

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS GARIS DE PALMAS – TO

QUALITY OF LIFE IN THE WORK OF GARMES DE PALMAS - TO

Kessy Jhonys Rezende
Faculdade ITOP
kjhonisrezende@gmail.com

Roberto Mauro Guarda
Faculdade ITOP
robertomaurog@gmail.com

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo principal analisar a qualidade de vida no trabalho dos garis da cidade de Palmas – TO -, sendo assim foi aplicado uma pesquisa de campo junto aos profissionais de limpeza urbana através de um questionário fundamentado em 14 perguntas fechadas de múltiplas escolhas e 1 pergunta aberta para que eles dessem sua opinião sobre o que deveria ser mudado, para que tenham uma melhor qualidade de vida no seu ambiente de trabalho. E para se aprofundar ainda mais sobre o assunto, se fez necessário a utilização de dados de várias referências bibliográficas de autores que se dedicaram a abordar o tema em seus estudos.

Palavras-chave: *Gestão por competência, Desenvolvimento, Treinamento.*

ABSTRACT

The present article has as main objective to analyze the quality of life in the work of the garish of the city of Palmas - TO -, so a field survey was applied to the professionals of urban cleaning through a questionnaire based on 14 closed questions of multiple choices and 1 open question for them to give their opinion on what should be changed so that they have a better quality of life in their work environment. And in order to delve deeper into the subject, it was necessary to use data from several bibliographical references of authors who dedicated themselves to the subject in their studies.

Keywords: *Competency management, Development, Training.*

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos as organizações começaram a perceber que seu grande capital e de fato humano. E que quanto melhorar suas condições de trabalho e de vida, mais eficiente a instituição se tornara. Muito mais que conhecimento técnico, o grande diferencia hoje é a qualidade do ambiente de trabalho, e quanto mais as empresas procurarem oferecer um melhor clima dentro do ambiente de trabalho, mais motivados seus colaboradores estarão e consequentemente mais produtivos serão.

Fernandes (1996) afirmam que a qualidade de vida no trabalho funciona exatamente como um programa que tem como principal objetivo a renovação das formas de organização no trabalho, de modo que, ao mesmo instante em que se eleva o nível de satisfação da equipe de trabalho, se eleva também a produtividade das organizações.

Assim se pode afirmar que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho. E que o conceito de QVT engloba, atendimento a necessidades e aspirações humanas, calcada na ideia de humanização do trabalho e de responsabilidade social da organização. Dessa maneira, a capitalização dos recursos humanos é tão essencial quanto á dos demais recursos com que conta a organização.

Um dos grandes desafios para toda instituição tem sendo exatamente manter uma QVT de qualidade e fazer com que ela siga um processo de melhoramento continuo e direcionar este trabalho para a qualidade de vida no trabalho dos garis se fez de extrema importância por esses profissionais se passarem quase que despercebidos aos olhos da sociedade, as vezes até mesmo dos seus próprios chefes.

Assim identificar como se encontra os níveis de satisfação desses profissionais e como se encontra as suas condições de trabalho, e uma questão de grande importância para se conseguir alcançar o sucesso, pois já mais será possível melhorar uma coisa que não se consegue medir.

CONTEXTO HISTÓRICO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Historicamente a origem do movimento de QVT surgiu em meados da década de 50, mais especificamente na Inglaterra, por meio do trabalho de Eric Trist e seus colaboradores, que realizaram estudos para tentar compreender a relação existente entre indivíduo, trabalho e organização. Eles observaram que um dos aspectos fundamentais é a realização do indivíduo no trabalho que influencia diretamente na produtividade.

A partir de 1960 o movimento da QVT tomou grandes impulsos com a conscientização da importância de se buscarem melhores formas de organizar o trabalho a fim de diminuir os efeitos negativos do mesmo na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Mais somente no início da década de 70 que o tema foi introduzido publicamente no cenário, principalmente pela criação dos centros de estudos nos EUA (National Center for Productivity and Quality of working Life). Com a crise energética mundial e o aumento da inflação o assunto acaba perdendo espaço no cenário em 1974, ressurgindo somente seis anos depois em 1980 com o aparecimento das teorias japonesas de administração. Os japoneses despontaram no cenário econômico internacional com resultados positivos de produtividade, obtidos via implementação de técnicas de reestruturação de processos centradas na automação intrinsecamente atreladas a um esquema valorizador do indivíduo e do trabalho em equipe.

De acordo com Freitas (2007) desde de então, o tema Qualidade de vida no trabalho vem ganhado destaque, sendo cada vez mais amplamente discutido e considerado como objeto de estudo.

CONCEITUAÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Desde sempre a qualidade é definida como os atributos que torna um produto diferente do outro, porém a expressão qualidade aplicada em seres humanos dentro das organizações também conhecida como qualidade de vida no trabalho, surgiu a mais de 50 anos atrás e vem sendo estudada até os dias atuais.

Segundo Chiavenato (2009) QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização.

Através dos anos o conceito de QVT vem sendo abordado em diversos tipos de estudos, definindo assim não como um modismo temporário, que segundo muitos empresários que seria e conseqüentemente logo cairia no esquecimento, mais sim como um dos principais processos de desenvolvimento humano dentro das organizações.

Nadler & Lawler (1994) aborda em suas pesquisas que o conceito de QVT foi evoluindo através dos anos, na medida em que surgem novos trabalhos e pesquisas relacionado ao tema, porém sempre focando no desenvolvimento das pessoas dentro das organizações.

Hackman e Oldham apud Fernandes (1996) consideram que a qualidade de vida no trabalho se apoia em características objetivas das tarefas realizadas no ambiente de trabalho. Desta maneira os autores propuseram o modelo das dimensões básicas da tarefa, que pressupõe a influência nos estados psicológicos críticos que, por sua vez, determinam os resultados pessoais de cada funcionário em relação ao trabalho.

Para Bergeron apud Fernandes (1996: 43), a QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos visando modificar um ou vários aspectos do meio-ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa.

Westley (1979) por sua vez, ao definir QVT analisa quatro dimensões relacionadas ao trabalho e suas manifestações tanto a nível individual como social. Essas dimensões são definidas como econômicas, políticas, psicológicas e sociológicas, e se concretizam em indicadores de QVT

Chiavenato (2006), embora se aprofunda bastante sobre os fatores ambientais ao considerar o tema, afirma que qualidade de Vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas – higiene e segurança – seja em suas condições psicológicas e sociais. O autor acrescenta que, para alcançar produtividade e qualidade, as organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição.

GARIS

De acordo com o dicionário de língua portuguesa, gari significa pessoa que varre as ruas, contratada por órgão municipal encarregado da limpeza pública; varredor de rua. Porém com o passar dos anos o termo gari vem sido substituído por equipe de limpeza urbana.

CONTEXTO HISTÓRICO NO BRASIL

Até meados do século XIX o império não tinha um serviço de coletas de lixo e os responsáveis por coletar os lixos das casas e das cidades eram os próprios escravos, que eram obrigados por seus senhores a retirar o lixo e levar para um local mais afastado da cidade para que não incomodasse ninguém.

Porém, à medida que as cidades cresciam a quantidade de lixo também crescia, e os escravos já não conseguiam retirar tantos lixos da cidade, assim cada vez mais aumentava o acúmulo de lixo nas cidades. Essas cidades começaram a produzir odores e passaram a sofrer com infestações de ratos.

A capital do império que era o Rio De Janeiro foi a que mais sofria com o alto acúmulo de lixo nas ruas, pedestre não conseguia se separar dos lixos, com tanta sujeira em 1875 o

império viu se obrigado a contratar o engenheiro francês Aleixo Gary para instalar no rio de janeiro o primeiro sistema de limpeza urbana.

Segundo Almeida (2014) o engenheiro Aleixo Gary assinou contrato, em 11 de outubro de 1876, com o Ministério Imperial para organizar o serviço de limpeza da cidade do Rio de Janeiro. O serviço incluía remoção de lixo das casas e praias e posterior transporte para a Ilha de Sapucaia, onde hoje fica o bairro Caju.

Aleixo costumava reunir no Rio de Janeiro, cidade onde morava, funcionários para limpar as ruas após a passagem de cavalos, o que nessa época era muito comum, os cariocas acostumaram com esse trabalho e sempre mandavam chamar a "turma do Gari" para executá-lo. Aos poucos e de tanto repeti-lo, a população da cidade associou o sobrenome de Aleixo Gary aos funcionários que cuidam da limpeza das ruas. Assim, em homenagem a ele o nome Gary foi designado ao pessoal que varriam as ruas.

Aleixo Gary permaneceu no cargo até o vencimento do seu contrato, em 1891 substituir o seu lugar, seu primo Luciano Gary. Porém a empresa foi extinta um ano depois, sendo criada a Superintendência de Limpeza Pública e Particular da Cidade, cujos serviços deixavam a desejar.

Em homenagem a Aleixo Gary, a Comlurb mantém em Campo Grande, no Rio de Janeiro, uma fábrica de utensílio para limpeza urbana que leva o nome de fábrica Aleixo Gary. De acordo com Vaz (2014) O vocábulo "gari" consolidou-se em 1909 e atualmente é usado em todo o Brasil para designar o varredor de ruas, geralmente contratado pelo órgão municipal encarregado da limpeza pública.

ATIVIDADES EXECULTADAS PELO GARI

Seu campo de atuação está ligando ao de infraestrutura, suas atribuições, são direcionadas ao asseamento básico das ruas das cidades. O gari é responsável pela limpeza público, desde varrimento de rua, a coleta de resíduo, lixo, orgânico, lixo reciclável, bota fora, limpeza de boca de lobo, campina e córregos.

METODOLOGIA

Essa pesquisa classifica como bibliográfica e de campo, de natureza descritiva qualitativa com o objetivo de verificar suas deficiências em relação ao tema, para possíveis intervenções por parte da administração, visando obtenção de qualidade, produtividade.

Essa pesquisa teve como umas das suas bases principais informações adquiridas através de livros e sites da internet, artigos periódicos. Desenvolvendo assim informações a partir de dados já publicadas, caracterizando assim a principal característica de uma pesquisa bibliográfica. Teve forte influência da pesquisa de campo também recebendo informações de observação de fatos e fenômenos exatamente como ocorrem no real, à coleta de dados referentes aos mesmos e, finalmente, à análise e interpretação desses dados, com base numa fundamentação teórica consistente, objetivando compreender e explicar o problema pesquisado.

Buscando, primordialmente, descrever as características da população analisada e estabelecer possíveis relações entre variáveis, incluindo-se neste grupo as que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças a respeito de uma determinada situação, o que se constitui escopo de pesquisas descritivas

Esta pesquisa adota como um dos princípios fundamentos que os maiores conhecedores da qualidade de vida no trabalho são os próprios colaboradores da organização, pois somente eles estão em contato direto com esse ambiente além de ser um dos principais conhecedores desse ambiente.

Assim foram pesquisados aleatoriamente 176 colaboradores, durante o mês de agosto ao mês de setembro do ano de 2016, com o objetivo de colher dados relacionados Qualidade de vida no Trabalho ligada ao serviço de limpeza urbano, ressaltando que os pesquisados foram os colaboradores acessíveis durante a realização da pesquisa.

A presente pesquisa passou pelas seguintes etapas: revisão da literatura, elaboração do instrumento de coleta de dados, coleta dos dados, análise dos dados e tratamento estatístico para posterior interpretação dos resultados.

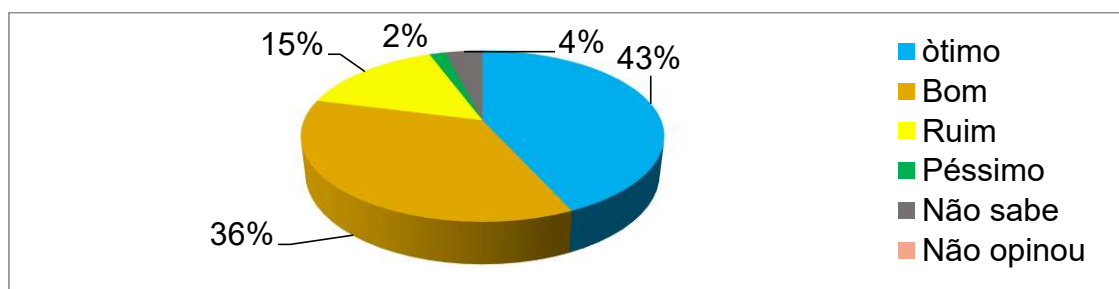
Aconselhado inicialmente pelo orientador Roberto Mauro que se fizesse inicialmente uma revisão bibliográfica através de livros, artigos, revistas e sites, buscando assuntos relacionados ao tema qualidade de vida no trabalho como, principais conceitos, definições, histórico da qualidade de vida no trabalho, surgimento. Também nessa revisão foram pesquisados os principais defensores e principais métodos relacionado à QVT.

Foram aplicados aos colaboradores da equipe de limpeza urbana (Garis) questionário estruturado em 14 perguntas fechadas e 1 pergunta aberta para que os colaboradores pudessem indicar em qual área deveria acontecer uma melhora para que a sua QVT melhorasse. E após a coleta de dados realizou-se a tabulação, construiu-se os gráficos com a análise dos dados. Para realizar a coleta de dados os colaboradores foram abordados um a um, onde foram garantidos também o total anonimato dos entrevistados.

Posteriormente a coleta de dados, os depoimentos coletados através dos questionários foram tratados realizado - se a tabulação, construindo - se os gráficos com a análise dos dados.

A seguir serão apresentadas as análises dos dados coletados da pesquisa realizada entre os meses de agosto e setembro de 2016, de forma aleatória com 176 colaboradores da equipe de limpeza urbana em diferentes pontos da cidade.

Gráfico 01: Em relação ao ambiente de trabalho, como você considera o seu?



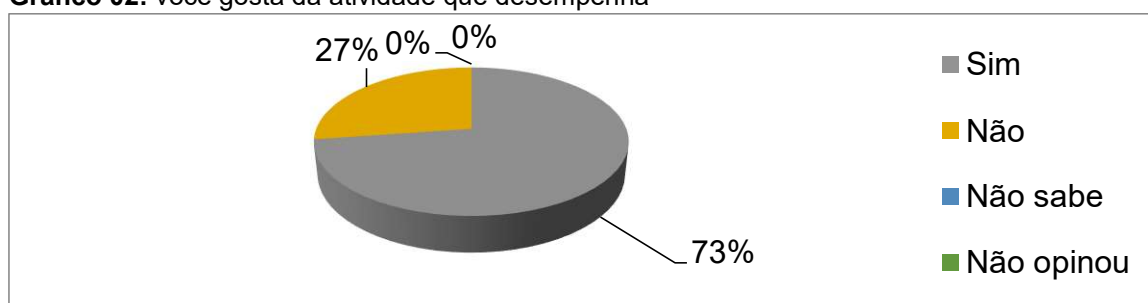
Fonte: Elaboração Própria

Foi questionado como os colaboradores consideram seu ambiente de trabalho e 43 % considera como sendo ótimo e outros 36 % considerou como bom, com isso percebe se quer mesmo o ambiente de trabalho em que eles atuam sendo um pouco hostil e imprevisível mais da metade dos colaboradores gosta e o aprova o ambiente em que eles passam a maior parte do seu tempo, porém outros 15% apontou como ruim somente 2% afirmaram ser péssimo e apenas 4% não soube responder, indicando assim um nível muito baixo dos funcionários que não aprovam o ambiente em que estão.

De acordo com Tortorette (2011) para que os colaboradores possam ter um desempenho adequado e atingir os seus objetivos e necessários que se estejam em um ambiente de trabalho livre de conflitos, que esse ambiente tenha uma harmonia, livre de grandes pressões, pois segundo ele ainda um ambiente que esteja em constantes conflitos, além de causar desmotivação da equipe, ainda poderá afetar não só na produtividade e o desempenho pessoal de cada funcionário, mais também afetara a saúde dos colaboradores causando diferentes tipos de doenças.

Ainda segundo Tortorette (2011) e de extrema importância identificar as pessoas que não estão felizes com o seu ambiente de trabalho dentro da organização, pois existem grandes chances de as opiniões e atitudes desses indivíduos afetarem o restante da equipe.

Gráfico 02: você gosta da atividade que desempenha



Fonte: Elaboração Própria

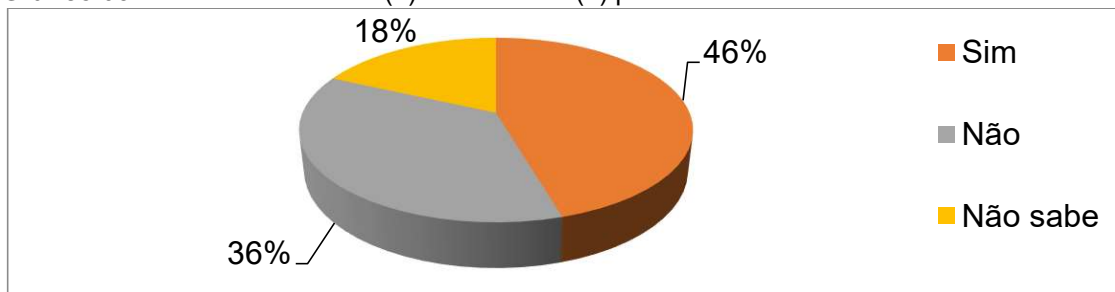
Ao serem questionados na segunda pergunta se gostam da atividade que desempenham o gráfico mostrou 73% dos colaboradores gostam e apontou que apenas 27% não gostam, mostrando assim que estão fazendo uma atividade que eles se sentem bem ao fazer, porém mesmo sendo alto o nível de aprovação e necessário considerar que a questão levantou um índice bastante importante mostrando que existe uma pequena porcentagem que não estão felizes praticando suas atividades de trabalho.

De acordo com Matta (2016) quando o funcionário gosta do que faz a motivação e o empenho são maiores. Logo, há mais chances de destacar-se no mercado e ascender na **carreira**, pois quando o funcionário gosta do que se faz, ele acaba se dando ao máximo e se dedicando cada vez mais para poder fazer um trabalho com um alto nível de qualidade, pois gostar do que se faz desperta uma paixão pelo seu trabalho.

Assim podemos perceber que é muito importante ter pessoas dentro da organização que gosta do que fazem que se dedique não apenas pelo salário que recebem, pois em muitas das

vezes o salário não será tão atraente e satisfatório, mais que desempenhe sua atividade por amor a sua profissão. Que “segundo JOBS (2005) temos que encontrar aquilo que amamos, pois será a única maneira de fazer um excelente trabalho”.

Gráfico 03: você é reconhecido (a) e valorizado (a) pela chefia do seu trabalho?



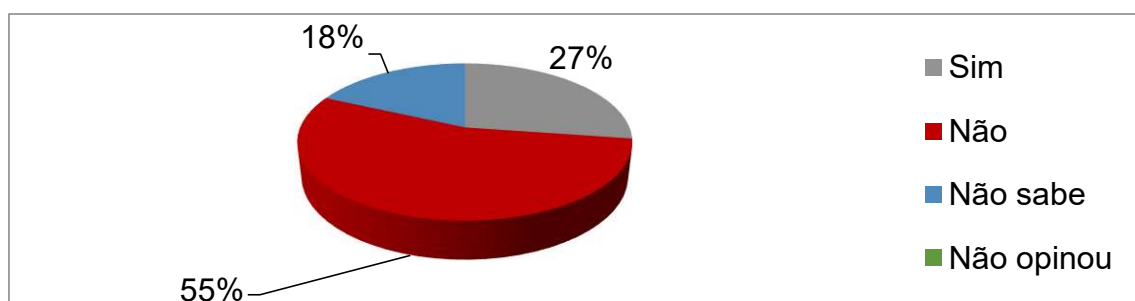
Fonte: Elaboração Própria

Nesta questão, objetivou em identificar se os colaboradores recebem reconhecimento da sua chefia pela atividade que desenvolvem como podem ser verificados no gráfico 46 % afirmaram que sim, porém por outro lado 36 % responderam que não e 18 % não sabem. Assim a terceira pergunta nos mostrou que existe uma grande massa de colaboradores que não estão recebendo os devidos reconhecimentos, que é uma das coisas que mais motiva e levanta à estima do funcionário para realizar suas atividades.

Segundo Santos (2005) desde a hora do nosso nascimento estamos à procura de reconhecimento e conforme a Teoria das Necessidades Humanas – Abraham Maslow – dentro de cada um de nós existe a necessidade de sabermos que, de alguma forma, nós fazemos a diferença para alguém. Ou seja, o reconhecimento é tão necessário para o crescimento e o bem-estar de uma pessoa quanto o alimento e a habitação.

Assim é necessário ressaltar que o reconhecimento não vem somente através do dinheiro, pode vir através de elogios após um trabalho bem feito, porém vale ressaltar que de acordo com Portal (2014) a falta de reconhecimento por sua vez é um dos grandes males não mensuráveis que inevitavelmente comprometem os resultados da organização.

Gráfico 04: Você recebe reconhecimento da sociedade pelo trabalho que executa?



Fonte: Elaboração Própria

Referindo-se os colaboradores recebiam reconhecimento perante a sociedade pelo trabalho quem eles executam apenas 27% dos pesquisado indicaram que sim, por outro lado

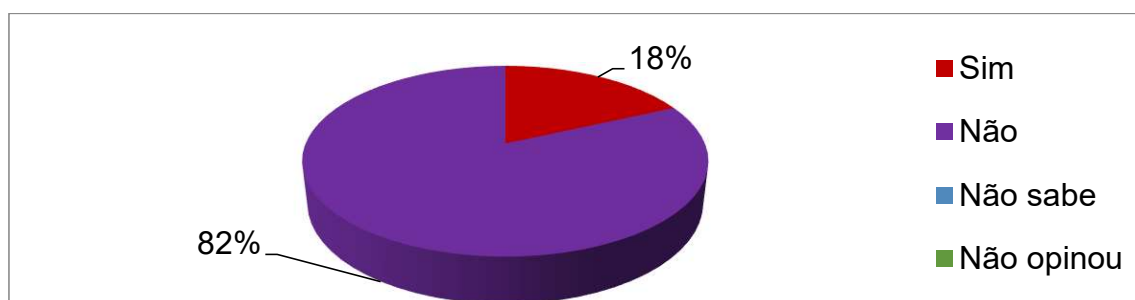
55% afirmaram não receber reconhecimento da sociedade e outros 18% disseram não saber essa questão.

O que percebe – se com os dados revelados pelo gráfico e que a grande maioria dos colaboradores (55%) não se sente valorizado pela sociedade e certamente, esse fator gera uma grande insatisfação das equipes de limpezas, podendo assim afetar diretamente a motivação dessas equipes.

Diante das respostas dos colaboradores podemos perceber o quanto esses profissionais se sentem frustrados e desvalorizados perante a sociedade. E mostra o quanto às pessoas não dão muito importância para esses profissionais, pois de acordo com os próprios entrevistados as pessoas as olham de uma maneira diferente, e que muitas pessoas fazem chacotas com o tipo de trabalho que eles executam jogão lixo na rua de propósito.

Através dessas reclamações feitas pelos próprios garis, podemos perceber que nós como sociedade esquecemos que essa atitude afeta diretamente a motivação, podendo até mesmo fazer com que esses profissionais abandonem seu trabalho e desista do próprio emprego.

Gráfico 05: Você considera seu salário adequado com a atividade em que exerce?



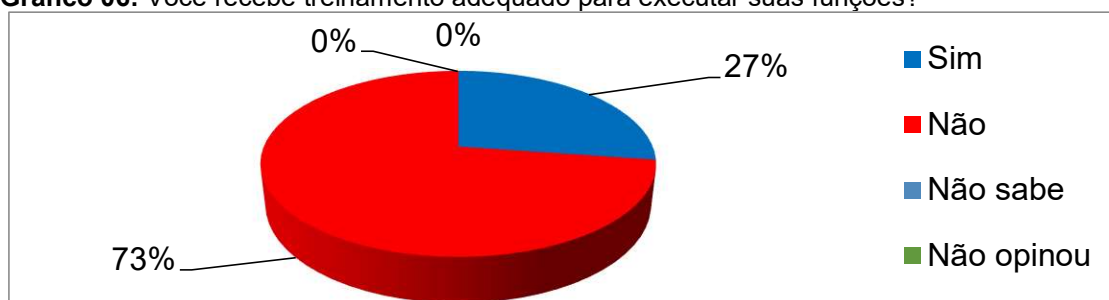
Fonte: Elaboração Própria

Quando questionado se os colaboradores consideram adequando os salários que eles recebem perante a atividade que exercem, somente 27% disseram que sim, por outro lado 82% dos pesquisados afirmaram que não. Assim através do gráfico podemos perceber que a grande maioria se sente insatisfeito com o salário que recebem, podendo assim afirma que essa questão merece atenção especial de urgência.

Segundo Sória (2005), associando teorias utilizadas em psicologia na questão de salário como fator de motivação, identifica-se que, indiretamente, ele contribui para as necessidades humanas. "As pessoas desejam dinheiro porque lhes permite não só a satisfação de necessidades fisiológicas e de segurança, mas também dá plenas condições para a satisfação das necessidades sociais, de estima e de auto realização".

Sória (2005) ainda explica que o dinheiro não é um fim, ele não é o motivador, mas o meio que faz com que as pessoas atendam suas necessidades e, aí sim, se motivem. "O salário não é fator de motivação, quando analisado isoladamente. A troca fria de produção por salário não gera satisfação ao empregado, é apenas recompensa justa pelo seu trabalho e o empregado busca a garantia de sua sobrevivência".

Gráfico 06: Você recebe treinamento adequado para executar suas funções?



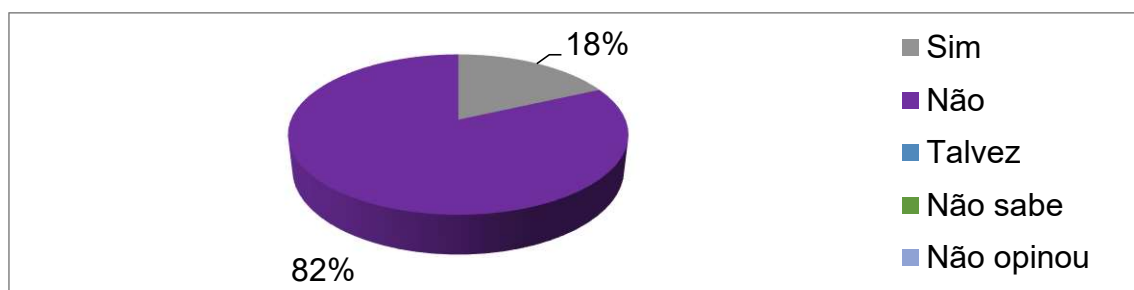
Fonte: Elaboração Própria

Em relação ao questionamento sobre se recebem treinamento para executar suas atividades, a maioria dos entrevistados (73%) afirmaram não receber nenhum tipo de treinamento, porém 27% responderam que sim, porém ressaltaram que o único treinamento recebido foi uma palestra. Tais dados refletem que tanto a prefeitura como a empresa valor ambiental não se preocupam em prestar nenhum treinamento para suas equipes de limpeza, ressaltando ainda que tais equipes estão em contato diariamente com um ambiente imprevisível onde qualquer descuido pode agravar u acidente.

Chiavenato (2009), afirma que o treinamento e um esforço dirigido dirigido no sentido de equipe, que tem por finalidade de fazer a mesma atingir objetivos da organização e a capacitação da equipe de uma maneira mais econômica. Ou seja, dessa maneira treinamento não é uma despesa e sim um investimento altamente compensador para a organização.

Segundo Almeida (2007) as funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações adquire um papel de preparação de indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades. Pois o treinamento capacita o pessoal para que eles possam fazer sua atividade da melhor maneira possível, ainda economiza tempo gasto desnecessário, motiva o colaborador, pois ele se sente valorizado pôr a organização está investindo nele ao capacita – ló.

Gráfico 07: Em termos de segurança, você se sente seguro em relação ao seu ambiente de trabalho?



Fonte: Elaboração Própria

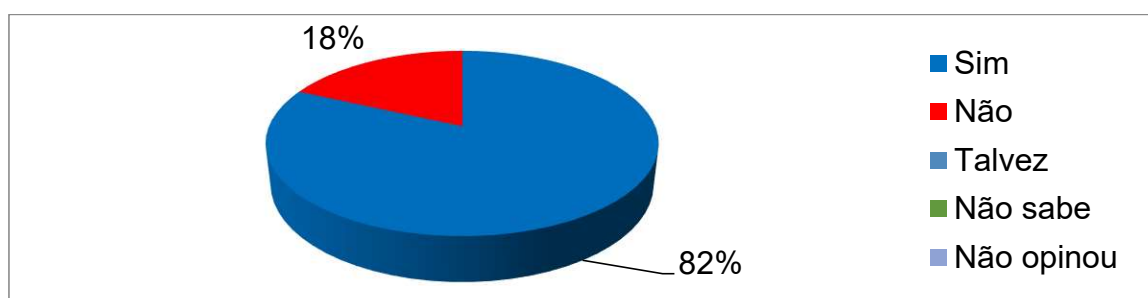
Em relação ao questionamento se os colaboradores se sentem seguros no seu ambiente de trabalho, apenas 18% dos entrevistados consideraram se sentir seguro porem a grande maioria (82%) afirmaram que não se sentem seguro no seu local de trabalho, muitos dos

pesquisados afirmam sair de casa se saber se irar retorna para casa, pois presenciam assaltos constantemente quando estão fazendo seu trabalho.

Segundo Alves (2015) “De um modo geral, é importante que o empregador invista na segurança dos seus colaboradores, não só para fazer com que eles se sintam seguro mais também para a própria segurança da organização. Mas antes de qualquer coisa, são essas ações que vão proteger a organização de problemas futuros, de queixas trabalhistas, indenizações e tudo mais”, comprometimento com a saúde do trabalhador e a prevenção de riscos gera um círculo virtuoso de respostas positivas para a empresa, uma vez que a segurança no ambiente de trabalho está intimamente ligada ao orgulho de pertencer a uma organização. Por isso, cada vez mais ela tem sido tratada como diferencial estratégico e ganhando a atenção dos gestores.

Desta forma, fazer com que os funcionários se sintam seguro em seu ambiente de trabalho e um fator que afetara diretamente a produtividade de cada um deles.

Gráfico 08: Você recebe equipamentos de segurança e proteção adequados para executar seu trabalho?



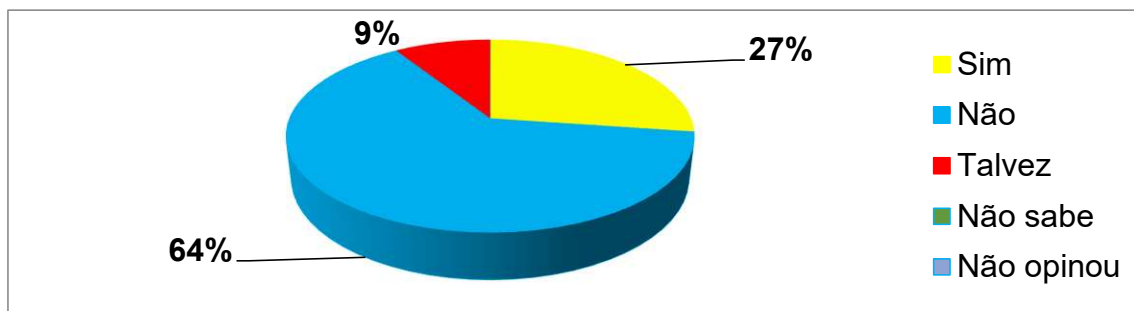
Fonte: Elaboração Própria

Quando questionados sobre se recebem equipamentos de segurança e proteção adequada para praticar suas atividades a grande maioria dos entrevistados (82%) afirmaram que sim, por outro lado 18% dissera não receber equipamentos algum para sua proteção.

De acordo com Bertold (2010) o uso dos equipamentos **de segurança** é fundamental para garantir a saúde e a proteção do trabalhador, evitando consequências negativas em casos de acidentes de trabalho. Além disso, também é usado para garantir que o profissional não será exposto a doenças ocupacionais, que podem comprometer a capacidade de trabalho e de vida dos profissionais durante e depois da fase ativa de trabalho. Os equipamentos de segurança são importantes para proteger os profissionais individualmente, reduzindo qualquer tipo de ameaça ou risco para o trabalhador.

Porém para que esses equipamentos realmente garanta a saúde dos funcionários e necessários que sempre estejam em boas condições de usos, e importe aborda que de acordo com os próprios colaboradores eles não recebem nenhum tipo de supervisão para verificar se realmente estão usando esses acessórios, e de extrema importância que se tenha um técnico ou superviso para acompanha-los para verificar se realmente estão usando esses equipamentos.

Gráfico 09: acontecem reuniões constantes para discutir as atividades a serem executadas?



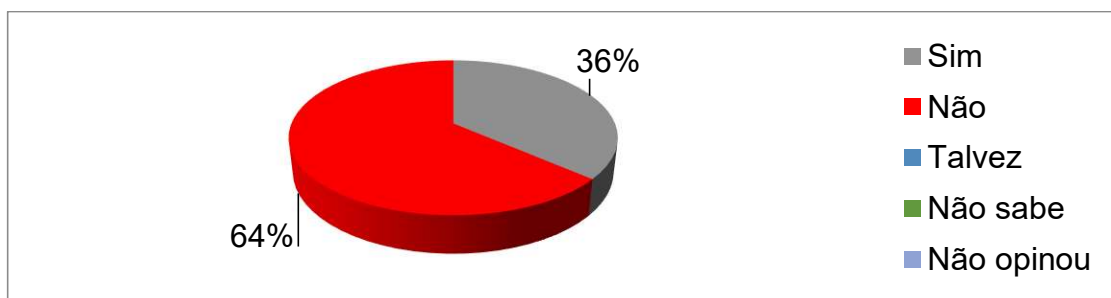
Fonte: Elaboração Própria

Referindo se acontecem constantes para discutir as atividades a serem executadas, 27% dos entrevistados disseram que sim e 9% responderam que talvez já a grande maioria (64%) do universo pesquisado afirmou não acontecer nenhum tipo de reunião.

Segundo a Portal educação as reuniões são partes importantíssimas das comunicações e do relacionamento interpessoal dentro da empresa. São nas reuniões que se tem oportunidade de estudar melhores assuntos de interesse comum e onde cada um deve trazer seu ponto de vista e sua maneira de encarar a solução. Somente através das reuniões que os gestores poderão forma um planejamento que realmente atenda a realidade da organização.

Deixar de fazer reuniões e excluindo a equipe das reuniões pode colocar qualquer organização na UTI, pois é exatamente através das reuniões que se definem as metas e objetivos a serem alcançados e criar sinergia em equipe, e de extrema importância dar liberdade para os colaboradores expor as suas opiniões sem que eles sejam punidos pelo que disserem. Ao incluir os colaboradores nas reuniões e dar liberdade para expor suas ideias a organização acaba criando uma sinergia entre a equipe.

Gráfico 18: Você tem liberdade para expor suas ideias e sugestões perante a chefia?



Fonte: Elaboração Própria

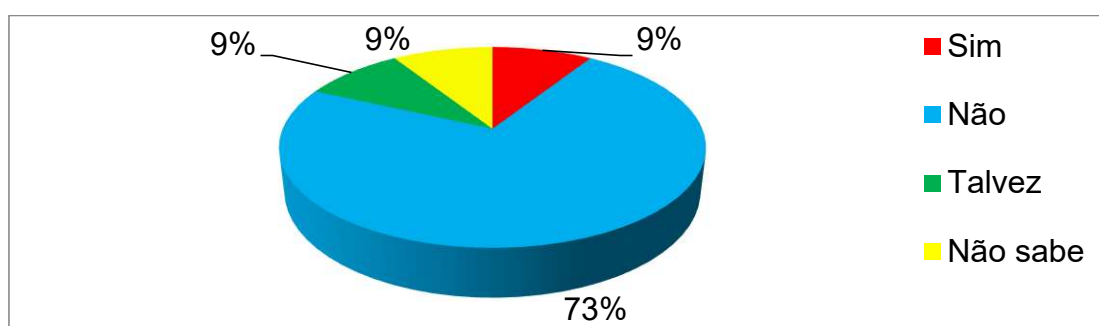
A pesquisa averigua-se que mesmo a grande maioria dos entrevistados do gráfico anterior (Gráfico 9) considerando não haver reuniões constantes para discutir as atividades, 36% dos colaboradores afirma ter total liberdade para expor suas ideias e sugestões perante chefia, já 64% disseram não ter liberdade para expor suas opiniões. É muito importante ressaltar que

dar liberdade para os colaboradores expor suas opiniões e o melhor método para mantê-los mais motivados, pois a motivação é um fator essencial para o desenvolvimento das pessoas.

Dar liberdade para os colaboradores expor suas ideias acaba criando uma ponte de relacionamento entre eles e a chefia, pois os funcionários sentem que a organização o valoriza pelo fato de respeitar e ouvir a suas sugestões. Assim eles passam a vestir a camisa da organização e a defender seus objetivos e metas como se fossem deles próprios.

Porém é muito importante ressaltar que a organização terá que dar um retorno para os colaboradores sobre as sugestões que eles dão, pois quando não acontece isso os funcionários deixam de acreditar na empresa, criando um clima de insatisfação dentro da organização. Ao tirar essa liberdade das pessoas dentro da organização acaba criando equipes desmotivadas, que pensam que a organização não se importa com eles, somente com os resultados.

Gráfico 19: Suas sugestões são aceitas pelos supervisores?



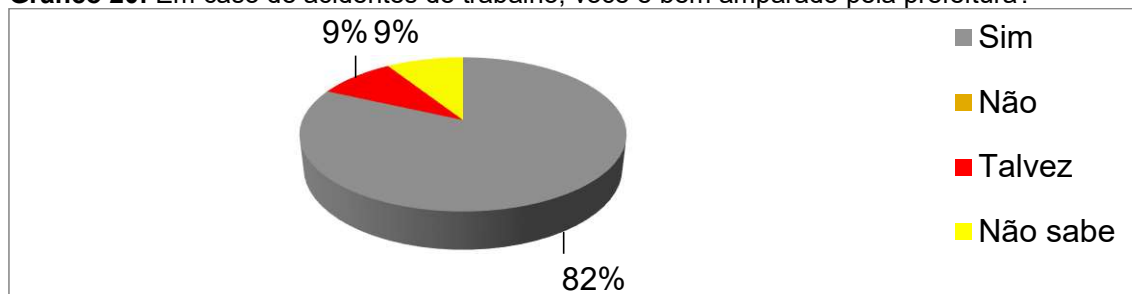
Fonte: Elaboração Própria

Em relação ao questionamento se as suas sugestões são aceitas pelos seus supervisores, apenas 9% alegaram que sim, por outro lado a grande maioria (73%) dos colaboradores afirma que não, outros 9% responderam que talvez e outros 9% disseram não saber.

Segundo Villamarim (2005), quando as pessoas da equipe percebem a importância de suas opiniões para a empresa e vê que essas sugestões foram aceitas, o comprometimento delas com a organização é melhor, por outro lado ele ainda afirma, quando as pessoas não têm retorno das suas sugestões, esse mecanismo gera uma descrença.

Segundo Francini (2016) o colaborador é uma grande fonte de informações, ideias e sugestões, que podem mudar o rumo da sua empresa, aumentar a produtividade, corrigir problemas e tornar seu cliente mais satisfeito. Mas ele ainda é muito pouco utilizado para esse fim. Quando uma organização não aceita as sugestões desses colaboradores ela deixa de saber como realmente está a realidade da empresa vista pelos olhos dos funcionários. É necessário implantar uma gestão participativa para aceitar essas sugestões, não ouvir e aceitar algumas dessas sugestões e fazer com que a organização pare no tempo e fique mergulhada em atividades rotineiras que desgasta tanto a equipe como os próprios gestores da organização.

Gráfico 20: Em caso de acidentes de trabalho, você é bem amparado pela prefeitura?



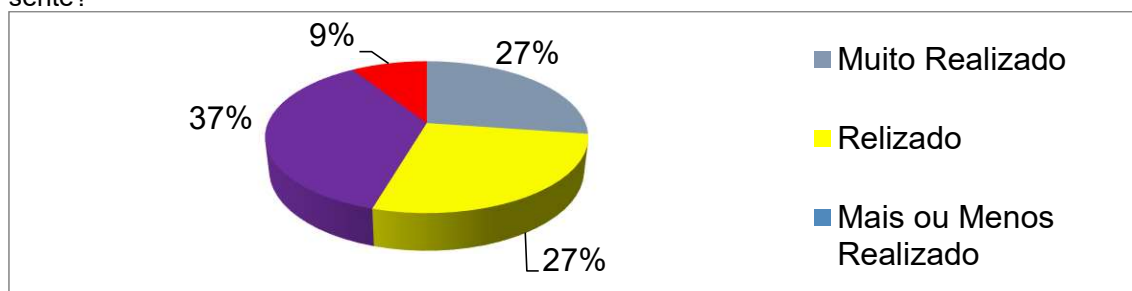
Fonte: Elaboração Própria

De acordo com o que o gráfico aponta, quando em caso de acidentes, são bem amparados pela prefeitura 82% dos entrevistados afirmaram que sim, pois de acordo com eles quando ocorre algum tipo de acidente imediatamente a prefeitura dar total apoio e concedendo todos os direitos previstos em lei, porém outros 9% consideraram como talvez, já 9% disseram não saber.

Chiavenato (2009) afirma que os números de acidentes no trabalho vêm aumentando muito nos últimos anos e representa um fator negativo a organização e para a sociedade. Porém a causa desses acidentes tem que ser investigas, é e dever da organização arca com os gastos e amparar os seus funcionários em casos de acidentes até que eles possam retorna a suas funções.

Ao dar total assistência para seu colaborado em caso de algum acidente ela ganha credibilidades com a equipe, pois elas passam a confiar que caso aconteça alguns acidentes receberão total assistência, porém e muito importante à organização abrir professor de investigação para descobrir as causas reais do acidente tanto para confirma que realmente foi um acidente como para poder prevenir outros acidentes.

Gráfico 21: Em caso de realização profissional com o trabalho que executa, como você se sente?



Fonte: Elaboração Própria

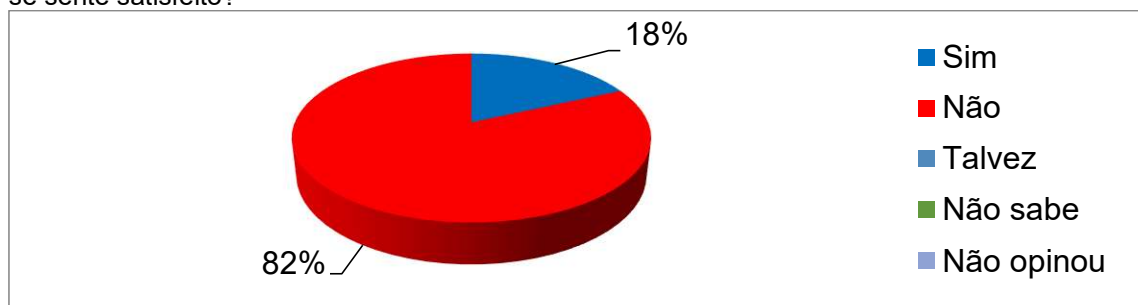
Quando questionado sobre se os colaboradores se sentem realizado em referência a realização profissional 27% responderam que se sente muito realizado, outros 27% dizem se sentir realizada, já uma parte bastante significativa (37%) afirmou estarem pouco realizado profissionalmente e apenas 9% dos colaboradores não se sente realizado. Se sentir realizado com seu trabalho e fundamental para se ter uma boa QVT, pois significa gosta do que faz gostar

do trabalho que exerce. Quando o indivíduo se sente feliz com o trabalho que fez, significa que ele reconhece o seu valor.

De acordo com o site realização profissional e a qualidade de vida (2016) Realização profissional significa, fundamentalmente, gostar do que se faz, com competência e, como consequência, chegar ao sucesso financeiro. Quando o homem se sente realizado com o trabalho que desenvolve é porque reconhece o seu valor e o quanto é importante. Considerando o sentido espiritual da realização, a satisfação do homem pelo que faz proporciona a sua percepção sobre a gama de benefícios que pode causar a si mesmo, às pessoas ao seu redor e até aos animais e plantas. Neste sentido, este homem se sente realizado quando reconhece a divindade e seu papel na Humanidade, isto é, tudo o que há de bom em si mesmo.

Em qualquer profissão é possível encontrar esta realização, seja como médico, professor, gari, jardineiro, etc. A realização independe da valorização social ou financeira.

Gráfico 14: Tendo por base as atividades que exerce no dia-a-dia e o salário que recebe você se sente satisfeito?



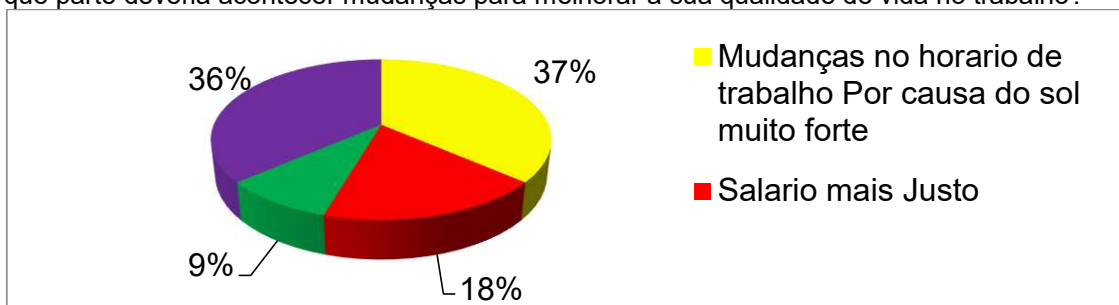
Fonte: Elaboração Própria

Em relação sobre se os colaboradores tendo por base as atividades que exerce no dia-a-dia e o salário que recebe, se eles se sentem satisfeitos, apenas 18% responderam que sim, a grande maioria (82) respondeu não estar satisfeito, pois de acordo com eles próprio pelo a quantidade de trabalho e de perigo em que estão exposto no dia-a-dia, pelo custo de vida alto, o salário deles não valem nem pela metade dos seus serviços e não dando para atender as suas necessidades básicas.

Desta maneira e de extrema importância citar as informações obtidas no gráfico (10) em que também 82% dos entrevistados afirmaram que seu salário não está adequado com as funções que eles exercem, assim pode-se notar que o total descontento desses trabalhadores a respeito dos seus salários, gerando insatisfação em toda a equipe podendo afetar diretamente o desempenho.

Assim entende-se que para esses funcionários o salário é um fator que está ligado diretamente à motivação da equipe, para William B. Werther apud Sorio (2005) "Quando a remuneração é feita corretamente, os empregados têm mais probabilidade de estar satisfeitos e motivados para com os objetivos organizacionais". Através dessa informação podemos afirmar que o funcionário quando faz as suas obrigações espera que o valor econômico pago diretamente pelo empregador ao empregado em função da prestação de serviço por este, devesse estar de acordo com a quantidade de atividades que eles fazem.

Gráfico 15: Em sua opinião, levando em consideração tudo que foi questionado até aqui, em que parte deveria acontecer mudanças para melhorar a sua qualidade de vida no trabalho?



Fonte: Elaboração Própria

Quando questionados em uma pergunta aberta em que os próprios colaboradores puderam indicar, em qual parte deveria acontecer mudanças para que eles possam ter uma melhor QVT, 37% dos entrevistados indicaram que deveriam ocorrer mudanças no horário de trabalho por causa do sol muito forte, já 18% disseram que deveria ocorrer um aumento no salário, para que fosse mais justo, por outro lado 36% consideraram que deveria ocorrer mais respeito pela sua profissão por parte da sociedade e apenas 9% afirmaram que a chefia deveria melhorar a comunicação com seus colaboradores.

Embora os gráficos (10 e 19) mostrarem claramente a insatisfação dos colaboradores com seu salário, quando tiveram a oportunidade de indicar em qual parte deveria haver uma melhora somente 18% indicaram o salário, mostrando assim que embora o salário não esteja os satisfazendo, preferem que outras coisas melhores para eles se sentirem mais bem em seu ambiente de trabalho.

Assim o gráfico desmente a teoria de que salario significa ter uma boa QVT, pois existem outras coisas que podem melhorar o clima organizacional e o ambiente de trabalho, e que todos podemos ajudar a melhorar, já que 36% do universo da entrevista responderam querer mais respeito da sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Logo depois da aplicação dessa pesquisa podemos concluir que uma boa QVT não está relacionado somente com salários, boa comunicação, reivindicações, melhores condições e horários de trabalho, mais sim tratar esses funcionários com mais humanidade, oferecendo mais reconhecimentos pelos serviços que prestam a sociedade, pois essas ações implicam diretamente a QVT dentro da organização garantindo assim mais eficiência e produtividade por parte dos colaboradores.

Dessa forma quando um funcionário se sente recompensado e valorizado e reconhecido pelo seu esforço isso é um fator fundamental para aumentar a sua QVT. A QVT é imprescindível na vida de um trabalhador, pois é ela a principal responsável por manter os funcionários motivados e unidos por isso, ela é considerada para este trabalho vital e é preciso que as organizações devam dar uma atenção especial a este tema.

Conforme apresentado neste trabalho, podemos concluir que a organização é a principal responsável pelo comportamento de seus colaboradores e como tal é necessário que invista na QVT, tanto para aumentar o grau de satisfação dos funcionários, minimizar as desmotivações e insatisfações com seu ambiente de trabalho para que isso não venha afetar o desempenho na produtividade, na qualidade de vida, no bom andamento das atividades e no desenvolvimento da própria organização.

Após a análise dos resultados em relação a cada variável investigada em cada gráfico, podemos identificar os itens com maior deficiência, que reduzem o nível de satisfação geral dentro da organização e precisam ser corrigidos. Os aspectos levantados mostram que muito pode ser feito para elevar ainda mais a qualidade de vida no trabalho desses garis. Vejamos algumas sugestões de melhorias: inserir uma gestão participativa, para que os colaboradores pudessem participar das reuniões e serem informados sobre os planejamentos da organização; discutir a elaboração de um programa de capacitação dos colaboradores para verificar quais seriam as reais necessidades dos mesmos; possibilitar uma troca de horário no período em que o sol está muito quente por u período noturno; implantar ferramentas, como propagandas que mostre para a sociedade o real valor do trabalho de um gari; criar benefícios e prêmios para incentivar a eficiência e produtividade; criar uma caixa de sugestões para que os colaboradores pudessem expressar suas opiniões sobre determinados fatores; inserir junto com os órgãos de segurança pública uma equipe que pudesse acompanhar constantemente as atividades dos garis e garantindo assim a sua segurança.

Referências

ALMEIDA, M.D. **Velhos amigos**. 2014. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/profissao-gari/126419>>. Acesso em: 30 out. 2016.

ALVES, M. **A importância de investir na saúde do funcionário**. 2015. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/gestao-rh/a-importancia-de-investir-na-seguranca-do-funcionario>>. Acesso em: 28 out. 2016.

ARAUJO, L.C.G.; GARCIA, A.A. **Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BERTOLD, M.S. **A importância do uso correto de equipamentos de proteção individual para a segurança do empregador e do empregado**. 2010. Disponível em: <<http://phmp.com.br/artigos/a-importancia-do-uso-correto-de-equipamentos-de-protecao-individual-para-a-seguranca-do-empregador-e-do-empregado>>. Acesso em: 28 out. 2016.

CANTORANI, P.P. **Os elementos do projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho**. 2009. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd136/qualidade-de-vida-no-trabalho-modelo-de-werther-e-davis.htm>>. Acesso em: 29 set. 2016

CHIAVENATO, I. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos para alcançar os resultados**. 6 ed. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos á empresa**. 7 ed. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: fundamentos básicos** 7 ed. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**: como incrementar talentos a empresa. 7 ed. São Paulo: Manole, 2009

Colunista Portal Educação. **Origem e evolução histórica da Qualidade de Vida do Trabalho (QVT)**. 2013. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/34530/origem-e-evolucao-historica-da-qualidade-de-vida-do-trabalho-qvt>>. Acesso em: 26 Ago. 2016.

EDUCAÇÃO, P. **A importância do reconhecimento no ambiente de trabalho**. 2014. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/53676/a-importancia-do-reconhecimento-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 27 out. 2016.

Faculdade ITOP. **Introdução a Administração**. Palmas: Faculdade ITOP, 2016.

FAQ - Frequently Asked Questions. **Profissão de gari. Importância, atividades e formação**. Disponível em: <<http://www.faq.inf.br/trabalho-profissao/profissao-de-gari-importancia-atividades-e-formacao>>. Acesso em: 01 nov. 2016.

FRANCINI, C. **Aprenda a ouvir o seu funcionário**. 2016. Disponível em: <<https://blog.contaazul.com/aprenda-a-ouvir-o-seu-funcionario>>. Acesso em: 28 out. 2016.

HELENA, P.D.R.M. **Qualidade de Vida no Trabalho**: concepções. 2003. Disponível em: <http://www.adm.ufba.br/sites/default/files/publicacao/arquivo/maria_helena_pimentel.pdf>. Acesso em: 15 set. 2016.

IPE - Instituto de Pesquisas Evolutivas 2016. **Realização Profissional e a Qualidade de vida**. 2016. Disponível em: <<http://ipe-instituto.org.br/index.php/viva-melhor/710-realiza-profissional-e-a-qualidade-de-vida>>. Acesso em: 2016 out. 2016.

MAXIMIANO, A.C.A. **Fundamentos de Administração**: manual compacto para as disciplinas TGA e introdução à administração. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

PILATTI, LUIS, S. K. **Qualidade de vida no trabalho e sociedade pós-moderna: construção de um instrumento de avaliação**. 2010. Disponível em: <<http://www.fafit.com.br/revista/index.php/fafit/article/viewFile/13/8>>. Acesso em: 29 set. 2016.

ROCHA, R.F. **A qualidade de vida no trabalho em pequenas empresas**. 2007. Disponível em: <<http://www.secretariadoexecutivo.ufv.br/docs/anexo9.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2016.

SANTOS, D.F.A.D. **Qualidade de Vida no Trabalho**: um estudo sobre a percepção dos funcionários do centro estadual de ensino fundamental Tucunduva 2012. Disponível em: <http://docplayer.com.br/9230780-Qualidade-de-vida-no-trabalho-um-estudo-sobre-a-pecepcao-dos-funcionarios-do-centro-estadual-de-ensino-fundamental-tucunduva.html#show_full_text>. Acesso em: 29 set. 2016.

SANTOS, J.C.S. **A Importância do Reconhecimento da Equipe**. 2005. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-reconhecimento-da-equipe/>>. Acesso em: 27 nov. 2016.

SANTOS, J.N.D. **Artigos para concursos**. 2009. Disponível em: <http://www.seprod.com.br/artigo/concursos/areia_branca/atribuicoes.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2016.

SORIO, W. **Afinal, salário é fator motivador?**. 2005. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/4380/afinal-salario-e-fator-motivador.html#>>. Acesso em: 27 out. 2016.

SOUSA, N.B. **Comunicação – UFLA Junior** 2012. Disponível em: <<http://www.uflajr.com.br/comunicacao-uflajr/noticias/historia-e-evolucao-da-administracao.html>>. Acesso em: 19 out. 2016.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, A.A.M. **Gestão com Pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

TOLFO, S.D.R.; PICCININI, V.C. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho**: Disjunções entre a teoria e a prática. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552001000100010&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em: 15 set. 2016.

VASCONCELOS, A.F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, v.08, n.1, p.3-6, 2001.

VAZ, V.D.A. **Webartigos** 2014. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/profissao-gari/126419/>>. Acesso em: 30 out. 2016.

Recebido em 29 de novembro de 2017.

Aceito em 12 de dezembro de 2017.