHORAMENTOS E DESENVOLVIMENTO URBANO DE GUARAPARI - ESTADO DO ESPÍRITO SANTO --EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO Nº 001/2011**. Disponível em:

<<https://www.pciconcursos.com.br/concurso/prefeitura-de-guarapari-codeg-es-211-vagas>> (29/05/2017) às 18:30hrs.

DIAS, A. C. **Ciclo Motivacional: o que é e como aplicar no dia a dia da empresa**. 2017

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 3 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

\_\_\_\_\_, Eda; GUTIERREZ, Luiz H. **Qualidade de vida no trabalho, uma experiência brasileira**. *Revista de Administração da USP*, v.23, nº 4, 1998.

FRANÇA A. C. Limongi **Qualidade de vida no trabalho – QVT conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. Editora Atlas, 2002.

GUIA TRABALHO. **Profissão de gari. Importância, atividades e formação**. Disponível em: ><https://www.guiatrabalho.com.br/profissao-de-gari.html>>. (09/10/2018) às 19:16hrs.

HACKMAN, J. **Melhorando a vida no trabalho: abordagens comportamentais da ciência para a mudança organizacional**. 1997.

HERZBERG, F, I. **Mais uma vez: como você motiva os funcionários**. 1968

KENOBY. Software de recrutamento e seleção. **Qualidade de vida no trabalho: qual a sua importância afinal?** Disponível em:

<<http://www.kenoby.com/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho/>>. (20/09/2018) às 21:30hrs.

LEVERING, Robert. **Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro, 1986.

LFG (Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes). **Qual o Conceito e a finalidade de empresa pública e sociedade de economia mista?**

<<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1042265/qual-o-conceito-e-a-finalidade-de-empresa-publica-e-sociedade-de-economia-mista>> (09/10/18) às 20:37hrs

MASLOW, A. H. **Maslow no Gerenciamento**. Rio de Janeiro, 2000.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana a revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2007.

\_\_\_\_\_, Antônio César Amaru. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo, 2008.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

\_\_\_\_\_, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 9ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

SAMPAIO, Jader dos Reis. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004, 2. ed.

SANTOS, M. C. O. S. **Apropriando-se do Trabalho: Um Estudo Sobre a Atividade dos Garis - Coletores de Lixo**. Belo Horizonte, 2004. 168 p. Dissertação – (Mestrado em Psicologia Social), FAFICH/UFMG.

SCHMIDT, D. R. C. **Qualidade de Vida no Trabalho e sua associação com o estresse ocupacional, a saúde física e mental e o senso de coerência entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico**. Tese (Doutorado em Enfermagem Fundamental). Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, 2009. (Tese de Doutorado).

SILVA, C. S.; ALVES, G. **Teoria Comportamentalista nas organizações**. 2001. 47f. Monografia (Graduação em Administração. Centro Universitário FIEO, Osasco, 2001. (09/10/18) 18:00hrs.

SILVA, Gilberto. **Motivação humana e o ciclo motivacional**. 2010, Disponível em: <<http://gilbertosilvarh.blogspot.com/2010/07/motivacao-humana.html>> (17/10/18) 16:00hrs

VECTOR CONTACT CENTER. **A importância da valorização profissional.** 2015. Disponível em <<http://vectorcontactcenter.com.br/blog/a-importancia-da-valorizacao-profissional/>> acesso (20/09/18) 20:30hrs.

QUEIROZ LIMA, Alynne Virginya **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ENFOQUE NA PERCEPÇÃO DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

<[https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172604/OK%20-%20101\\_00344%20-%20OK.pdf?sequence=1](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/172604/OK%20-%20101_00344%20-%20OK.pdf?sequence=1)> (17/10/18) 15:00hrs

## APÊNDICE

### QUESTIONÁRIO

#### INSTRUÇÕES:

Este questionário busca avaliar como você se sente em relação a Qualidade de Vida no Trabalho. Preciso que responda todas as questões marcando um X em uma das alternativas. Se você estiver em dúvida sobre que resposta dar em uma questão, escolha a alternativa que você acha ser mais apropriada.

#### 1. Sexo:

masculino  feminino

#### 2. Faixa etária:

até 25 anos  de 26 a 35 anos

de 36 a 45 anos  mais de 45 anos

#### 3. Estado civil:

Solteiro(a)  Divorciado(a)

Casado(a)  Viúvo(a)

#### 4. Escolaridade:

1º grau completo  1º grau incompleto

2º grau completo  2º grau incompleto

superior completo  superior incompleto

#### 5. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa?

menos de 5 anos  de 6 a 10 anos

de 11 a 15 anos  mais de 20 anos

#### 6. Como você considera os planos de benefícios recebidos:

Muito Ruim  Ruim  Razoável  Bom  Muito Bom

#### 7. Como considera a carga horária para realizar as suas atividades:

Muito Ruim  Ruim  Razoável  Bom  Muito Bom

#### 8. Como você considera o seu horário de trabalho na interferência da sua vida pessoal principalmente no relacionamento familiar:

Muito Ruim  Ruim  Razoável  Bom  Muito Bom

#### 09. Sobre questionamentos e críticas como considera o espaço que a empresa abre para os funcionários:

Muito Ruim  Ruim  Razoável  Bom  Muito Bom

#### 10. Como você considera o tratamento que recebe da chefia imediata (encarregado):

Muito Ruim  Ruim  Razoável  
 Bom  Muito Bom

**11. Como você avalia o nível de reconhecimento transmitido pelos seus superiores em relação ao seu desempenho no trabalho:**

Muito Ruim  Ruim  Razoável  
 Bom  Muito Bom

**12. Como pode ser considerado a motivação para realizar o seu trabalho:**

Muito Ruim  Ruim  Razoável  
 Bom  Muito Bom

**13. O que mais influência para melhorar sua qualidade de vida no trabalho:**

Igualdade  Autonomia  
 Condições de trabalho  
 Salário justo e adequado  
 Liberdade de expressão

**14. Como você avalia o relacionamento com sua equipe:**

Muito Ruim  Ruim  Razoável  
 Bom  Muito Bom

**15. Como você avalia a satisfação em exercer sua tarefa com seu colega de trabalho:**

Muito Ruim  Ruim  Razoável  
 Bom  Muito Bom