



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**  
**CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS**  
**COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.  
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



**Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Análise dos Fatores Ergonômicos no Nível de Desempenho dos Garis na Cidade de Picos-PI.**

**Quality of Work Life: An Ergonomic Analysis of Factors in Level of Performance Garis City Picos-PI.**

**José Antônio de Moura<sup>1</sup>**

Graduando em Administração pela UFPI  
E-mail: joseantonio\_artesdigitais@hotmail.com  
Universidade Federal do Piauí

**Marcelo Macêdo do Nascimento<sup>2</sup>**

Graduando em Administração pela UFPI  
E-mail: marcellonascimento@hotmail.com  
Universidade Federal do Piauí

**Marciel Lopes Lima<sup>3</sup>**

Professor da UFPI, Especialista, Orientador  
E-mail: marciellopes@yahoo.com.br  
Universidade Federal do Piauí



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**  
**CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS**  
**COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**  
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.  
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



**PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA**  
**DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**JOSÉ ANTONIO DE MOURA**  
**MARCELO MACEDO DO NASCIMENTO**

Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Análise dos Fatores Ergonômicos no  
Nível de Desempenho dos Garis na Cidade de Picos-PI.

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a  
presidência da primeira, considera a discente como:

( ) **Aprovados(as)**  
 **Aprovados(as) com restrições**

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as  
alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 17 de setembro de 20 13.

*Marciel Lopes Lima*

Orientador – Marciel Lopes Lima

*Douglas Moraes Bezerra*

Douglas Moraes Bezerra  
Membro

*Liliane Araújo Pinto*

Liliane Araújo Pinto  
Membro

## RESUMO

Neste artigo denomina um estudo aplicável a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de limpeza pública da cidade de Picos-Piauí, com o objetivo de analisar os fatores ergonômicos em seu nível de desempenho. No desenvolvimento contextual da pesquisa caracterizou-se um conhecimento que abordasse intrinsecamente o assunto relevando a sua importância. A culminância dos resultados contraídos foi através de uma investigação quantitativa descritiva, nas coletas das informações possibilitaram avaliar de maneira eficiente a reflexão dos dados. Com a concretização se alcançou as metas oferecidas ao trabalho salientando em evidência um ambiente onde categorize condições favoráveis ao desempenho produtivo e a integridade humana destes colaboradores, assim disseminando um clima propício ao trabalho que valorize essas pessoas, neste termo proporcionando satisfação em todos os extremos.

**Palavras-Chave:** Qualidade de vida no trabalho. Ergonomia. Desempenho. Colaborador.

## ABSTRACT

In this paper a study called applicable to quality of work life of employees cleaning the city's public Picos-Piauí, in order to analyze the ergonomic factors in their level of performance. In the development context of the research was characterized intrinsically knowledge that addressed the subject emphasizing its importance. The culmination of the results was contracted through a descriptive quantitative research, the collections of information possible to efficiently evaluate the reflection data. With the completion is achieved the goals offered to work in highlighting evidence categorize an environment where favorable conditions for productive performance and human integrity of these employees, thus spreading a climate conducive to work that values these people, this term providing satisfaction in all extremes.

**Key Words:** Quality of work life. Ergonomics. Performance. Employee.

## 1 INTRODUÇÃO

Na humanidade as necessidades de melhores condições de vida para os trabalhadores fizeram com que desencadeassem uma responsabilidade social, desde na época da revolução industrial, onde tais dificuldades como: salário, jornada de trabalho e condições de trabalho foram alguns dos fatores que determinaram para o desenvolvimento de uma melhor qualidade de vida no trabalho.

A qualidade de vida no trabalho proporciona a saúde e o bem-estar do trabalhador deixando a percepção que o homem visa apenas à obtenção de salário, trazendo de tal forma benefícios que disseminam um maior desempenho e melhor qualidade no trabalho reduzindo o nível de estresse e desconforto dos colaboradores. A partir dessa menção torna-se inerente um ambiente estruturado com uma fundamentação ergonômica aonde harmonize o trabalhador em todos os aspectos.

A ergonomia é uma disciplina científica que parte do princípio da ligação e evolução dos seres humanos com as máquinas ou sistemas, que os condicionaram a uma vida moderna cheia de trabalhos exaustivos e abusivos onde se detém um alto nível de eficiência do trabalhador.

A ergonomia difere de outras áreas do conhecimento pelo caráter interdisciplinar e pela sua natureza aplicada. O caráter interdisciplinar significa que a ergonomia se apoia em diversas áreas do conhecimento humano. O caráter aplicado configura-se na adaptação do posto de trabalho e do ambiente às características e necessidade do trabalhador. (DUL e WEERDMEESTER, 2012 p. 14).

Na atualidade a ergonomia surge com o objetivo de uma qualidade de vida adequada aos colaboradores, buscando o ajustamento do homem com o ambiente de trabalho unificando as condições de trabalho, saúde, segurança e satisfação ao desempenho positivo do colaborador através de uma utilização apropriada dos fatores ergonômicos que proporcionam um maior resultado e eficácia dentro das limitações humanas de trabalho.

Com a tecnologia em ascensão no mundo moderno acaba tornando-se inevitável os processos de mudanças no trabalho, aonde se extrai o máximo dos colaboradores que por meio de cargas elevadas de trabalho e esforços repetitivos alimentam o desenvolvimento de doenças ocupacionais conduzindo-os a um desempenho e rendimento abaixo das expectativas. A intensificação do trabalho moderno intervém no comportamento dos colaboradores que necessitam de um planejamento de qualidade de vida traçado de forma ergonômica a postura correta na realização das tarefas para alcançar medidas de excelência no trabalho.

A qualidade de vida e a ergonomia no trabalho são fatores determinantes para se adquirir um desempenho satisfatório na produtividade e na prestação do serviço, em qualquer ramo de atividade que seja desenvolvido visando a não ineficiência do trabalho futuro. Nesta percepção minimizando ou eliminando acidentes no trabalho, problemas psicológicos, sociais que atingem de forma direta ou indiretamente a saúde e o desempenho do colaborador no seu cotidiano.

O mundo está cada vez mais populoso junto a ele se propaga o uso de produtos industrializados que permeia o aumento na quantidade de resíduos, onde estes geram grandes problemas a sociedade. O gari tem a responsabilidade de fazer o recolhimento desses produtos com eficiência, porém a não existência de condições de trabalho adequadas para a sua realização, leva-o a expor de maneira contundente a sua vida nesse ambiente de perigo constante, que afeta a integridade e o desempenho do colaborador. As atividades

desenvolvidas na coleta de lixo e limpeza pelos garis delimitam um alto risco a saúde física e mental além das necessidades básicas de qualidade e segurança.

A qualidade de vida e a ergonomia denotam um conhecimento amplo, pois se baseiam em uma visão moral das condições humanas de trabalho onde elencam não apenas a saúde, mais o bem-estar das pessoas, segurança, o psicológico e o social. Essas condições de trabalho partem para que haja mudanças significativas na execução das tarefas, desenvolvendo assim maior eficácia e desempenho, conseqüentemente atendendo as necessidades dos colaboradores.

A pesquisa tem por objetivo oferecer um estudo sobre as influências da qualidade de vida relacionada aos fatores ergonômicos, a fim de analisar o nível de desempenho dos garis em seu ambiente de trabalho com base nos modelos teóricos.

O estudo demonstrará a importância de se avaliar tais fatores, através de uma pesquisa acadêmica realizada, com finalidade em melhorar o comportamento dos garis em seu ambiente de trabalho.

Com o contexto, a satisfação do colaborador é imprescindível para se alcançar os objetivos ou excelência no desempenho das atividades, por isso faz se necessário essa pesquisa para que se procure garantir uma boa qualidade de vida pra esses profissionais. Dessa forma o estudo trará um desenvolvimento e um crescimento perante a sociedade em benefício de ajustar medidas de trabalho onde não condizem com as perspectivas dos colaboradores.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 A qualidade de vida sobre a condição humana no trabalho**

Com o passar do tempo, os pesquisadores advieram a se preocupar não só com a produção em larga escala ou resultados extraordinários de sucesso, onde o ser humano era apenas uma peça deste processo que não tinha condições de trabalho e seguia grandes jornadas diárias, mais com a qualidade e produtividade os colaboradores tornaram-se essenciais na sociedade do futuro e dessa forma previam necessidades de se desenvolverem estudos e métodos para melhorar as condições de trabalho.

Chiavenato (2006) afirma que, a moderna administração de recursos humanos (ARH) busca definir as pessoas como realmente pessoas e não como insumos ou recursos de trabalho, quebrando uma compreensão tradicional de que eram tratados como objetos, comparando-se a equipamentos e máquinas do serviço.

Embora se vivencie o auge da tecnologia, existe em vários setores a insuficiência da qualidade de vida e uma visão retrógrada sobre os trabalhadores atuais.

No ambiente de trabalho os garis costumam ser imperceptíveis no olhar da sociedade e até mesmo pela própria administração pública que é responsável diretamente pelos deveres e direitos dos colaboradores, perfazendo uma política incompatível com a grandeza do trabalho desenvolvido por eles.

A qualidade de vida no trabalho submerge a inúmeros aspectos, desde o bem-estar, saúde, ambiente de trabalho até a eficácia profissional. Deste modo a qualidade de vida vem sendo atualmente um dos fatores indispensáveis para que haja motivação, satisfação dos colaboradores, a partir dessas necessidades de valorização das condições de trabalho

desnorteiam estímulos no desempenho de suas tarefas originando um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório.

Diante do contexto observa-se que a qualidade de vida no trabalho abrange um leque de fatores, onde estes andam paralelamente as condições humanas de trabalho que são fundamentais para atingir seus objetivos delineados. Para França (2010), a condição humana no trabalho trata-se de uma questão moral onde o ambiente de serviço é uma instituição social e tais necessidades como segurança, prestígio, auto-realização, motivação, benefícios criam uma estabilidade de interesse e um comportamento de continuidade do colaborador.

## **2.2 Psicologia organizacional**

O trabalho consolidado permite ao colaborador superar situações adversas no seu dia-a-dia, através de uma tendência natural impulsionada pelo comportamento satisfatório com o ambiente que o restringe, seja individualmente ou em grupo.

A psicologia organizacional possui uma ótica de proporcionar o bem-estar do colaborador e otimizar as metodologias de trabalho, de modo que as pessoas instiguem um rendimento assíduo no desenvolver das tarefas. Essa ciência enaltece o comportamento humano na amplitude da vida, em meio à produtividade no ambiente de trabalho.

Bergamini (2005) avalia que os esclarecimentos demonstrados pelas ciências comportamentais são administradas por raciocínios especiais, certificados por fatos conferidos a história de vida de cada ser humano. Com isso é que se analisa que cada pessoa equivale de suas propriedades inatas e experiências vividas.

Nesta acepção perdura um conhecimento de si, para que possa compreender o comportamento no trabalho e os processos referentes ao desempenho do colaborador. Em pretensão de emergir melhorias funcionais e pessoais que expressem satisfações ambas as partes.

“Aos poucos, os cientistas do comportamento foram compreendendo que poderiam ajudar mais efetivamente as pessoas à medida que facilitassem que elas mesmas se conhecessem.” (BERGAMINI, 2005, p.4).

Com o ingresso da psicologia organizacional no ambiente de trabalho, pode se deduzir um cenário que promova satisfação para as pessoas onde as condições de trabalho não excedam os limites humanos de cada trabalhador.

Os colaboradores que recolhem o lixo da sociedade, em geral fazem um trabalho árduo onde prolifera varias restrições que intervém na eminência de suas atividades, por meio de ações internas ou externas ao trabalho. Neste respaldo um estudo comportamental indicará as influências que disfarçam os anseios destes trabalhadores, orientando-os a sobressaírem dos problemas ligados as suas vidas de forma unânime.

## **2.3 Desempenho em meio ao estresse no trabalho**

Os garis ou colaboradores da limpeza pública são em comuns a todos os outros tipos de colaboradores e precisam desempenhar bem suas funções e tarefas de trabalho, assim por meio delas conseguirá atingir suas metas ou objetivos planejados na sua vida profissional e

peçoal. Entretanto esse desempenho desenvolvido é afetado por causa de inúmeros fatores e o estresse faz parte desse relato.

No trabalho o estresse surge de variadas formas sendo elas relacionadas à qualidade de vida do trabalhador por meio de ações repetitivas, o ambiente de trabalho, segurança, mudanças e causas pessoais.

O estresse não é necessariamente ruim. Embora em geral seja discutido dentro de um contexto negativo, também tem seu lado positivo. Ele apresenta uma oportunidade quando oferece um ganho potencial. Considere, por exemplo, o desempenho superior demonstrado por um atleta ou um ator quando expostos a uma 'situação-limite'. Essas pessoas costumam utilizar o estresse para dar o máximo de si. Da mesma forma, muitos profissionais veem as pressões do excesso de carga de trabalho e do cumprimento de prazos como um desafio positivo que melhora a qualidade de seu trabalho e aumenta sua satisfação profissional. (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL, 2010, p. 581).

Diante do exposto pode se viabilizar que o estresse como em algumas situações de trabalho, ser analisado positivamente, sendo este o mentor dos desenvolvimentos potenciais de cada indivíduo gerando um instinto motivador. Embora sabe-se que as pessoas possuem reações diferenciadas podendo ou não se adequar a esse contexto.

Para Bergamini (2006), a avaliação individual do estresse é também demonstrada pela sua variação de intensidade do estímulo desgastante, onde os limites de resistência se alternam de pessoa para pessoa e de função ou cargo dependendo da ocasião.

Existem assim, muitas variabilidades relacionadas ao melhor desempenho que se caracterize a cada precursor, no entanto é necessário se compreender e vivenciar as dificuldades dos garis em desempenhar suas atividades nesse ambiente de perigo, proporcionando um reconhecimento e valorização do colaborador para que desenvolvam com assiduidade o trabalho mantendo dessa forma um alto nível de eficiência.

Maximiano (2007) ressalta que, a relação entre estresse e trabalho é notável, pois as atividades que exigem esforços físicos, ou processos repetitivos de trabalho e um ambiente desfavorável faz com que seu desempenho seja negativo mesmo que a pessoa se encontre bem fisicamente, assim sendo necessário que exista um equilíbrio entre o trabalho desenvolvido e a capacidade do colaborador em desenvolvê-la.

Em fim, a importância da função do gari para a sociedade é inquestionável, porém não possuem um formato adequado do desempenho profissional, onde consigam retirar o máximo de suas qualidades ou capacidades de trabalho obtendo um equilíbrio entre as forças resultantes, de maneira que o estresse passe a ser um aliado positivo e não negativo no ambiente de trabalho.

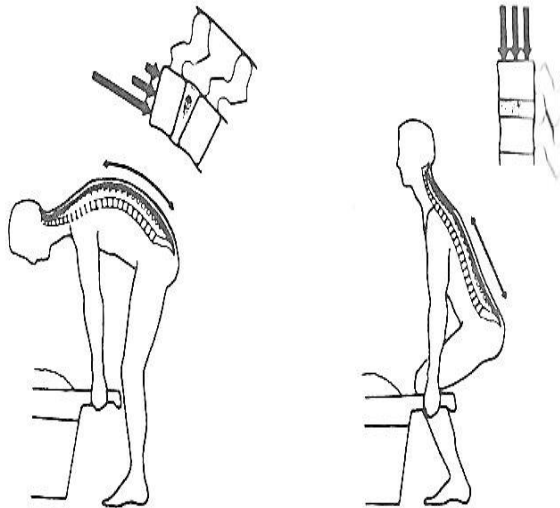
### **2.3 Ergonomia**

O trabalho de limpeza pública requer grandes esforços físicos dos colaboradores para sua efetivação, de modo que não desempenhado com uma postura correta e a utilização dos equipamentos inadequadamente ou a sua ausência, acaba sendo um agravante para a saúde e no comportamento eficiente das pessoas.

Na ergonomia preza o desenvolvimento de um estudo aceitável na adaptação entre o colaborador e o ambiente de trabalho, suscitando no exercício das atividades uma forma

estratégica e apropriada para que se construa uma atmosfera favorável ao desempenho dinâmico.

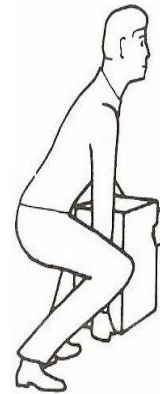
**Figura 1 - Manuseio de cargas**



**Fonte:** Kroemer e Grandjean. (2008 p.106)

**Postura da coluna e distribuição da carga nos discos intervertebrais no levantamento de pesos.**

**Figura 2 - Manuseio de cargas**



**Fonte:** Kroemer e Grandjean. (2008 p.115)

**Levantar a carga o mais próximo do corpo.**

Dul e Weerdmeester (2012) definem que a ergonomia envolve diversos aspectos, como nos movimentos corporais e postura (puxando, empurrando, erguendo pesos, em pé e sentado), fatores ambientais (iluminação, agentes químicos, clima e etc), problemas retidos pelos os sentidos humanos e dentre outras formas, bem como cargos e tarefas. A partir dessa assimilação adequada consente tencionar ambientes seguros, saudáveis e com eficiência tanto no serviço quão na vida pessoal.

Com esse diagnóstico se afere a importância de arquitetar um ambiente com configuração ergonômica para os trabalhadores, que traduzirá em características mais produtivas germinando uma estabilização nas vertentes do profissionalismo e particularidade das pessoas.

No consentimento de Snell e Bohlander (2010) constata-se que:

A ergonomia tem por objetivo acomodar as capacidades e as deficiências humanas daqueles que devem desempenhar um cargo. Diz respeito à adaptação de todo um sistema de trabalho – ambiente, máquinas, equipamento e processos – para atender às características humanas. Em suma, busca adaptar o trabalho à pessoa, e não a pessoa ao trabalho. (SNELL e BOHLANDER, 2010, p. 142).

Na obtenção desse conhecimento se previne dificuldades dos colaboradores em se incorporar inteiramente ao trabalho, possibilitando um ambiente capaz de reter todas as qualidades e aptidões de cada indivíduo. Corrêa L. e Corrêa A. (2008) aludem que a projeção do trabalho se compõe na essência anatômica, onde um simples instrumento manual deve ser projetado em favor das extensões do corpo humano com a deferência das limitações pessoais.

Em virtude destes parâmetros acarretam-se maiores probabilidades de se proferir a eficácia no desempenho das atividades. Enfatizando esse argumento, é evidente que haja a



predominação da ergonomia em qualquer situação de trabalho independente de segmento ou setor, pois introduz formas de melhorias expressivas no âmbito do serviço.

Em a Associação Brasileira de Ergonomia (ABERGO), realça que a ergonomia possui especificações como: física, cognitiva e organizacional. Na física denota a postura no trabalho, de como manusear os materiais, a repetição dos movimentos, distúrbios musculares, segurança e saúde; a cognitiva sugere ao estudo da carga mental do trabalho, o desempenho especializado e o envolvimento dos seres humanos com os sistemas; com a organizacional destaca as formas de trabalho na organização e seus paradigmas.

No processo de trabalho dos colaboradores que coletam o lixo é viável, a acuidade de se propor um espaço com o acolhimento de formas ergonômicas físicas e cognitivas que reafirmem tais informações. Cogitando um ambiente de qualidade e seguro que favoreça os moldes dos trabalhadores.

Para com esses preceitos pode se remeter que os garis necessitam de um ambiente ergonômico de trabalho onde os credenciem a desenvolverem com facilidade seus afazeres, permitindo-os suprir as carências em todos os quesitos.

## 2.5 Segurança do trabalho

O trabalho ajustado ao desempenho funcional perspicaz, comporta as pessoas um ambiente capaz de salientar medidas de segurança, que refletem sinais de valorização e confiança para o colaborador em prol a sua produtividade íntegra.

De acordo com Chiavenato (2010), a segurança no trabalho possui uma correlação entre a precaução de acidentes com a administração de riscos ocupacionais. Seu objetivo propõe um sentimento de proatividade a estes perigos para que exista a redução dos acidentes de trabalho.

A segurança do trabalho é compreendida como um estudo que proporciona a proteção ou assistência do colaborador em seu ambiente de trabalho, a fim de evitar acidentes no desempenho das atividades e doenças ocupacionais. Com finalidade de diminuir tais riscos inseridos no meio, desse modo construindo um ambiente mais agradável para os trabalhadores. No Brasil a segurança do trabalho é composta por normas e leis regida pela a legislação competente que se confere a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Os garis também conhecidos como “lixeiros” estão sujeitos tanto a acidentes de trabalho quanto a problemas de saúde, devido ao ambiente de risco em que desenvolvem os serviços e a alta jornada de trabalho no seu diário ocupacional. No entanto a necessidade do uso do equipamento de proteção individual (EPI) deve ser inevitável para que haja a minimização desses problemas.

Como disposto na Norma Regulamentadora (NR-6), a utilização do equipamento de proteção individual é recomendado para que resguarde o trabalhador de riscos suscetíveis que ameacarem a segurança e saúde, sendo um produto usado individualmente.

Na prática, mesmo com toda essa sustentação os garis não possuem total segurança, que está relacionada a uma junção de riscos. Diante de um contato direto com os resíduos por não ter uma coleta mecanizada, carregar pesos de lixo onde as lixeiras não dimensionam um padrão limite, a necessidade de correr, subir e descer dos caminhões de lixo e dentre outros métodos operacionais.

Todavia um ambiente que é alimentado com condições de segurança, reluz ao colaborador progressos no seu desempenho operacional capacitando-o alcançar a eficiência na profissão e satisfação pessoal.

## 2.6 Insalubridade

Um trabalho insalubre é estimado por conduzir ao colaborador, danos a sua saúde com meios prejudiciais que vão além da concessão permitida legalmente, sendo respectivamente doenças causadas pela profissão do colaborador. Nestes ambientes são notificados agentes agressores aos seres humanos que eventualmente podem conceber problemas futuros na sua vida em como um todo.

Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos á saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. (OLIVEIRA, 2011, p. 52).

Frisando esse enfoque, o trabalho com a presunção de insalubridade prever-se que simultaneamente ocorre o contato direto do colaborador com atuantes de degradação a saúde humana em caráter terminantemente. Com esta ratificação implica que, as pessoas sujeitas a um ambiente insalubre necessitam de medidas aonde absorvam essas ações negativas ao bem-estar e a seu desempenho natural.

A Segurança e Medicina do Trabalho (2011) apresentam na NR-15 que as atividades e operações insalubres, preveem na destreza do trabalho com condições peculiares ao termo insalubridade, garantir ao colaborador um adicional implantado sobre o salário mínimo da região, sendo instigado como: 40% para insalubridade de grau máximo, 20% de grau médio e 10% para grau mínimo.

Com estes confins, o trabalhador que incluíste nesse panorama regulamentado por leis e normas da CLT, prevalece dessa sustentação adquirida pelo fato de expor a saúde em situações ameaçadoras implícitas no ambiente de trabalho.

No amparo do colaborador a esses princípios de insalubridade se constrói um posicionamento aderente ao reconhecimento e valor da condição humana no trabalho, habilitando as pessoas uma propagação de segurança no desempenho das atividades em ambientes hostis.

## 2.7 Direito do trabalhador

No compromisso materializado do colaborador com uma instituição ou organização sob a relação empregatícia nasce regras e normas que envolvem esta conectividade, conceituada na composição dos direitos e deveres do trabalhador.

O direito do trabalho explana sua conformação através da conjuntura de normatizações jurídicas, designadas a restabelecer este vínculo entre colaborador e organização. Neste procedimento é caracterizado nas técnicas do direito do trabalho, que no ambiente privado corresponde ao contrato de trabalho e no ambiente público prescreve o processo trabalhista.

Na CLT no artigo 3º permeia que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Parágrafo único – “Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

Como revisto nestas colocações legais da CLT, a elucidação do colaborador no contexto de servidor e a natureza condicional do trabalho independentemente de sua profissão desenvolvida.

Recentemente os garis aderiram ao seu processo trabalhista com validação do projeto de leis complementares do senado brasileiro Nº 155 de 2010 e Nº 577 de 2011, o pagamento de insalubridade e a aquisição da aposentadoria especial de 25 anos, desde que exposto a condições que lesem a sua integridade física e a saúde.

Na identidade dos colaboradores de limpeza pública se aplica essas resoluções por direitos conquistados e dentre outros regulamentos cabíveis a estes trabalhadores, esclarecendo a tamanha importância do seu trabalho intrínseco presenciado pela sociedade condizente.

## **2.8 Motivação no ambiente de trabalho**

A motivação elenca várias teorias de modo que a explique de forma compreensiva em todos os segmentos. Na vida profissional a motivação pode determinar um crescimento ou queda na produtividade do trabalhador, visto que os colaboradores são quem proporcionam esse desempenho, onde os tornam as ferramentas principais no ambiente de trabalho.

A partir desse parâmetro vem à tona a necessidade de se desenvolver aspectos motivacionais que estimulem os colaboradores na produção, destacando sua importância para a sociedade, pois cada pessoa possui um comportamento distinto.

Bergamini (2006) discorre que, os adeptos da escola de Relações Humanas são motivados em situações de trabalho se sentindo úteis e importantes, porém faz se necessário satisfazer ao desejo natural de fazer parte de um grupo social, não deixando de lado o reconhecimento individual de cada um deles.

Como descrito à motivação age de maneira complexa, que envolve também a qualidade de vida do trabalhador desde as condições de trabalho á vida social, sendo específica a cada indivíduo. Deixando para trás que a motivação só existe por questão salarial.

Com a relevância na motivação pressupõe que para atingir seus objetivos de excelência no trabalho os garis, necessitam ser estimulados através de mecanismos satisfatórios, assim conseguirão demonstrar uma maior eficácia na produtividade. A motivação é quem concede o impulso no comportamento das pessoas, destituindo dessa forma um melhor desempenho dos colaboradores.

É importante que se leve em consideração a existência das diferenças individuais e culturais entre as pessoas quando se fala em motivação. Esse diferencial não só pode afetar significativamente a interpretação de um desejo, mas também o entendimento da maneira particular como as pessoas agem na busca dos seus objetivos. (BERGAMINI, 2006, p. 32).

No ambiente de trabalho as dificuldades de se motivar uma pessoa, partem além de suas diferenças, pois os sistemas e métodos rígidos de trabalho atrapalham a execução eficiente e produtiva do colaborador. Então adotar uma forma mais flexível de se trabalhar em algumas situações propícias, acaba disseminando a motivação individual ou em equipe tornando-os mais produtivos.

## 2.9 O trabalho desenvolvido pelos garis

Os garis são profissionais que cuidam da higiene urbana, onde cultivam um ambiente mais saudável para a sociedade. Esses colaboradores da limpeza pública lutam diretamente com as doenças a serem procriadas neste espaço, devido a grande quantidade de lixo gerado e aglomerado pelas as pessoas de forma incorreta.

Os trabalhadores que fazem a manutenção da limpeza pública se utilizam de métodos operacionais no desenvolver de suas funções, como a varrição ou capinação das ruas, recolhimento e o transporte do lixo, coleta seletiva, limpeza e a conservação em geral da cidade. Estes colaboradores estão envolvidos inteiramente nas condições dignas de convivência humana, onde asseguram um ambiente adequado a vida civilizada.

O Ministério do Meio Ambiente (MMA) reforça, que ao separar os resíduos se promove as primeiras formas adequada para a sua utilização final. Esta técnica admite várias imputações como: a reciclagem, a reutilização, melhores condições de trabalho, menor impacto ambiental, maior duração dos aterros sanitários e entre outras atribuições agregada a este processo.

No apreso deste passo simples, contrai-se múltiplos benefícios para uma sociedade amena e organizada com a relevância no trabalho dos colaboradores da limpeza pública, mediante as condições reportadas.

Os garis no exercício de suas atividades funcionais imperam diversas dificuldades que comprometem o desempenho coeso ao trabalho desenvolvido. Na composição dessa profissão configura a sua importância social e a necessidade de se valorizar o colaborador, proporcionando-o melhores condições de se trabalhar.

### Quadro – 1 Fatores ergonômicos

Estresse
Treinamento Físico
Treinamento Psicológico
Segurança do Trabalho
Motivação

**Fonte:** Elementos da pesquisa, agosto de 2013.

## 3 METODOLOGIA

Os métodos para estudos se colocam em prática desde quando o ser humano tenta explicar as origens do universo e sua natureza, disseminando desta forma uma ciência ou um conhecimento fundamentado para tal concepção.

Na metodologia de um trabalho científico se aplica um entendimento que se estuda os métodos ou meios promissores, para se desenvolver da melhor maneira trabalhos ou pesquisas científicas a fim de chegar a um conhecimento verdadeiro concebido em uma determinada área de atuação.

Todas as ciências caracterizam-se pela utilização de métodos científicos; em contrapartida, nem todos os ramos de estudo que empregam estes métodos são ciências. Dessas afirmações podemos concluir que utilização de métodos científicos não é da alçada exclusiva da ciência, mas não há ciência sem o emprego de métodos científicos. (MARCONI e LAKATOS, 2010 p. 65).

Como referido à metodologia traz uma ostentação de que para a construção de uma ciência é necessário os métodos e sistemas adequados, pois é através desses meios que se resulta uma nova ciência. Marconi e Lakatos (2010) registram que a junção de atividades sistêmicas e racionais cria-se o método, que por conseguinte gera uma maior segurança e economia para se atingir os objetivos traçados, assim os conhecimentos válidos e verdadeiros detém qual melhor ângulo seguir demonstrando as falhas e dando assistência na tomada de decisões do cientista.

Para desenvolver a pesquisa as ferramentas utilizadas para tal fim, foram de natureza bibliográfica e de campo que possibilitou um maior conhecimento e análise sobre a qualidade de vida com os fatores ergonômicos que elencam o desempenho dos garis no ambiente de trabalho. No intuito se obter uma consolidação ou referência de como estabelecer uma melhoria no assunto estudado, dessa forma trará informações confiáveis ou sugestões para suprir deficiências requisitadas diante do estudo abordado.

A abordagem possui um caráter quantitativo, que permite mensurar a análise das informações e opiniões documentadas distinguindo a sua classificação e serem analisadas minuciosamente para se chegar a um resultado, sendo descritiva por cerca de questionamentos inseridos ao meio.

Em sua visão Gil (2010) o estudo descritivo, objetiva apresentar características de uma demandada população, podendo presumir prováveis relações entre variáveis resgatadas no assunto. A maior parte de pesquisas classificadas como descritivas são obtidas com desígnios profissionais.

No fundamento dos dados preza a utilização de uma forma técnica estatística que delimita o grau de eminência dos resultados analisados. Portanto a aplicação deste sistema corresponde a uma forma adequada de se aprofundar no estudo concernente.

As fontes empregadas em uma pesquisa que busca a coleta de informações são de contingências primárias e secundárias, onde reprimem a compreensão dos processos requeridos no desenvolvimento do estudo trabalhado.

No embasamento de Andrade (2006), as fontes primárias são contempladas por escritas originais que preponderam de temas ainda não consultados e pela sua proeminência se desenvolve novas obras, gerando um maior conhecimento sobre a matéria. Nas fontes secundárias são procedentes da literatura de origens primárias e restituem-se de fontes bibliográficas.

Partindo desta premissa, pode-se estipular que as fontes deferidas na pesquisa constam as formas primárias e secundárias, por não haver um estudo voltado a essa temática e exaltando diretrizes bibliográficas no contexto.

No procedimento de coleta das informações para se obter um conhecimento e análise dos fatores ergonômicos no trabalho desempenhado pelos garis na cidade de Picos-PI, se empregou perguntas fechadas estruturadas que possibilitasse uma exatidão nas respostas, deste modo quantificá-las percentualmente para atingir os objetivos predeterminados.

Michel (2005) trata a pesquisa quantitativa em sua consumação, como uma procura de resultados concisos que são demonstrados por meio de variantes previstas, onde esclarecerem as interferências e ocorrências de outras ações no trabalho comprovando-as estatisticamente.

Durante o processo do estudo realizado em agosto de 2013 houve um período de transição deste serviço de limpeza pública, onde predominou a terceirização neste trabalho. No universo calcula-se 80 colaboradores, sendo a amostra pesquisada de 20 pessoas

participantes. As representações dos dados coletados estão disponibilizados nos apêndices do trabalho, bem como o questionário e as fotografias sendo ferramentas de apoio aderentes a pesquisa.

Para se discutir os conhecimentos arrecadados, Vergara (2007) impõe que no tratamento dos dados em estudo aplica a pretensão de se utilizar as informações coletadas, fundamentando-as de maneira ajustada a real intenção da pesquisa. Nesta finalidade da coleta traduz no tratamento adequado e na interpretação correta dos dados.

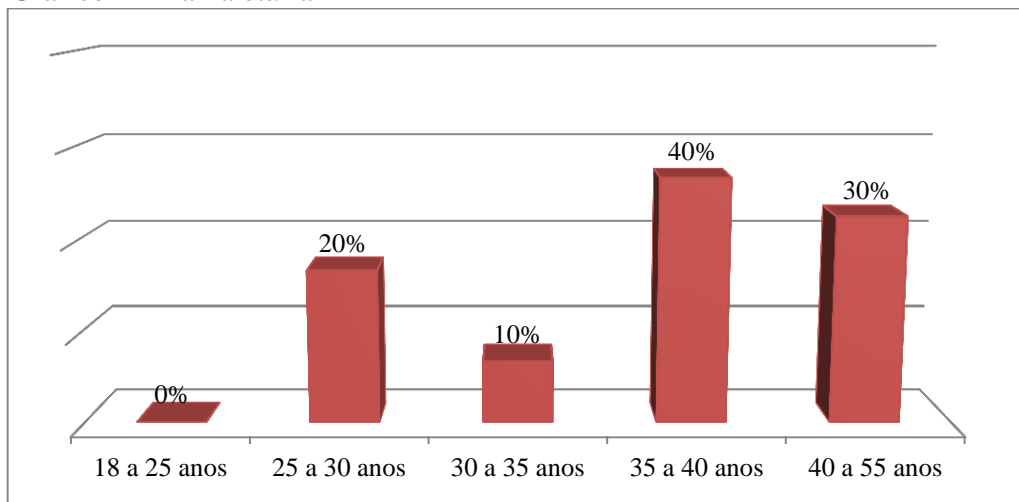
Com esse requinte delimitou-se na pesquisa para o recolhimento das informações o questionário quantitativo, a fim de comedir da melhor forma os dados coletados. No artifício técnico dos gráficos se utilizou do *Microsoft Excel 2010* como instrumento construtivo para analisar as indagações de forma coerente ao trabalho.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para o desenvolvimento do estudo em questão foram analisados uma amostra confiável de colaboradores da limpeza pública da cidade de Picos-PI, devido as limitações ao acesso não predominou a total população pretendida. No entanto os dados coletados permitiram uma análise ideal e compatível aos objetivos pressupostos que tracejaram a pesquisa.

Partindo para a sistematização deste tópico serão notados seguidamente, os informes acolhidos no estudo que consolidará os escopos da pesquisa, com a qualidade de vida no trabalho fazendo-se a análise os fatores ergonômicos no nível de desempenho dos garis na cidade de Picos – Piauí.

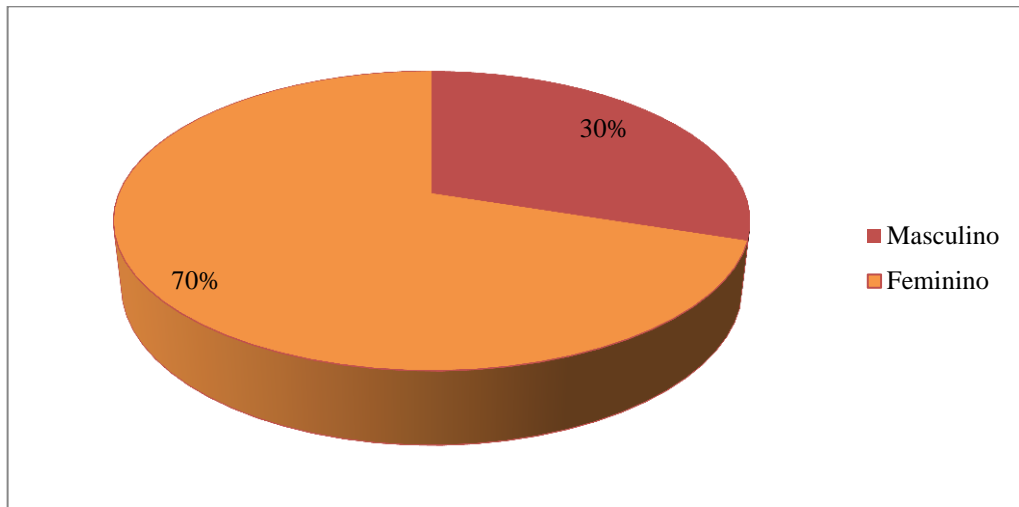
Gráfico 1 – Faixa etária



**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

Na observação do gráfico 1 demonstra que 40% do total das pessoas requisitadas no estudo varia de 35 a 40 anos, sendo seguido com 30% entre 40 e 55 anos, esses percentuais julgam a maior parte dos colaboradores dentre a pesquisa como as mais experientes. Completando os dados 20% demarcam a linha de 25 a 30 anos, 10% com a idade 30 a 35 anos e finalizando o quadro nota-se que não há presença de trabalhadores entre 18 a 25 anos.

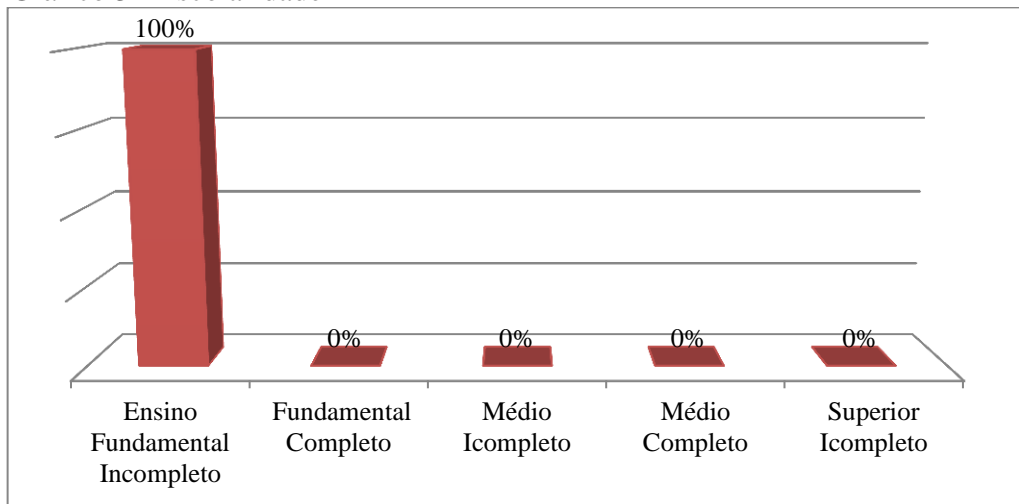
Gráfico 2 – Sexo dos colaboradores



**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

A amostra coletada no decorrer do trabalho idealizada no gráfico 2, a composição prescrita por 70% de mulheres e 30% de homens. Firmando o nível de atuação das mulheres no ambiente de trabalho.

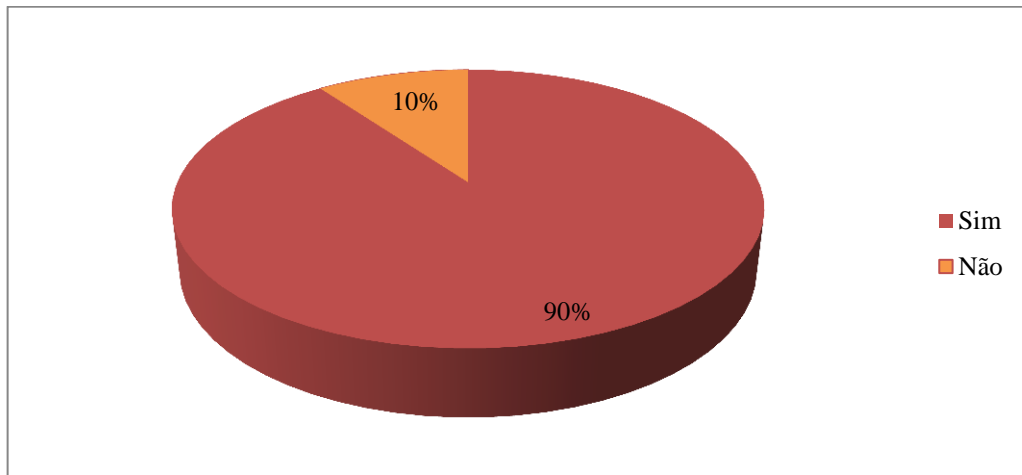
Gráfico 3 - Escolaridade



**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

Como exime neste gráfico, o grau de escolaridade dos colaboradores admite-se analisar que todos envolvidos no assunto possuem pouco ensino estudantil. Esse fato realça as dificuldades desse pessoal sobre o conhecimento necessário a sua vida particular e social.

Gráfico 4 – Estresse no trabalho



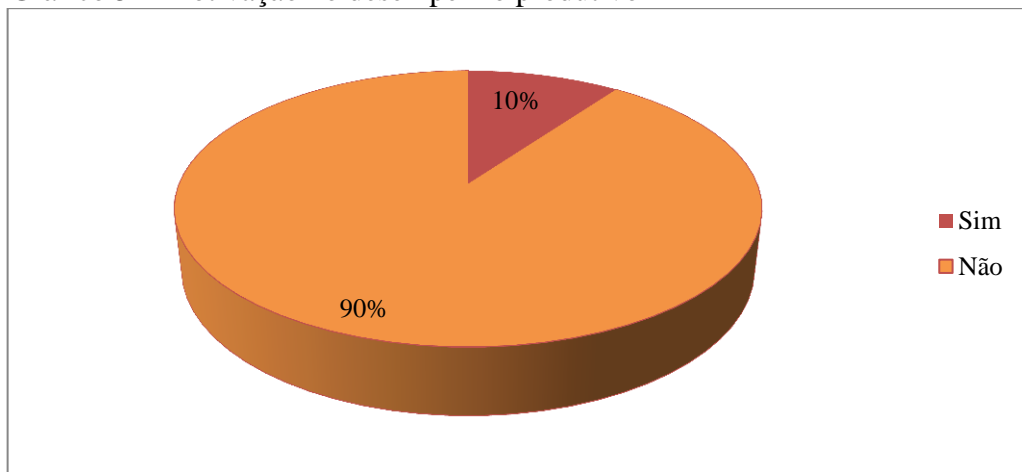
**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

A prática eficiente no desempenho das atividades em algumas situações é interferida pelo estresse no ambiente de serviço, segundo o gráfico 4 em 90% dos dados afirmam que esses trabalhadores sentem influências negativas na atuação funcional com estresse e 10% não concordam com esse argumento.

Segundo Bergamini (2006), que apesar de se considerar como uma predisposição relativa a uma vivência muito aguda e contínua, o estresse acaba promovendo sinais de consumo humano.

No prognóstico do estresse em meio a estes colaboradores, percebe-se uma grande intervenção desgastante no desempenho eficiente das pessoas neste ambiente, seja por formas repetitivas do trabalho, segurança, mudanças ou causas pessoais. Portanto para que o estresse passe a ser um aliado positivo é necessário entender cada indivíduo e adequar a melhor maneira de superar cada situação.

Gráfico 5 – Motivação no desempenho produtivo



**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

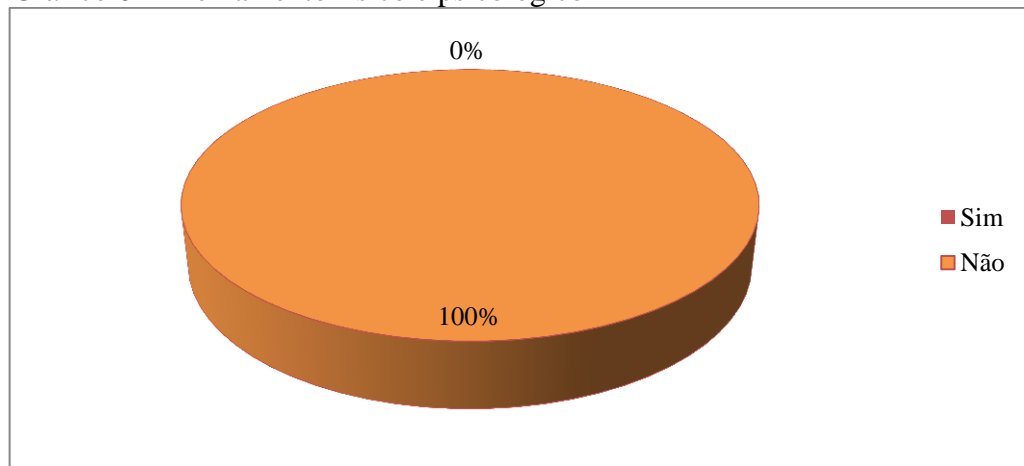


Na compreensão dos números contidos no gráfico 5 verificam, que 90% dos instruídos a pesquisa asseguram não conter forma alguma de motivação para as pessoas no desempenho produtivo e 10% acreditam na existência do fator motivacional.

A motivação oferece ao colaborador uma incitação no desenvolvimento de seus afazeres profissionais onde resulta em um desempenho satisfatório, este fator pode ser demonstrado com objetivos conjuntos ou individualmente. Para Bergamini (2006) as distintas necessidades que nascem internamente a cada ser humano são relacionadas às expectativas ou aspirações e surgem através de desejos das diversas formas, quanto no componente físico, como na personalidade psíquica.

Conforme a leitura dos dados analisados a motivação está pouco presente neste ambiente profissional, sendo assim um fator que preocupa o desempenho eficaz no trabalho. Para tanto um conhecimento e discernimento da instituição apropriado nesta área, perpetrará um comportamento mais produtivo das pessoas.

Gráfico 6 – Treinamento físico e psicológico



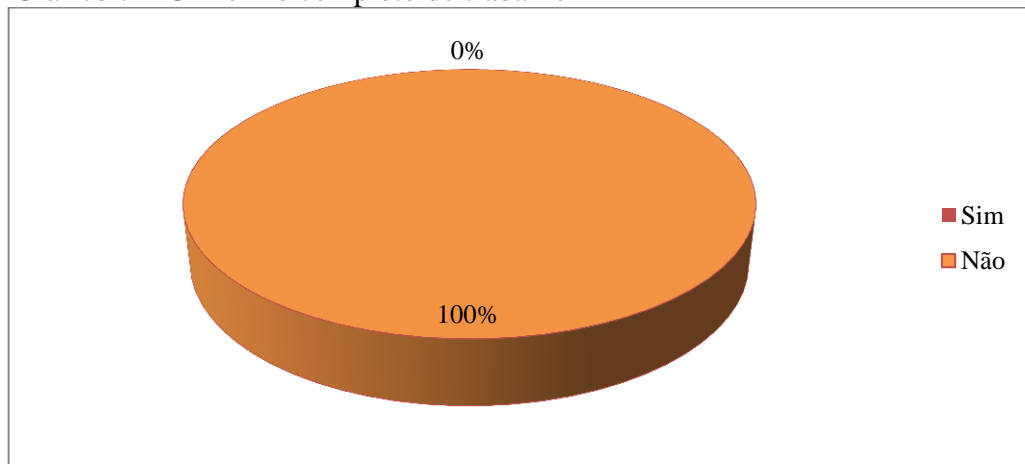
**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

Reverendo a dimensão totalizada no gráfico 6, permite consistentemente diagnosticar que a organização não oferece nenhum tipo de treinamento onde qualifique melhor o profissional nesta área.

Dul e Weerdmeester (2012) firmam que os trabalhadores submetidos no manuseio de cargas precisam ser treinados. Em muitos casos, a mudança de costumes dificulta estes ensinamentos, entretanto é necessário se solicitar treinamentos profundamente com repetições analisando todos os aspectos.

Um ambiente ergonômico trata da adequação do homem e suas necessidades ao ambiente de trabalho onde se possa conseguir utilizar corretamente todas suas capacidades produtivas. No alcance destes objetivos torna-se importante uma orientação ou um treinamento físico e psicológico para as pessoas, porém no ambiente em estudo não emerge esses fatores. Em um desempenho eficiente precisa-se investir plenamente neste âmbito, para a obtenção de um ambiente totalmente adequado.

Gráfico 7 – Uniforme completo de trabalho

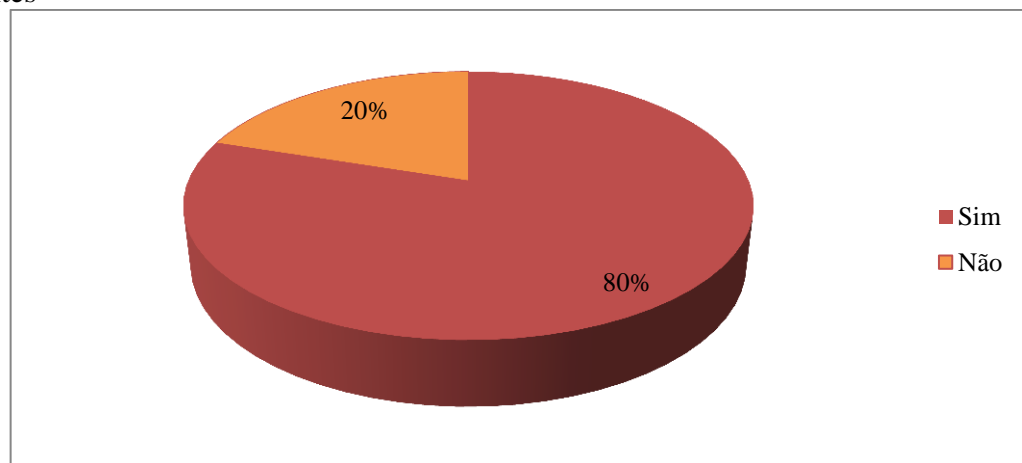


**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

No panorama do gráfico 7 registra na porção dos colaboradores examinados, que impera em sua totalidade a carência da uniformização completa de trabalho para estas pessoas participantes da pesquisa.

O uniforme completo caracteriza corretamente o trabalhador em suas funções operacionais, evitando incidentes que prejudiquem o desempenho eficiente e gerem acidentes no trabalho. Neste caso é relevante que a organização mantenha as pessoas com uniforme sempre com uma boa vida útil.

Gráfico 8 – A ausência de equipamentos de proteção individual como causa de acidentes



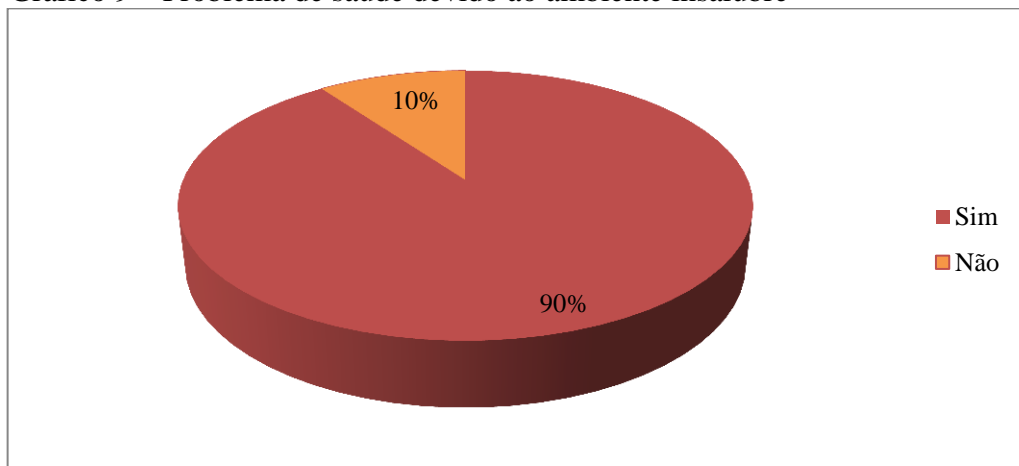
**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

Em 80% dos trabalhadores entrevistados avaliaram que a falta do equipamento de proteção individual (EPI), já ocasionou algum tipo de acidente de trabalho porém 20% não aderiram a essa situação delineada no estudo apontado no gráfico 8.

O equipamento de proteção individual garante em ambientes de riscos a diminuição ou eliminam os acidentes de trabalho como consta na NR-06, desta forma com intento de conceber a segurança do colaborador.

Na omissão do EPI indicado no percentual da pesquisa, se prever um alto número de acidentes no trabalho causados pela sua ausência tornando-o um fator preocupante a saúde e determinante para que estas pessoas desenvolvam as atividades com eficiência. Em ambientes de trabalho hostis não pode-se faltar este fator essencial a segurança, que protege a integridade física e a saúde do colaborador.

Gráfico 9 – Problema de saúde devido ao ambiente insalubre

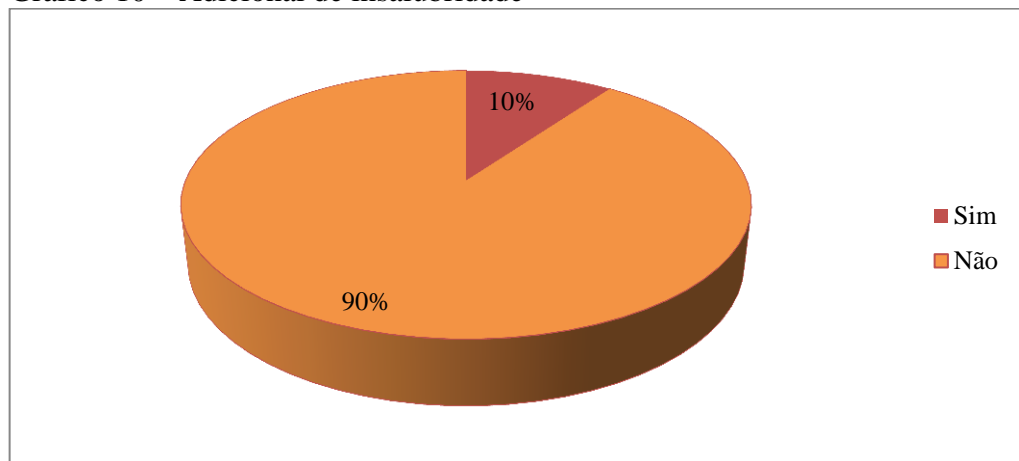


**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

O ambiente insalubre caracteriza por inferir diretamente na saúde humana, nesta visão o gráfico 9 identifica que 90% das informações retratadas pelos colaboradores já adquiriram problemas de saúde proporcionadas por este ambiente de risco e apenas 10% não entram na conferência destes dados absorvidos.

A insalubridade é competente a um espaço de trabalho que atinge nocivamente ao bem-estar das pessoas, podendo causar serias doenças ao organismo humano. Na exposição das informações nota-se uma enorme quantidade de trabalhadores atingidos diretamente por este ambiente. Partindo disto, a instituição deve examinar o foco desses problemas e proporcionar melhorias aos colaboradores.

Gráfico 10 – Adicional de insalubridade



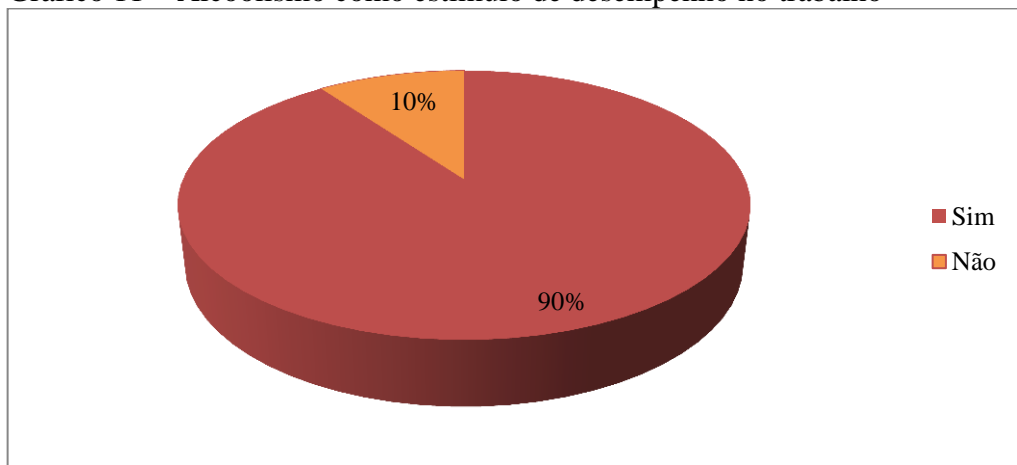
**Fonte:** Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

Este adicional incide uma porcentagem sobre o salário mínimo da região que varia de acordo com o grau culminância, na projeção do gráfico 10 percebe-se que 90% das pessoas não contêm esse adicional de insalubridade e somente 10% dos colaboradores incluídos na pesquisa cominam do atributo citado.

Na disposição da NR-15, o profissional que trabalhar em ambientes onde exponham sua saúde a agentes agressores aderem um adicional de insalubridade, sendo este variável de acordo com o grau de intensidade como 40% de nível máximo, 20% o médio e 10% no mínimo.

Para a compreensão dos dados a mínima parte dos garis que recebem o adicional estão dentro da esfera regida pelo concurso público, onde os garantem todos esses direitos trabalhistas aprovado de modo recente.

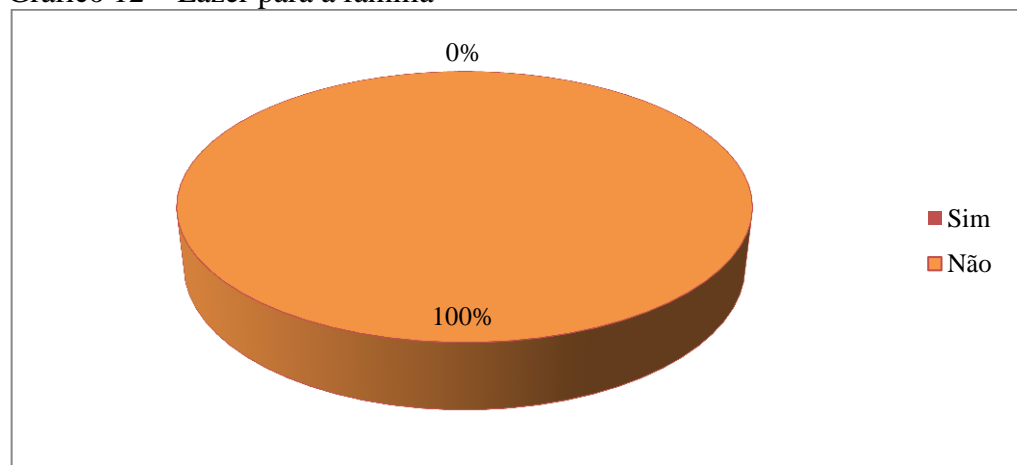
Gráfico 11 – Alcoolismo como estímulo de desempenho no trabalho



Fonte: Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

Na materialização das respostas no gráfico 11 em 90% dos trabalhadores seletos ao estudo, acreditam no uso de bebida alcoólica para desempenhar as tarefas de trabalho e 10% dos compartilhados da análise não aceitam tal gravidade.

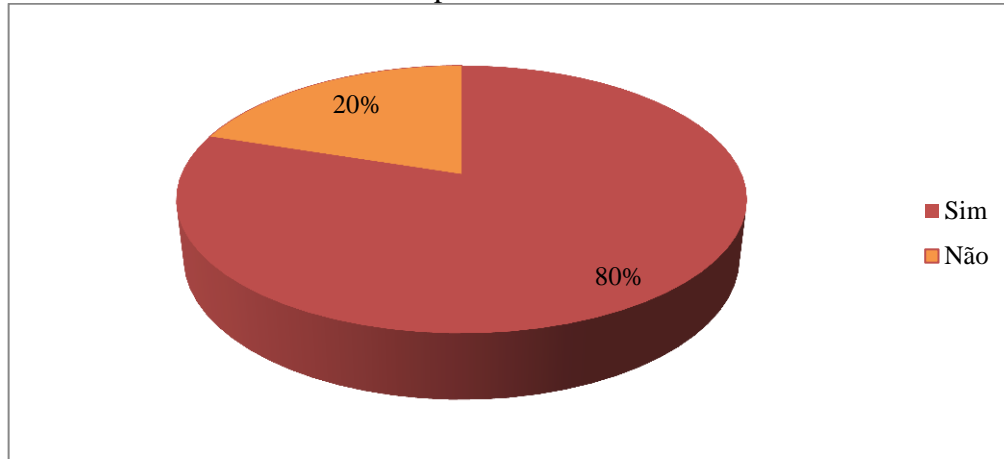
Gráfico 12 – Lazer para a família



Fonte: Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

No universo total de colaboradores presentes na pesquisa informaram na tese do gráfico 12, a não existência de lazeres ou algum tipo de lazer proporcionado para a família cedidos pela a organização.

Gráfico 13 – Preconceito sobre o profissionalismo exercido



Fonte: Informações da pesquisa realizada em agosto de 2013.

O preconceito em qualquer situação de vida ou inseridos no ambiente de trabalho inibe ações positivas das pessoas no meio convívio. No quadro 13 efetua que 80% dos contribuintes para a realização da limpeza pública na cidade de Picos-PI, já sofreram alguma forma de preconceito e 20% do caso indicam não ter passado a esse desafio por exercer esta profissão.

Quadro – 2 Análise dos dados

Afirmações	SIM	NÃO
Estresse no trabalho	90%	10%
Motivação no desempenho produtivo	10%	90%
Treinamento físico e psicológico	0%	100%
A ausência de equipamentos de proteção individual como causa de acidentes	80%	20%
Problema de saúde devido ao ambiente insalubre	90%	10%

No entorno do estudo contraiu-se e analisou-se inúmeros problemas na qualidade de vida dos garis na cidade de Picos-PI, em destaque os fatores ergonômicos para um bom nível de desempenho deste pessoal. Essas necessidades de melhorar a atual situação são cabíveis a todos envolvidos nesta área, para que haja mudanças rápidas e significativas devido ao grande descaso adquirido com os trabalhadores desta pesquisa.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na contextualização do estudo permitiu confrontar ideias sobre o assunto e atingir os objetivos que direcionaram o trabalho durante todo o processo, com isso se contraiu um aprendizado capaz de articular formas de sanar os problemas depositos na qualidade de vida no trabalho dos garis na cidade de Picos-Piauí, avaliando extensamente os fatores ergonômicos no nível de desempenho.

Em linhas gerais as informações prestadas pela amostra e o conhecimento amplo retraídos na pesquisa emergiu um baixo índice na qualidade de vida destes trabalhadores, sendo assim viável a remanescência dos fatores ergonômicos planejados para um desempenho satisfatório.

Em analisar os resultados destacados na discussão, pode-se externar as dificuldades encontradas por estes colaboradores no ambiente de trabalho, assim considerando dentre outras deficiências averiguadas, a falta de conhecimento instrucional e qualificação ou orientação para um desempenho com produtividade total.

No contorno dos dados levantados ao tema proposto é possível medir com clareza a imensidão dos problemas compactuados ao não desempenho eficaz destes colaboradores, assim notou-se que varias ações negativas inseridas nesse ambiente, influenciam no desenvolvimento qualificado das tarefas funcionais. Deste modo para se projetar avanços futuros no nível de atuação é necessário uma preocupação que consolide a qualidade de vida do trabalhador adequando-o aos fatores ergonômicos previstos no estudo.

Nas condições humanas do trabalho, para que as pessoas se mantenham integralmente capacitadas, é importante proporcionar um ambiente agradável de trabalho, tendo em vista todos os fatores que o reproduz, com um olhar holístico se utilizando de componentes onde remanejamos progressos para os colaboradores e a entidade.

Para tanto, o estudo realizado em favor da qualidade de vida no trabalho sobre a análise dos fatores ergonômicos que submergem os garis na cidade de Picos-Piauí, provocará uma repercussão positiva, pois possibilitou entender o nível de desempenho desse pessoal no desenvolvimento das atividades. Diante das evidências protocoladas no transcórre da pesquisa, vale ressaltar que o empenho desses colaboradores são fundamentais para se conseguir um resultado de protuberância no ambiente profissional vivido. Em termos essenciais, o trabalhador para desempenhar suas atividades com maior ênfase é irrefutável a presença da qualidade de vida no trabalho, trazendo em conjunto aspectos ergonômicos e satisfatórios.

Portanto é visível as necessidades da organização de se criar mudanças que incentivem um desempenho adequado ao bem-estar físico e mental, solicitando programas que ratifiquem um ambiente ergonômico configurado a suas capacidades. No intuito de proporcionar uma vida digna de sucesso profissional e social a estes trabalhadores.

Contudo é possível observar o quão é significativo o desenvolvimento desse trabalho, pois recomendará sugestões de melhoria nessa área de atuação vinculada a um conhecimento produtivo e por fim abrirá um caminho para novos estudos relacionados.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 10. ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

ABERGO. **O que é ergonomia**. Disponível em:

<[http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o\\_que\\_e\\_ergonomia](http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia)>. Acesso em: 12 de agosto de 2013.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Psicologia aplicada á administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. 3. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CORRÊA, Henrique L; CORRÊA, Carlos A. **Administração de produção e operações: manufaturas e serviços: uma abordagem estratégica**. 1. ed. 2 reimpr. - São Paulo: Atlas, 2008.

DUL, Jan; WEERDMEESTER, Bernard. **Ergonomia prática**. 3 ed. - São Paulo: Blucher, 2012.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos-PHR: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1. ed. 4. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. - São Paulo: Atlas, 2010.

KROEMER, K.H.E.; GRANDJEAN, E. **Manual de Ergonomia: Adaptando o trabalho ao homem**. 5. ed. - Porto Alegre: Bookman, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. - São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução á Administração**. 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2007.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 2005.

MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE. **Cidades sustentáveis**. Disponível em:

<<http://www.mma.gov.br/cidades-sustentaveis/residuos-solidos/catadores-de-materiais-reciclaveis/reciclagem-e-reaproveitamento>>. Acesso em: 23 de Setembro de 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **NR 06 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI**. Disponível em:

<[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20\(atualizada\)%202011.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388130953C1EFB/NR-06%20(atualizada)%202011.pdf)>. Acesso em: 24 de Julho de 2013.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das leis trabalhista – CLT**. Legislação. Disponível em:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 31 de Agosto de 2013.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 46. ed. – São Paulo: Atlas, 2011.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, T. A. ; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. **NR- 1 a 34 CLT- Arts. 154 a 201- Lei nº 6.514, de 22-12-1977 Portaria nº 3.214, de 8-6-1978 Legislação complementar índices remissos**. 67. ed. – São Paulo: Atlas, 2011.

SENADO FEDERAL – BRASIL. **Atividade Legislativa**. Disponível em:

<[http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=97108](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=97108)>. Acesso em: 31 de Agosto de 2013.

\_\_\_\_\_. **Atividade Legislativa**. Disponível em:

<[http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=102322](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=102322)>. Acesso em: 31 de Agosto de 2013.

SNELL, Scott; BOHLANDER, George. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução da 14. ed. norte- americana. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed São Paulo: Atlas, 2007.



## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Respeitado (a) colaborador (a), virmos por meio deste questionário realizarmos uma pesquisa acadêmica para concluirmos o curso Bacharelado em Administração, pela Universidade Federal do Piauí – Campus de Picos, e ficaríamos gratos pela sua cooperação em nos responder tais questionamentos, que serão usadas exclusivamente para essa instrução demonstrada.

Agradecidos:

José Antônio de Moura e Marcelo Macêdo do Nascimento

1- Qual a sua idade?

- 18 a 25 anos       30 a 35 anos       40 a 55 anos  
 25 a 30 anos       35 a 40 anos

2- Qual o seu sexo?

- Masculino  
 Feminino

3- Qual a sua escolaridade?

- Ensino fundamenta incompleto       Médio incompleto       Superior incompleto  
 Fundamental completo       Médio completo

4- Você acha que o estresse interfere no desempenho de suas funções no ambiente de trabalho?

- Sim  
 Não

5- Existe alguma forma de motivar os colaboradores no intuito de aumentar a produtividade do trabalho ?

- Sim  
 Não

6- Sua empresa proporciona algum tipo de treinamento físico e psicológico?

- Sim  
 Não

7- Sua empresa concede o uniforme completo?

- Sim  
 Não

8- Em sua opinião a falta dos equipamentos de proteção individual já causou algum acidente de trabalho?

- Sim  
 Não

9- Algum colaborador já adquiriu problema de saúde devido ao ambiente insalubre em que é exposto no seu dia a dia?

- Sim  
 Não

10- Você recebe algum adicional de insalubridade?

Sim

Não

11- Você acredita que ocorra o uso de bebida alcoólica para desempenhar as atividades no ambiente de trabalho?

Sim

Não

12- Sua empresa proporciona aos colaboradores algum lazer para os familiares?

Sim

Não

13- Você já presenciou alguma forma de preconceito na sociedade com algum colaborador por ser gari?

Sim

Não

## APÊNDICE B – Desenvolvimento do trabalho de limpeza pública em Picos-PI

**Figura 3 – Transporte de entulhos**



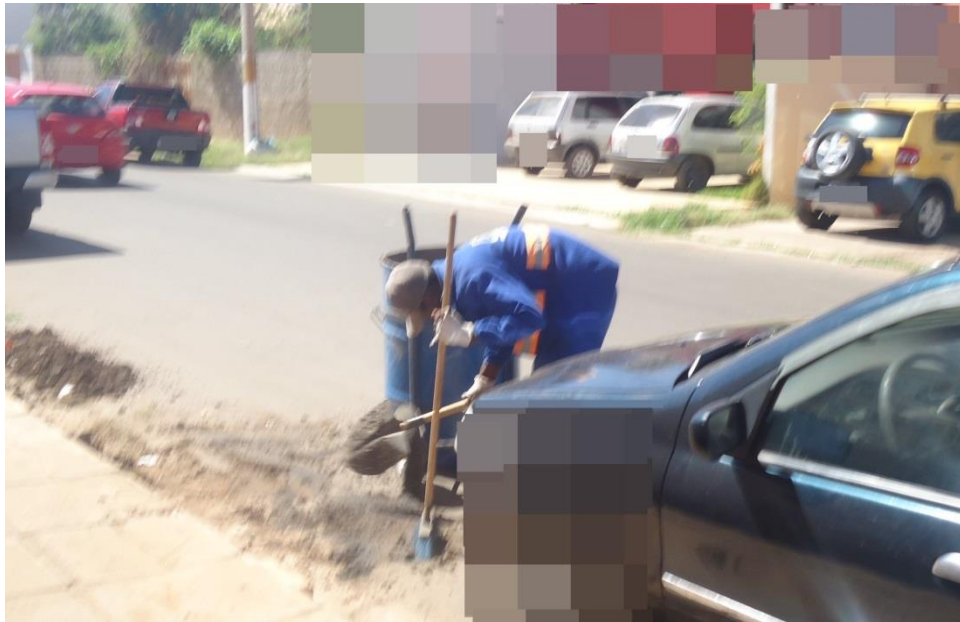
**Fonte:** Elementos da pesquisa, agosto de 2013.

**Figura 4 – Coleta do lixo de pequeno porte**



**Fonte:** Elementos da pesquisa, agosto de 2013.

**Figura 5** – Retirando detritos das ruas



**Fonte:** Elementos da pesquisa, agosto de 2013.

**Figura 6** – Deslocamento funcional



**Fonte:** Elementos da pesquisa, agosto de 2013.



**Figura 7** – Processo operacional no caminhão



**Fonte:** Elementos da pesquisa, agosto de 2013.

**Figura 8** – Recolhimento do lixo



**Fonte:** Elementos da pesquisa, agosto de 2013.

**Figura 9 – Compactação**



**Fonte:** Elementos da pesquisa, agosto de 2013.

**Figura 10 – Acúmulo de lixo**



**Fonte:** Elementos da pesquisa, agosto de 2013.





**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA  
"JOSÉ ALBANO DE MACEDO"**

**Identificação do Tipo de Documento**

- ( ) Tese  
( ) Dissertação  
( ) Monografia  
(X) Artigo

Eu, José Antônio de Moura; Marcelo Maído do Nascimento,  
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de  
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,  
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação  
Qualidade de vida no trabalho: Uma análise dos fatores ergonô-  
micos no nível de desempenho dos garis na cidade de Picos-PI.  
de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título  
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 26 de Setembro de 2013.

José Antônio de Moura

Assinatura

Marcelo Maído do Nascimento

Assinatura