

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA  
CURSO DE LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO FÍSICA**

**DENIELE APOLINÁRIO BAZILIO DA SILVA**

**ANÁLISE COMPARATIVA DA QUALIDADE DE VIDA E  
CAPACIDADE PARA O TRABALHO DE DOIS GRUPOS DE  
AGENTES DE TRÂNSITO DE CARUARU**

**Campina Grande, PB  
2010**

**DENIELE APOLINÁRIO BAZILIO DA SILVA**

**ANÁLISE COMPARATIVA DA QUALIDADE DE VIDA E  
CAPACIDADE PARA O TRABALHO DE DOIS GRUPOS DE  
AGENTES DE TRÂNSITO DE CARUARU**

Trabalho de conclusão de curso, sobre forma de artigo apresentado ao curso de Educação Física da Universidade Estadual da Paraíba, para fins de obtenção do título de licenciatura em educação física.

Orientador: Prof. Dr. MANOEL FREIRE OLIVEIRA NETO

Campina Grande, PB  
2010

S586e

Silva, Deniele Apolinário Bazilio da.

Análise comparativa da qualidade de vida e capacidade para o trabalho de dois grupos de agentes de trânsito de Caruaru [manuscrito] / Deniele Apolinário Bazilio da Silva. – 2010.

23 f. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Educação Física) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2010.

“Orientação: Prof. Me. Manoel Freire De Oliveira Neto, Departamento de Educação Física”.

1. Qualidade de Vida. 2. Aptidão Física. 3. Ambiente de Trabalho. I. Título.

21. ed. CDD 613.7



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
Centro de Ciências Biológicas e da Saúde

DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA

ATA DA DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC DO CURSO DE EDUCAÇÃO FÍSICA, DO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO FÍSICA, DO CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE, DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA. AOS 15 DIAS DO MÊS DE dezembro DO ANO 2010 ÀS 16:00 HORAS, NA SALA 01, COM A PRESENÇA DOS PROFESSORES PARTICIPANTES DA BANCA EXAMINADORA ABAIXO DISCRIMINADA, REALIZOU-SE A

DEFESA DO TRABALHO CONCLUSÃO DE CURSO DESENVOLVIDO PELO ALUNO(A) Deiviele A. Bezilio da Silva.

ORIENTADO(A) \_\_\_\_\_ PELO(A) \_\_\_\_\_  
PROFESSOR(A) Manoel Funes de O. Neto O

PERÍODO DA DEFESA TRANSCORREU COM CONFORMIDADE COM AS NORMAS ESTABELECIDAS PELA RESOLUÇÃO CONSEPE/032/2009. O (A) ALUNO(A) UTILIZOU 20 MINUTOS PARA A APRESENTAÇÃO DO SEU TCC. AO TÉRMINO DA DEFESA O (A) ALUNO (A) JUNTAMENTE COM O PÚBLICO RETIROU-SE DA SALA E A BANCA A PORTAS FECHADAS EMITIU O PARECER, ATRIBUINDO A NOTA AO(À) ALUNO(A). EM SEGUIDA O( A) ALUNO (A) FOI RECONDUZIDO À SALA E A SUA NOTA FOI DIVULGADA.

OBTENDO: 8,5 ( oitos e meio ) PELOS EXAMINADORES. A(O) ) ORIENTADOR(A) AGRADECEU A PRESENÇA DE TODOS.

BANCA EXAMINADORA : ( Orientador ) \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Campina Grande, 15 de dezembro de 2010

Versão Final DIGITAL entregue em: 23/12/2010

\_\_\_\_\_  
Coordenação do TCC

# **ANÁLISE COMPARATIVA DA QUALIDADE DE VIDA E CAPACIDADE PARA O TRABALHO DE DOIS GRUPOS DE AGENTES DE TRÂNSITO DE CARUARU**

Deniele Apolinário Bazilio da Silva  
Discente do Curso de Licenciatura em Educação Física  
Universidade Estadual da Paraíba - UEPB  
Orientador Prof. Dr. Manoel Freire Oliveira Neto

## **Resumo**

A capacidade de trabalho de um indivíduo está diretamente ligada ao seu bem-estar e não permanece satisfatória ao longo da vida, visto que é afetada por diversos fatores como: o estilo de vida, aptidão física e o ambiente de trabalho. A partir de um estudo com Agentes de Trânsito da cidade de Caruaru do Estado de Pernambuco procuramos discutir as relações entre qualidade de vida e capacidade para o trabalho de dois grupos. objetivo deste trabalho foi mensurar a aptidão física e a capacidade para o trabalho de dois grupos de Agentes de Trânsito DESTRA da cidade de Caruaru - PE. Este estudo teve amostra por 16 Agentes, divididos em dois grupos, primeiro, 8 agente de trânsito motorizado ( PT-MT) e o 8 segundo não motorizado (PO) na faixa etária de 20 a 40 anos, do sexo masculino. Utilizando como instrumento de coleta de dados, dois questionários, um que avalia a qualidade de vida e o segundo que mensura a capacidade para trabalho. As maiores médias obtidas nos diferentes domínios do questionário WHOQOL-BREF foram para o grupo PT-MT 12H/PO-6H Domínio físico (59,82/56,25) Domínio Psicológico (66,14/58,85), Relações Sociais (66,66/61,45) e Domínio Meio Ambiente a média foi (68,35/58,98).com relação a capacidade para o trabalho A maior pontuação obtida pelo grupo PT-MT, para a a capacidade para o trabalho em todos os itens, foram MUITO BOA. Concluimos com este estudo que os agentes de trânsitos motorizados tem, tanto uma qualidade de vida como a capacidade para o trabalho superior aos agentes não motorizados.

## INTRODUÇÃO

O estudo desse tema emana do desejo de identificar demandas e encaminhar fazeres relativos a qualidade de vida e capacidade para o trabalho de dois grupos de Agentes de Trânsito.

A capacidade de trabalho de um indivíduo está diretamente ligada ao seu bem-estar e não permanece satisfatória ao longo da vida, visto que é afetada por diversos fatores como: o estilo de vida, aptidão física e o ambiente de trabalho. Em seus mais diferentes estudos o termo Saúde/Qualidade de vida encontra-se inserido no âmbito do bem-estar físico, psíquico, espiritual, moral, social, econômico, entre outros. No entanto, face ao grau de desequilíbrio e contrastes em que vive o Homem nos dias de hoje, somos obrigados a admitir que ainda estamos longe do ideal desejado. constitui-se uma preocupação maior quando se trata de uma pessoa que trabalha, pois baixos níveis de saúde e de bem-estar no trabalho podem provocar conseqüências sérias e capazes de interferir no sucesso das atividades dos trabalhadores, podendo atingir tanto o próprio indivíduo como também a empresa nos seus resultados.

Nahas (2003) afirma que a qualidade de vida se diferencia de pessoa para pessoa e o seu conceito geral envolve o estado de saúde, a longevidade, a satisfação no trabalho, o salário, o lazer, as relações familiares, a disposição, o prazer e até mesmo a espiritualidade de cada sujeito, visto que cada um possui um biótipo próprio e individual. Em outras palavras, as características físicas e psicológicas são diferenciadas de indivíduo para indivíduo.

Com a introdução de novas tecnologias, aceleração do ritmo do trabalho e novas formas de organização do modo de produção, as relações tem sofrido intensas mudanças e o ciclo de permanência no trabalho tem se tornado cada vez mais curto.

Segundo Dejours(2004), o reconhecimento no trabalho é um elemento chave no processo de construção. e no desenvolvimento da identidade dos indivíduos e na transformação do sofrimento gerado pelo trabalho em prazer.

A prática da atividade física regular influencia a qualidade de vida do indivíduo, trazendo benefícios que transcendem os aspectos fisiológicos, contemplando o ser humano em sua globalidade, atendendo também as suas necessidades sociais e psicológicas

A atividade física proporciona também sentimento de satisfação, orgulho e disposição em um trabalho de combate a conotação negativa que é a exaustão causada pela carga horária cumprida pelo empregado.

Nesse contexto, esse estudo busca contribuir para o aprofundamento das discussões sobre os benefícios da atividade física e sua relação com a qualidade de vida e capacidade para desenvolver as atribuições do trabalho. Nesse sentido o objetivo deste trabalho foi mensurar a aptidão física e a capacidade para o trabalho de dois grupos de Agentes de Trânsito DESTRA da cidade de Caruaru - PE.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Danna e Griffin (1999) destacam três razões que justificam a preocupação com o bem-estar e a saúde no trabalho, a saber: a) As experiências dos indivíduos no trabalho, sejam elas físicas ou de natureza social, afetam as pessoas tanto no local de trabalho quanto fora dele. O trabalho e a vida pessoal não são duas coisas separadas, mas domínios inter-relacionados e entrelaçados com efeitos recíprocos; b) Se reconhece que diversos elementos no ambiente de trabalho aumentam os riscos para a saúde do trabalhador; como podemos citar o simples relacionamento com os colegas, a alimentação dispensada, a carga de trabalho diária, o nível de cobrança pela execução dos trabalhos, etc. São questões que podem mais cedo ou mais tarde comprometer a saúde do trabalhador. Outra razão corresponde às conseqüências que estas experiências representam para os trabalhadores e para as organizações. Se todo esse aparato for articulado em benefício do trabalhador os resultados tanto serão positivos para o funcionário como para a empresa. Por outro lado, se estes pontos não forem pensados no ser humano como foco principal, os resultados vindouros não serão do agrado nem da empresa nem tão pouco para aquele funcionário.

Assim, um trabalhador com a capacidade funcional diminuída torna-se menos produtivo, tem baixa qualidade nas tomadas de decisão e ainda fica mais ausente no trabalho. Tudo isso acaba gerando um baixo rendimento e muitas vezes acarretando doenças ou até mesmo a morte do indivíduo. Bellusci e Fisher (1999) citam que a evolução demográfica tem demonstrado um envelhecimento da população em geral. O que justificaria uma preocupação com o envelhecimento funcional (entendido como a perda de capacidade para o trabalho) da classe trabalhadora como segmento dessa população.

A qualidade de vida no trabalho está voltada para os aspectos da satisfação, motivação e envolvimento salutar do indivíduo no trabalho como prática humanizante.

Segundo Chiavenato (1999), as pessoas passam a maior parte de seu tempo vivendo ou trabalhando dentro de organizações. Estas passam a criar um tremendo e duradouro impacto sobre as vidas e sobre a qualidade de vida dos indivíduos".

O trabalho tem sido uma preocupação básica da humanidade desde os tempos mais remotos, tornando-se um fator fundamental com a Revolução Industrial. De acordo com Drucker (1981), "as teorias econômicas e sociais dos últimos duzentos anos concentraram-se no trabalho"

Goulart e Sampaio (2003) apontam que o tema Qualidade de Vida no trabalho, historicamente, era representado pela busca de satisfação do trabalhador e na melhoria das condições de trabalho. A reciprocidade explica-se, então, pela avaliação que cada um faz do que está oferecendo e do que está recebendo em troca.

Segundo Chiavenato (1999), para haver equilíbrio organizacional, deve haver a devida correspondência entre incentivos e contribuições, assim compreendidos:

- a) Incentivos (alicientes) são pagamentos feitos pela organização a seus participantes (salários, prêmios, benefícios sociais, oportunidades de crescimento, segurança no emprego, supervisão aberta, elogios, etc.). Em



troca de contribuições, cada incentivo possui um valor de utilidade que é subjetivo, pois varia de indivíduo para indivíduo: o que é útil para um indivíduo pode ser inútil para outro. Os Incentivos são também chamados alicientes, recompensas ou induzimentos.

- b) Contribuições são pagamentos que cada participante efetua à organização a que está ligado ( trabalho, esforço, dedicação, pontualidade, assiduidade, esmero, elogios à organização, etc. ). Em troca de incentivos cada contribuição possui um valor de utilidade que varia conforme a organização: uma contribuição de um indivíduo pode ter enorme utilidade para uma organização e pode ser totalmente inútil para outra organização. (CHIAVENATO, 1999).

Como foi visto, os seres humanos se agrupam em organizações para satisfazer suas necessidades e a elas precisam ajustar-se para o atendimento dos objetivos organizacionais. O clima organizacional reflete os posicionamentos individuais frente à organização e, conforme Chiavenato (1999) quando há elevada motivação entre os membros, o clima motivacional se eleva e se traduz em relação de satisfação, de animação, interesse, colaboração, etc. Todavia, quando há baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou barreiras à satisfação das necessidades, o clima organizacional tende a abaixar-se, caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação, etc., podendo em casos extremos, chegar a estados de agressividade, tumulto, inconformidade, etc., típicos de situações em que os membros se defrontam abertamente com a organização (como nos casos de greves, piquetes, etc.

## **4.2 ENVELHECIMENTO NO TRABALHO**

Os conceitos de envelhecimento no trabalho, sofrimento patogênico e fadiga crônica não podem ser confundidos. Alguns sinais que são, na maioria das vezes atribuídos ao envelhecimento dos trabalhadores, são relacionados a aspectos do conteúdo e da organização das tarefas. Alguns estudiosos observaram uma diminuição estatisticamente significativa da frequência de fadiga e desgaste quando o trabalhador tem possibilidades de desenvolver sua inteligência, meios de fazer um trabalho de boa qualidade, margem de manobra e possibilidades de escolher a

maneira de contribuir suas ações. Esta fadiga aumenta significativamente quando o trabalhador não tem poder e governabilidade sobre aquilo que faz, é submetido a horários atípicos, a tarefas repetitivas sob constrangimento ou nenhuma possibilidade de trilhar sua carreira profissional (DEJOURS et, al.; 1994; DEJOURS, 2003)

Esses autores concluem que as situações relacionadas aos aspectos subjetivos vivenciados no trabalho são a maior causa de sofrimento e que estes aspectos são mais significativos do que a idade ou o tempo de trabalho.

### **4.3 TRABALHO NO SETOR PÚBLICO**

O setor público sofre mudanças significativas na sua organização. Em muitas situações, essas mudanças são acompanhadas por falta de inovação tecnológica para suprir o aumento na demanda do serviço, deterioração da imagem do empregado público e responsabilização dos mesmos pelas inoperâncias dos serviços e pelas crises das instituições públicas.

Apesar de terem menos exposição ao risco de demissão sumária, os servidores públicos estão expostos a outras formas de instabilidade e precarização, tais como: oscilações políticas e de planejamento, achatamento salarial e perda de direitos trabalhistas, acúmulo de papéis e muitas vezes mudanças na natureza das tarefas que, por vezes, se chocam com o sentido que construíam em relação ao seu trabalho.

### **TRABALHO X SOFRIMENTO PSÍQUICO**

O Sofrimento no trabalho decorre do confronto do indivíduo com os desafios externos, que lhe obrigam a tomar decisões que põem em cheque suas capacidades, sua formação, seus desejos e seus valores. Esse sofrimento é inerente ao trabalho e pode ser considerado como uma oportunidade de crescimento e de desenvolvimento pessoal. Se o indivíduo não encontra possibilidades de superação e transformação desse sofrimento em prazer, este se transforma em

fonte de sofrimento, pois a maneira como o trabalho é organizado bloqueia as possibilidades de expressão e de negociação (DEJOURS et,al.;1994;DEJOURS,2003)

## **METODOLOGIA**

### **Tipo de Estudo**

O presente estudo trata-se de uma pesquisa de campo, de caráter descritivo, com abordagem quantitativa.

### **Local do Estudo**

O estudo foi realizado na Autarquia de defesa social trânsito transporte - DESTRA., localizada no Bairro Universitário, em Caruaru-PE.

### **População e Amostra**

Atualmente a DESTRA conta com 41 Agentes de Trânsito. A amostra foi constituída por 16 Agentes divididos em dois grupos, primeiro, agente de trânsito motorizado ( PT-MT) e o segundo não motorizado (PO) na faixa etária de 20 a 40 anos, do sexo masculino.

### **Critérios de Inclusão e Exclusão da Amostra**

A amostra terá como critérios de inclusão: Ser Agente de Trânsito e querer participar da pesquisa. Como critério de exclusão tem: Não fazer parte do quadro efetivo da DESTRA.

### **Instrumentos de Coleta de Dados**

Para a obtenção dos dados na pesquisa de campo serão utilizados como instrumento para pesquisa, 3 questionários: Índice de capacidade para o trabalho, qualidade de vida e recursos mentais. Onde levantaremos informações de como os sujeitos envolvidos nesta pesquisa vêem e investem na saúde física e mental.

Assim sendo, esta investigação incluirá a participação do pesquisador exercendo seu papel de sujeito participativo e investigativo, através da interação efetiva com os profissionais de trânsito, almejado alcançar um objetivo coletivo.

### **Procedimentos de Coleta de Dados**

O procedimento utilizado será inicialmente, o de convidar cada Agente de Trânsito a participar do estudo, explicando-lhes como se realizará, apresentando-lhes o termo de consentimento livre e esclarecido e aplicando-lhes os procedimentos necessários para a avaliação da análise comparativas do grupo.

No segundo momento os indivíduos serão questionados sobre sua idade, seu status de atividade física e mental frente ao seu frenético cotidiano profissional.

### **Processamento e Análise dos Dados**

Para processamento e análise dos dados obtidos, será realizado um tratamento estatístico sendo utilizados recursos estatísticos descritivos a partir do software Microsoft Excel 2007, onde os dados serão visualizados através tabela e gráficos.

### **Aspectos Éticos**

Após o conhecimento dos objetivos e importância da pesquisa, como também do conhecimento acerca dos procedimentos de coleta e análise dos dados, quando da autorização dos sujeitos que farão parte do estudo será assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em duas vias, onde uma ficará sob propriedade dele e outra para o arquivo do pesquisador. Os indivíduos pesquisados serão devidamente esclarecidos que terão a liberdade de desistir a qualquer momento da pesquisa, sendo-lhes assegurado o sigilo dos dados e sua participação será voluntária.

E ainda, considerando que o projeto baseia-se nas diretrizes éticas de pesquisa que envolve seres humanos, de acordo com o CONEP - Conselho Nacional de Ética em Pesquisa, estabelecida na Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, sendo assim encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UEPB para as devidas apreciações.

## RESULTADOS

**TABELA 1 APRESENTA A MEDIA REFERENTE A IDADE DOS AGENTES DE TRÂNSITO-DESTRA**

	N	Media	Desviación típica
	Límite inferior	Límite superior	Límite inferior
PT-MT 12H	8	28,00	4,071
PO 6H	8	27,63	6,093
Total	16	27,81	5,010

Com relação aos dados sociodemográfico, referentes à idade, não houve diferença significativa entre os grupos pesquisados

**TABELA 2 A PRESENTA A QUALIDADE DE VIDA DOS AGENTES DE TRÂNSITO-DESTRA ATRAVÉS DO INSTRUMENTO WHOQOL-BRE**

		N	Media	Desviação típica
DOMINIOS QUALIDADE DE VIDA		Límite inferior	Límite superior	Límite inferior
<b>DOMINIO1 (0100) FÍSICO</b>	PT-MT 12H	8	59,8214	16,61496
	PO 6H	8	56,2500	9,30336
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>58,0357</b>	<b>13,13846</b>
<b>DOMINIO 2 (0-100) PSICOLOGICO</b>	PT-MT 12H	8	66,1458	13,62725
	PO 6H	8	58,8542	13,62725
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>62,5000</b>	<b>13,69306</b>
<b>DOMINIO 3 (0-100) RELAÇÕES SOCIAIS</b>	PT-MT 12H	8	66,6667	28,17181
	PO 6H	8	61,4583	17,21566
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>64,0625</b>	<b>22,71375</b>
<b>DOMINIO 4 (0-100) MEIO AMBIENTE</b>	PT-MT 12H	8	68,3594	10,22044
	PO 6H	8	58,9844	9,21553
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>63,6719</b>	<b>10,57433</b>

As maiores médias obtidas nos diferentes domínios do questionário WHOQOL-BREF transformada em uma escala de (0-100) para os grupos

pesquisados, foram consideradas as maiores médias para o grupo PT-MT 12H/PO 6H Domínio físico (59,82/56,25) Domínio Psicológico (66,14/58,85), Relações Sociais (66,66/61,45) e Domínio Meio Ambiente a média foi (68,35/58,98) Sendo observada uma maior média dos grupos de patrulha de trânsito (motorizado - PT-MT), em relação ao grupo (não motorizado - PO) em todos os domínios do questionário de qualidade de vida WHOQOL-BREF.

Tabela 3 apresenta a capacidade para o trabalho atual comparada com a melhor de toda a vida.

MÉDIA DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO ATUAL COMPARADA COM A MELHOR DE TODA A VIDA	
GRUPO 12h de Trabalho	6,9
GRUPO 6h de Trabalho	6,2

Quando analisado os dados referentes a capacidade para o trabalho, comparado com a melhor de toda a vida, a pontuação média foi superior para grupos de patrulha de trânsito (motorizado - PT-MT), com (6,9).

Tabela 4 apresenta a capacidade para o trabalho em relação as exigências física do grupo PT-MT

AGENTES DE TRÂNSITO OUVIDOS - GRUPO A		
	08 AGENTES OUVIDOS - 12:00h	PERCENTAGEM
MUITO BOA	4	0,50/49%
BOA	3	0,375/38%
MODERADA	1	0,125/13%
BAIXA	0	0
MUITO BAIXA	0	0
		1

A maior pontuação obtida pelo grupo PT-MT, para a capacidade para o trabalho em relação as exigências física foi de (0,50/49%) para MUITO BOA e (0,37/38%) para BOA, sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo investigado.

A tabela 5 apresenta a capacidade para o trabalho em relação as exigências física do grupo PO.

<b>AGENTES DE TRÂNSITO OUVIDOS - GRUPO B</b>		
	08 AGENTES OUVIDOS - 06:00h	PERCENTAGEM
MUITO BOA	1	0,125/87%
BOA	7	0,875/13%
MODERADA	0	0
BAIXA	0	0
MUITO BAIXA	0	0
		1

A maior pontuação obtida pelo grupo PO, para a capacidade para o trabalho em relação as exigências física foi de (0,125/87%) BOA e (0,875/13%) para MUITO BOA, sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo investigado.

A tabela 6 apresenta a capacidade para o trabalho em relação as exigências mentais do grupo PT-MT.

<b>AGENTES DE TRÂNSITO OUVIDOS - GRUPO A</b>		
	08 AGENTES OUVIDOS - 12:00h	PERCENTAGEM
MUITO BOA	6	0,75/74%
BOA	1	0,125/13%
MODERADA	1	0,125/13%
BAIXA	0	0
MUITO BAIXA	0	0
		1

A maior pontuação obtida pelo grupo PT-MT, para a capacidade para o trabalho em relação as exigências mentais foi de (0,75/74%)MUITO BOA e (0,125/13%) para BOA E MODERADA, sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo investigado

A tabela 7 apresenta a capacidade para o trabalho em relação as exigências mentais do grupo PO.

<b>AGENTES DE TRÂNSITO OUVIDOS - GRUPO B</b>		
	08 AGENTES OUVIDOS - 06:00h	PERCENTAGEM
MUITO BOA	1	0,125/13%
BOA	7	0,875/87%
MODERADA	0	0
BAIXA	0	0
MUITO BAIXA	0	0
		1

A maior pontuação obtida pelo grupo PO, para a capacidade para o trabalho em relação as exigências mentais foi de (0,875/87%) BOA e (0,125/13%) para MUITO BOA , sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo investigado.

A tabela 8 apresenta como os Agentes tem conseguido apreciar as atividades diárias

<b>AGENTES DE TRÂNSITO OUVIDOS - GRUPO A</b>		
	08 AGENTES OUVIDOS - 12:00h	PERCENTAGEM
SEMPRE	3	0,38/37%
QUASE SEMPRE	3	0,375/37%
ÀS VEZES	1	0,125/13%
RARAMENTE	1	0,125/13%
NUNCA	0	0
		1



A maior pontuação obtida pelo grupo PT-MT, para as apreciações das atividades diárias foi de (0,38/37%) SEMPRE e (0,375/37%) para QUASE SEMPRE , sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo Investigado

A tabela 9 apresenta como os Agentes têm conseguido apreciar as atividades diárias

<b>AGENTES DE TRâNSITO OUVIDOS - GRUPO B</b>		
	08 AGENTES OUVIDOS - 06:00h	PERCENTAGEM
SEMPRE	1	0,125/13%
QUASE SEMPRE	6	0,75/74%
ÂS VEZES	1	0,125/13%
RARAMENTE	0	0
NUNCA	0	0
		1

A maior pontuação obtida pelo grupo PO, para as apreciações das atividades diárias foi de (0,75/74%) QUASE SEMPRE e (0,125/13%) para SEMPRE E AS VEZES , sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo Investigado

A tabela 10 apresenta como os Agentes têm conseguido sentir-se alerta e ativo

<b>AGENTES DE TRâNSITO OUVIDOS - GRUPO A</b>		
	08 AGENTES OUVIDOS - 12:00h	PERCENTAGEM
SEMPRE	3	0,38/38%
QUASESEMPRE	4	0,5/49%
ÂS VEZES	1	0,125
RARAMENTE	0	0
NUNCA	0	0
		1

A maior pontuação obtida pelo grupo PT-MT, para alerta e ativos foi de (0,5/49%) QUASE SEMPRE e (0,38/38%) para SEMPRE, sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo Investigado.

A tabela 11 apresenta como os Agentes tem conseguido sentir-se alerta e ativo

<b>AGENTES DE TRÂNSITO OUVIDOS</b>		
<b>- GRUPO B</b>		
	08 AGENTES OUVIDOS - 06:00h	PERCENTAGEM
SEMPRE	1	0,125/13%
QUASESEMPRE	7	0,875/87%
ÀS VEZES	0	0
RARAMENTE	0	0
NUNCA	0	0
		1

A maior pontuação obtida pelo grupo PO, para alerta e ativos foi de (0,875/87%) QUASE SEMPRE e (0,125/13%) para SEMPRE, sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo Investigado

A tabela 12 apresenta como os Agentes têm conseguido sentir-se cheio de esperança para o futuro

<b>AGENTES DE TRÂNSITO OUVIDOS</b>		
<b>- GRUPO A</b>		
	08 AGENTES OUVIDOS - 12:00h	PERCENTAGEM
SEMPRE	6	0,75/74%
QUASESEMPRE	1	0,125/13%
ÀS VEZES	1	0,125/13%
RARAMENTE	0	0
NUNCA	0	0
		1

A maior pontuação obtida pelo grupo PT-MT foi de (0,75/74%) para SEMPRE e (0,125/13%) para QUASES SEMPRE E AS VEZES, sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo Investigado

A tabela 13 apresenta como os Agentes têm conseguido sentir-se cheio de esperança para o futuro

<b>AGENTES DE TRÂNSITO OUVIDOS</b>		
<b>- GRUPO B</b>		
	<i>08 AGENTES OUVIDOS - 06:00h</i>	<i>PERCENTAGEM</i>
<i>SEMPRE</i>	<i>6</i>	<i>0,75/74%</i>
<i>QUASE SEMPRE</i>	<i>1</i>	<i>0,125/13%</i>
<i>ÀS VEZES</i>	<i>1</i>	<i>0,125/13%</i>
<i>RARAMENTE</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>NUNCA</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
		<i>1</i>

A maior pontuação obtida pelo grupo PO foi de (0,75/74%) para SEMPRE e (0,125/13%) para QUASES SEMPRE E AS VEZES, sendo satisfatória a condição de trabalho do grupo Investigado

## **CONCLUSÃO**

Com os resultados obtidos neste estudo, pode-se concluir os grupos investigados, tiveram poucas diferenças na média obtidas com o questionário de qualidade de vida, todavia a maiores medias foram do grupo de agente de trânsito motorizado de acordo com o questionário whoqol-bref, com pontuações acima de 60, com exceção do domínio físico.

Com relação a capacidade para o trabalho, os agentes motorizados obtiveram um maior desempenho, em relação as relação as exigências física e mentais.

Sendo observado que o grupo de agentes que trabalham durante todo tem motorizado, tem melhor qualidade de vida em relação ao grupo não motorizado, e sofre menos desgastes físicos e mentais durante toda a carga horária de trabalho.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELLUSCI SM, FISCHER FM. **Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses.** Rev. Saúde Pública. 1999; 33(6):602-609.

DEJOURS,C.A metodologia em psicopatologia do trabalho.In:LANCMAN,S;SZNELWAR,L(orgs).Christophe Dejourn:da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.Brasilia:Paralelo 15/FIOCRUZ,2004 a p.105-26.

DANNA K, GRIFFIN R.W. **Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature.** *Journal of Management.* 1999; 25(3):357-384.

MINAYO, M. C. S. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** Petrópolis: Vozes, 1994.

NAHAS, M. V. **Atividade física, Saúde e Qualidade de Vida: Conceitos e Sugestões para um Estilo de Vida Ativo.** Londrina: Midiograf, 2003.

LANCMAN,S.etal.Sofrimento psíquico e envelhecimento no trabalho.Rev.Ter.Ocup.Univ. São Paulo,v.17,n.3,p.129-136,set/dez;2006.