



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO**

**Qualidade de Vida no Trabalho em Áreas  
Insalubres**

Um estudo de caso das empresas Lupe e Peterlu

**Pedro Gonçalves de Sales Junior**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - CCS**

**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

**Graduação em Administração de Empresas**

Rio de Janeiro, junho de 2018.



**Pedro Gonçalves de Sales Junior**

## **Qualidade de Vida no Trabalho em Atividades Insalubres**

**Um estudo de caso das empresas Lupe e Peterlu**

### **Trabalho de Conclusão de Curso**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao programa de graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para a obtenção do título de graduação em Administração.

Orientador (a): Patrícia Ítala Ferreira

## **Agradecimentos**

Primeiramente, agradeço a meus pais, que ofereceram todo tipo de suporte para a realização deste documento. Posteriormente, agradeço a minha namorada Hevelin, por todo apoio técnico e emocional. Logicamente, agradeço a minha orientadora, Patrícia Ítala Ferreira que contribuiu de forma incrível para a realização deste artigo. Por fim, agradeço aos amigos da graduação, que através de suas competências, contribuíram de alguma forma com o cumprimento deste objetivo.

## Resumo

De Sales Junior, Pedro Gonçalves. Qualidade de vida no trabalho em atividades insalubres: Um estudo de caso das empresas Lupe e Peterlu. Rio de Janeiro, 2018. Número de páginas p.42 Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

A relação entre empresas e funcionários vem se tornando cada vez mais humanizada com o decorrer do tempo. Cresce também a preocupação com a qualidade de vida no trabalho (QVT), e nos impactos que ela pode trazer para a satisfação e produtividade dos trabalhadores em suas organizações. Muitos pesquisadores estudaram a QVT, entre eles Walton, que identificou oito critérios que impactam a QVT. Este artigo tem como objetivo identificar e analisar quais fatores, de acordo com os critérios do modelo de Walton (1973), mais impactam a QVT dos trabalhadores nos setores insalubres das empresas do Grupo Lupe Peterlu.

### Palavras-chave

Qualidade de vida no trabalho; Qualidade de vida; Insalubridade; Segurança no trabalho; Satisfação no trabalho

## Abstract

De Sales Junior, Pedro Gonçalves. Quality of Working Life in unhealthy activities: A case study of Lupe and Peterlu Group. Rio de Janeiro, 2018. Número de páginas p.42 Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The relations between companies and employees have been more humanized. This trend has grown, as well as becomes larger the interest on Quality of Working Life (QWL) and how companies can change it in order to make workers more satisfied and achieve better productivity. Many researchers have studied QWL, one of them is Walton, who identified 8 criteria that can change QWL. This article has the objective to identify and analyze which factors, according to Walton's Model, have more influence on the quality of working life in unhealthy conditions in Lupe Peterlu Group.

### Key-words

Quality of working life; Quality of life; Labor safety; Unhealthy work environment; Job satisfaction

## Sumário

1 . O tema e o problema de estudo	1
1.1. Introdução ao tema e ao problema do estudo	1
1.2. Objetivo do estudo	2
1.3. Objetivos intermediários do estudo	2
1.4. Delimitação e foco do estudo	3
1.5. Justificativa e relevância do estudo	3
2 . Revisão de literatura	5
2.1. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	5
2.2. Critérios do Modelo de Walton	9
2.3. Segurança no Trabalho e a Questão da Insalubridade	12
3 . Métodos e Procedimentos de Coleta e de Análise de Dados do Estudo	16
3.1. Etapas de Coleta de Dados	16
3.2. Universo e Amostra	17
3.3. Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados Utilizados no Estudo	17
3.4. Formas de Tratamento e Análise Dos Dados Coletados	18
3.5 Limitações do Estudo	19
4 . Apresentação e Análise dos Resultados	20
4.1. A Empresa	20
4.2. Descrição e Análise dos Resultados	21
4.2.1. Descrição do Perfil dos Entrevistados	21
4.3. Descrição e Análise dos Resultados	23
4.3.1. Compensação Justa e Adequada	23
4.3.2 Condições de Saúde e Segurança no Trabalho	24
4.3.3. Oportunidade Imediata de Utilizar e Desenvolver a Capacidade Humana	26
4.3.4. Oportunidade para Crescimento Contínuo e Segurança	28

4.3.5. Integração Social na Organização do Trabalho.	29
4.3.6. Constitucionalismo na Organização de Trabalho	30
4.3.7. Espaço do Trabalho Dentro da Vida Como um Todo	31
4.3.8. Relevância Social do Trabalho na Vida	33
5 . Conclusões e Recomendações para Novos Estudos	35
5.1. Sugestões e Recomendações para Novos Estudos	39
6 . Referências Bibliográficas	41
Apêndice 1- Perguntas Realizadas Durante a Pesquisa.	43

## Lista de figuras

Figura 1- Nível de Satisfação dos colaboradores sobre compensação justa e adequada .....	23
Figura 2 - Nível de Satisfação dos colaboradores com as condições de saúde e segurança no trabalho .....	25
Figura 3 - Nível de Satisfação dos colaboradores sobre a oportunidade imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana .....	27
Figura 4- Nível de Satisfação dos colaboradores sobre a oportunidade imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana .....	28
Figura 5- Nível de Satisfação dos colaboradores sobre integração social na organização do trabalho .....	29
Figura 6 - Nível de Satisfação dos colaboradores sobre constitucionalismo na organização de trabalho .....	31
Figura 7 - Nível de Satisfação dos colaboradores sobre o espaço do trabalho dentro da vida como um todo. ....	32
Figura 8- Nível de satisfação dos colaboradores sobre a Relevância social do trabalho na vida. ....	33

## Lista de Tabelas

Tabela 1- Variação do Adicional de Insalubridade Segundo Exposição do Trabalhador .....	14
Tabela 2 – Perfil dos Respondentes.....	22
Tabela 3- Comportamento geral da satisfação de acordo com setor operacional e critérios de Walton .....	35
Tabela 4- Assuntos que se mostraram mais relevantes de acordo com cada critério de Walton.....	38

## **1. O tema e o problema de estudo**

Esse capítulo volta-se à apresentação do tema que se pretende desenvolver e do problema de estudo.

### **1.1.Introdução ao tema e ao problema do estudo**

No fim do século XIX, predominavam as grandes fábricas que possuíam extensas linhas de montagem. Algumas destas indústrias serviram como campo para muitas experiências da administração científica, que culminaram na intensa organização racional do trabalho, pautada pela divisão de tarefas, especialização do trabalho e padronização das atividades. Durante este período, ocorreu o processo de desumanização do trabalho e crescente disseminação do constructo que o homem era unicamente motivado por recompensas monetárias. Tal panorama ajudou a gerar alta rotatividade, absenteísmo e baixa qualidade dos produtos . (FERREIRA, 2013)

Posteriormente, o movimento da Qualidade de vida no trabalho origina-se com a preocupação de conciliar os interesses dos trabalhadores com a tecnologia da época, criando, conseqüentemente, um ambiente favorável tanto para as organizações quanto para as pessoas nela inseridas. (FERREIRA, 2013)

Durante a década de 1960, especialmente nos Estados Unidos, iniciou-se uma maior preocupação com a saúde e bem-estar dos empregados, bem como outros impactos gerados pelas atividades no local de trabalho. (FERREIRA, 2013)

Para Fernandes (1996), estes princípios da QVT se conservaram ao longo do tempo, e ainda hoje são usados para suportar a ideia que a QVT tem como base a sinergia entre bem-estar pessoal e a produtividade organizacional.

Para criar esta harmonia entre empresa e indivíduo, é necessário conhecer as expectativas do funcionário, bem como compreender quais aspectos atuam sobre sua satisfação, e que, por conseguinte, poderão intervir em sua qualidade de vida e também na produtividade empresarial. (FERNANDES, 1996)

Defende-se que alguns destes fatores devem estar presentes dentro do ambiente de trabalho, ou até mesmo devem ser incentivados e oferecidos pelas empresas. Eles geralmente estão contidos dentro de grandes temas como



remuneração, integração social, oportunidades de crescimento, chances de utilizar as habilidades na organização e até mesmo condições físicas de saúde e segurança no trabalho. (WALTON, 1973)

Especificamente, com relação à saúde e segurança no trabalho, é essencial que as companhias tomem medidas para evitar acidentes de trabalho e contração de doenças. Para isso, devem avaliar, reconhecer e controlar as condições do ambiente de trabalho no intuito de preservar a saúde e integridade física dos seus membros. (PEIXOTO, 2011)

Nesta conjuntura, o grupo Lupe e Peterlu encontra-se em uma situação interessante. Pelo fato da Peterlu reciclar produtos, muitos trabalhadores estão expostos a contato direto com lixo e outros detritos, e também manuseiam máquinas que emitem muito ruído. Já na Lupe existe o problema do elevado calor proveniente dos maquinários. Em suma, muitos setores operacionais do grupo são denominados como insalubres, ou seja, expõem os trabalhadores a agentes nocivos à saúde, e que se encontram acima do limite máximo permitido pelas deliberações legais.

O ambiente de trabalho do Grupo Lupe Peterlu é árduo para o trabalhador e muitas vezes os elementos que criam estas condições não podem ser eliminados, apenas medidas protetivas podem ser implantadas. Diante deste quadro, é comum surgirem indagações sobre a eventual satisfação dos trabalhadores que atuam sob estas condições. Assim sendo, esse trabalho busca responder a seguinte questão: Quais são os fatores que mais impactam a qualidade de vida no trabalho, de acordo com o modelo Walton, considerando a opinião dos trabalhadores das áreas insalubres do Grupo Lupe Peterlu?

## **1.2.Objetivo do estudo**

O objetivo central do estudo consiste em identificar e analisar fatores que mais impactam a qualidade de vida no trabalho, com base no modelo de Walton (1973), considerando a perspectiva de colaboradores que atuam em áreas insalubres das empresas Lupe e Peterlu.

## **1.3.Objetivos intermediários do estudo**

No intuito de atingir o objetivo central proposto, serão expostos quatro objetivos intermediários:

- Realizar uma pesquisa bibliográfica sobre Qualidade de Vida no Trabalho em geral e, em especial, em empresas com atividades insalubres.
- Conceder aos colaboradores uma oportunidade de discorrer sobre aspectos da qualidade de vida no trabalho que influenciam a eficiência da política de RH das empresas Lupe e Peterlu.
- Oferecer informações que possibilitem a elaboração de ações para otimizar a qualidade de vida no trabalho nas empresas Lupe e Peterlu.
- Entender quais os critérios, dentro do contexto de qualidade de vida no trabalho, são mais valorizados pelos trabalhadores que atuam em áreas insalubres especificamente nas empresas envolvidas

#### **1.4.Delimitação e foco do estudo**

O estudo tem sua atuação limitada a compreender as variáveis do modelo de Walton que influenciam a QVT somente para trabalhadores que atuam em áreas insalubres, ou seja, expostos a riscos físicos, químicos ou biológicos. Além disso, o artigo foi limitado às empresas de reciclagem e produção de sacos plásticos, respectivamente Peterlu e Lupe. Enquanto a Peterlu contribuiu cedendo funcionários somente dos setores de separação de materiais, moagem e aglutinação, a Lupe participou com a área de Extrusão

A investigação foi realizada entre os dias 11 e 15 de maio na sala do RH das companhias e teve como foco a identificar e analisar os fatores que impactam a qualidade de vida no trabalho na perspectiva dos colaboradores que atuam em setores insalubres das empresas Peterlu e Lupe.

#### **1.5.Justificativa e relevância do estudo**

O estudo possui relevância no âmbito organizacional, laboral e acadêmico. Para as empresas Lupe e Peterlu, pode-se considerar os resultados deste relatório importantes, pois nunca foi efetuada nenhuma pesquisa direcionada à gestão de pessoas. Logo, as informações levantadas podem ser utilizadas para tornar sua área de recursos humanos mais efetiva na promoção de políticas e práticas voltadas para a QVT.

No plano laboral, os colaboradores podem expressar suas opiniões sobre elementos que impactam sua QVT. Sendo assim, caso as empresas utilizem o presente estudo como base para realizar melhorias, os funcionários poderão desempenhar suas funções com melhor qualidade de vida e satisfação, o que pode reduzir custos com absenteísmo, rotatividade e gastos com possíveis processos judiciais.

Além disso, o estudo contribui para o campo acadêmico conectando a qualidade de vida no trabalho com assuntos específicos, como a insalubridade, e a satisfação em indústrias de reciclagem e produção de plásticos.

Portanto, pode-se notar que a realização do estudo é importante tanto por fornecer informações sobre aspectos que intervêm na QVT dos colaboradores, quanto para oferecer conteúdo para o RH das corporações do estudo, ou mesmo contribuir para um campo acadêmico específico.

## **2. Revisão de literatura**

Neste capítulo serão apresentados conceitos relevantes para o desenvolvimento dos objetivos do estudo, uma vez que todo tipo de pesquisa demanda, primordialmente, a construção de referencial teórico sólido sobre o conteúdo estudado. Esta bibliografia será útil para saber a maneira que o tema é tratado atualmente, os trabalhos já realizados e as opiniões predominantes sobre o tópico (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Sob ponto de vista complementar, referenciais consistentes proporcionam métodos para definir e solucionar problemas já conhecidos, assim como disponibilizam meios de observar e desbravar novos campos onde os problemas ainda não estão completamente nítidos (MANZO, 1971).

Com este propósito, foram abordados três assuntos: A Qualidade de vida no trabalho; os critérios que determinam o nível de QVT de acordo com o modelo de Walton e Segurança no trabalho e a questão da insalubridade.

### **2.1. Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)**

Antes de iniciar a identificação e análise dos fatores que impactam a qualidade de vida aplicada ao âmbito profissional, faz-se necessário saber o conceito de qualidade de vida. Fora do contexto organizacional ela é definida por Minayo, Hartz e Buzz (2000, apud NISHIMURA, 2008, p.26) como, “(...) o valor atribuído à vida, ponderado pelas deteriorações funcionais; as percepções e condições sociais que são causadas pela doença, agravos e tratamento; e a organização política e econômica do sistema assistencial”.

Muitos autores concordam que a Qualidade de Vida (QV) é muito mais que apenas saúde, e também envolve a satisfação com o bem-estar físico e mental, a relação com outras pessoas, o envolvimento em atividades sociais, comunitárias e físicas, o desenvolvimento e enriquecimento pessoal, a recreação, e a independência para realização de atividades. (LIMONGI-FRANÇA, 1996)

Parece haver um consenso, na literatura que o conceito de qualidade de vida é dinâmico, mudando de acordo com a população e o período em que é avaliada. (SCHMIDT, 2004)

Corroborando com o aspecto subjetivo da QV, convém dizer que ela só pode ser estimada pelo próprio indivíduo, diferentemente do que se pensava durante as primeiras abordagens sobre o tema, quando havia a convicção que a qualidade de vida deveria ser mensurada por um profissional do setor de saúde. (NISHIMURA, 2008)

Além disso, Saupe (2002) complementa que a QV “Também é considerada um termo polissêmico, com tendência a valorizar a apreciação pessoal que as pessoas fazem de sua vida e seu bem-estar. Desta forma, é muito influenciado pela história familiar, pelas expectativas pessoais e também pela mídia. ” (Apud NISHIMURA, 2008, p.24).

De uma maneira geral, a qualidade de vida é amplamente reconhecida como uma percepção do indivíduo a respeito de seu posicionamento na sociedade, ou melhor, seu lugar no quadro cultural e sistema de valores em que vive, bem como em relação a seus objetivos, padrões, preocupações e expectativas. É um conceito amplo, e que sofre complexa interferência da saúde física, mental, estado psicológico, crenças pessoais, relacionamentos interpessoais e convívio com o meio ambiente. (WHOQOL GROUP, 1995)

Para iniciar a discussão sobre Qualidade de vida no trabalho, é adequado citar, ainda que de forma breve, como se originaram as mudanças nas relações de trabalho no início da era industrial, que, futuramente resultaram na QVT.

Neste contexto, Ferreira (2013) acredita que tudo começou em resposta aos princípios da administração científica de Taylor, na década de 1930, quando surge à escola das relações humanas. Esta vertente ideológica gerou grandes contribuições para o entendimento do ser humano como um todo, com ênfase na maneira em que aspectos psicológicos e o bem-estar poderiam intervir na *performance* de uma organização. A expressão qualidade de vida no trabalho ainda não existia naquela época, mas, a partir daquele momento, sua semente havia sido plantada.

Foi somente na década de 1950 que o termo foi utilizado pela primeira vez, quando Eric Trist e outros estudiosos buscavam o aumento da produtividade, a redução de conflitos e uma melhora na vida dos trabalhadores, que era árdua. Contudo, a QVT só obteve maior desenvolvimento na década de 1960, principalmente nos Estados Unidos, onde houve maior enfoque a respeito das consequências do trabalho na saúde e bem-estar dos trabalhadores. (FERREIRA, 2013)

Na década de 1970, em razão da crise energética que assolou os Estados Unidos o desenvolvimento da QVT foi praticamente nulo, voltando a prosperar

somente no fim da década. A partir deste momento, o conceito de QVT foi se alterando paulatinamente, conforme a conscientização e o aumento das responsabilidades sociais das empresas cresceram. (FERNANDES, 1996)

Atualmente, uma das muitas tentativas de conceituar a QVT afirma que ela é o grau até onde os membros de uma organização são capazes de satisfazer necessidades pessoais importantes através de sua vivência nessa organização. (BOWDITCH E BUONO, 1992)

No entanto, existem diferentes entendimentos sobre o tema, contudo todos os autores são consonantes ao dizer que a QVT se caracteriza pela conciliação dos interesses dos indivíduos e da organização, isto é, à medida que se melhora a satisfação do trabalhador, eleva-se a produtividade da organização. (FERNANDES, 1996)

Em decorrência da dificuldade de conseguir uma definição única da QVT muitos estudiosos optam por declarar que ela é diretamente influenciada por fatores distintos, como: condições seguras de trabalho; um serviço que valha a pena executar; remuneração e benefícios adequados; certa estabilidade no emprego; supervisão competente; *feedback* periódico; possibilidade de crescimento e de aprendizado no emprego; oportunidades de ascensão dentro da organização e clima social positivo e justiça social. (SALLES e FEDERIGHI, 2006)

Apesar dos fatores supracitados serem importantíssimos para a satisfação dos trabalhadores, eles não necessariamente proporcionam alta QVT, dado que a qualidade de vida é avaliada subjetivamente por cada pessoa. Isto é, os indivíduos a percebem de forma diferente um dos outros, visto que possuem diferentes expectativas e realidades de vida. Logicamente, este raciocínio a respeito da percepção distinta dos indivíduos, também se aplica ao modo que a QVT é vista pelos trabalhadores, sendo algo muito pessoal e particular. (SALLES e FEDERIGHI, 2006)

Estudiosos como Signorini (1999) afirmam que além da percepção individualizada a respeito da QVT há a presença de indissociabilidade entre as esferas profissional e pessoal. Em outras palavras, não é possível, para os trabalhadores, deixarem sua vida particular fora da organização, ou questões de sua vida profissional fora de seu lar. Segundo o autor, a qualidade de vida no trabalho pode colaborar substancialmente com o aumento da qualidade total na vida do trabalhador.

Por outro lado, não foi encontrada qualquer relação obrigatória do aumento da qualidade de vida com alterações na produtividade e eficácia. Por exemplo,

melhorar a QVT não culmina, necessariamente, em maior produtividade e eficiência organizacional. (CASTRO, 1995)

Ainda assim, se organizações desejam auferir maior produtividade e competitividade é importante efetuar melhorias na qualidade de vida dos funcionários, a fim de elevar sua satisfação, motivação e comprometimento, tendo como fruto o melhor posicionamento competitivo da companhia. Como resultado, a QVT não só pode afetar a produtividade, como tem potencial para se tornar um diferencial para a empresa, dado que um colaborador satisfeito pode produzir com mais qualidade. (FERREIRA, 2013)

A autora também constata que caso uma pessoa esteja insatisfeita com o seu trabalho, é provável que suas faltas aumentem, assim como sua quantidade de atrasos. Esses colaboradores, também são mais suscetíveis a ter baixo envolvimento levando-os a procurar novas oportunidades ou se demitir. Enfim, a insatisfação no trabalho pode resultar no absenteísmo, rotatividade e até trazer doenças.

Em contrapartida, as companhias modernas precisam exatamente do oposto disso, trabalhadores saudáveis, capazes de resistir à alta carga de cobrança oriunda das pressões de mercados extremamente competitivos. Somando essa necessidade as maiores preocupações com responsabilidade social, e com o fator humano das organizações, surgem os programas de Qualidade de vida no trabalho. (NISHIMURA, 2008)

Esses programas buscam modelos de gestão onde as atitudes capazes de humanizar o trabalho acontecem durante a execução das tarefas, na qualificação e até mesmo em situações que envolvem a vida pessoal do indivíduo. (LIMONGI-FRANÇA, 1996)

Por isso, para Guest (1979, apud CASTRO, 1995, p 37), ao criar programas de QVT às empresas devem estar conscientes que:

Estes não devem intencional aumentos de produtividade dos trabalhadores ou redução da força de trabalho através de demissões, pois isto é rapidamente entendido como uma tentativa de exploração pura e simples. Economias de custo, redução de turnover, absenteísmo e uma melhoria na qualidade dos processos produtivos devem ser vistos como uma consequência esperada em função da melhor na QVT.

Programas de QVT eficientes também devem oferecer responsabilidade e autonomia no cargo, enriquecimento do trabalho, inovações do sistema de recompensas e melhoria do ambiente do trabalho. Como resultado, podem impactar em aumento na satisfação dos funcionários e na eficiência organizacional. (FERNANDES, 1996).

É importante ressaltar que nem todos os problemas relativos à insatisfação e ineficiência podem ser solucionados com tecnologias de QVT. Além disso, nota-se a presença de algumas deficiências nestes projetos, especialmente no contexto nacional. A primeira delas, diz respeito ao conteúdo, que, geralmente, só é voltado para os aspectos associados a saúde e segurança do trabalho, ignorando características relacionadas à cultura organizacional. Ainda assim, estes planos são bem vistos pelos membros das organizações, mas tendem a serem poucos associados à competitividade, na perspectiva estratégica das empresas, e são quase majoritariamente tratados como custos em vez de investimentos. (LIMONGI-FRANÇA, 1996)

De forma complementar aos diversos constructos relacionados aos programas de QVT, e a sua conexão com o desempenho organizacional, existem alguns modelos que se propõem a avaliar os fatores que influenciam satisfação dos colaboradores e consequentemente a QVT. Um destes modelos é o de Walton, que será apresentado no próximo tópico.

## **2.2. Critérios do Modelo de Walton**

Os modelos de QVT visam proporcionar um referencial para estimar a satisfação dos trabalhadores. E cada um possui um foco em diferentes categorias e indicadores que influenciam a qualidade de vida. Dentro das dessas diversas matrizes, estão contidos alguns modelos, como: Walton, Emery e Trist, Hackman e Oldham, Westley e Werther e Davis, (FERREIRA, 2013).

Um dos modelos mais difundidos, e que é o foco desse estudo, é o de Walton (1973) que indica oito critérios para proporcionar qualidade de vida no trabalho. Estas oito dimensões e a forma como impactam a QVT encontram-se enumeradas e conceituadas na sequência:

1. **Compensação justa e adequada** – Trata da remuneração que atende as demandas sociais dos indivíduos e envolve receber quantidade monetária parecida a quantia obtida por pessoas que desempenham trabalhos semelhantes. É o mais subjetivo entre os oito critérios; a intangibilidade é tamanha, que torna muito difícil a mensuração do que realmente é compensação justa e adequada. Para mitigar a subjetividade pode-se utilizar dois componentes para tentar analisar se a compensação é justa e adequada. É importante verificar se o esforço é adequado, ou seja, se a renda tem padrões socialmente satisfatórios ou se atende aos padrões subjetivos de quem a recebe e se a compensação é justa, ou seja, se o



pagamento recebido é justo em relação ao pagamento dado por outro trabalho. O autor também defende que a real motivação do trabalho é obter o sustento para si, e que a maneira que indivíduo atinge este objetivo influencia a qualidade de vida no trabalho.

2. Condições de segurança e saúde no trabalho- Para Walton (1973), este critério diz respeito aos horários de trabalho e mínimas condições para que a tarefa seja executada pelo trabalhador. Ele ainda complementa ao dizer que a legislação vem elevando o padrão das condições adequadas para a execução do trabalho com devida segurança e saúde. Este aumento se dá por meio de melhorias em aspectos como limite de horas de trabalho e condições físicas que minimizem a chance de acidentes e contração de doenças.

3. Oportunidade imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana – Desde a revolução industrial o conceito de trabalho progrediu drasticamente, e apesar do nível de evolução variar de acordo com o tipo de trabalho, os funcionários modernos tem a necessidade de desenvolver suas habilidades e conhecimentos, o que afeta a autoestima, envolvimento com o trabalho e inevitavelmente a QVT. Porém, o desenvolvimento só é possível se algumas condições forem oferecidas aos colaboradores, são elas:

Autonomia: A qual se refere ao autogerenciamento que o trabalhador possui sobre suas ações em relação aos controles externos, ou melhor, a membros de outros níveis hierárquicos.

Habilidades múltiplas: Quando o trabalho permite executar uma grande amplitude de habilidades, e não somente uma quantidade restrita de técnicas.

Oportunidade para obter informação: Discute se o trabalhador possui a chance de obter informações significantes a respeito dos processos da empresa, no intuito de poder estimar melhor suas decisões.

Totalidade da tarefa: Diz respeito ao entendimento total do processo por parte do funcionário, e não um mero fragmento.

Planejamento: O grau em que o trabalho do indivíduo inclui o planejamento e a implementação de atividades.

4. Oportunidade para crescimento contínuo e segurança- Este aspecto trata das chances de ascensão na carreira. Dentro dele, ainda se destacam quatro critérios atuantes sobre a QVT que devem ser observados com atenção:

Oportunidade de desenvolvimento: É à medida que as atividades de um indivíduo, sejam elas laborais ou educacionais, o levarão ao sucesso e não a obsolescência.

Oportunidade de crescimento: Aborda a disponibilidade de chances para avançar no âmbito profissional e pessoal.

Segurança no emprego: Discorre sobre certa segurança em receber um valor monetário oriundo de uma atividade remunerada de forma regular.

Aplicação de novas habilidades: É a expectativa de usar as novas habilidades adquiridas em trabalhos futuros.

5. Integração social na organização do trabalho-As relações sociais no contexto organizacional exercem influência sobre a autoestima, satisfação e conseqüentemente na qualidade de vida do trabalhador. Assim, existem alguns componentes inerentes ao clima organizacional que são capazes de intervir nos fatores supracitados, como:

Ausência de preconceitos: Remete a aceitação do trabalhador de acordo com seu desempenho nas tarefas independente de sexo, raça, religião, nacionalidade ou aparência física.

Igualitarismo: Configura-se pela ausência de segregação por níveis hierárquicos dentro da organização.

Mobilidade: Se dá pela existência de ascensão de trabalhadores na estrutura hierárquica da organização

Suporte dos companheiros de trabalho: É a presença de grupos de trabalhadores que possam oferecer suporte sócio emocional para os companheiros.

Senso de comunidade: Ocorre quando há um sentimento de fazer parte de uma comunidade pelo fato de pertencer a uma mesma organização.

Abertura interpessoal: A maneira com a qual os membros da confrontam suas ideias no ambiente de trabalho.

6. Constitucionalismo na organização de trabalho- O constitucionalismo possui componentes chave para assegurar a qualidade de vida no trabalho, como: direito a privacidade (direito de manter informações não relacionadas ao trabalho em sigilo); liberdade de expressão: (possibilidade de discordar de colegas e superiores de trabalho de forma explícita) e igualdade (direito de ser tratado de forma igual em diversas questões como remuneração, recompensas e estabilidade no trabalho).

7. Espaço do trabalho dentro da vida com um todo- Indica se existe equilíbrio entre a vida profissional e pessoal do trabalhador. Compreende componentes como: horários de trabalho, exigências de carreira, necessidades de viagens, o tempo que resta para atividades familiares e de lazer, e outros fatores laborais que influenciam, de maneira positiva ou não, a esfera privada.
8. Relevância social do trabalho na vida- A forma como uma organização desempenha suas atividades e administra sua imagem perante a sociedade tem efeitos sob a autoestima e a carreira dos funcionários.

Ainda sobre o modelo de oito critérios, Walton (1973) destaca que a relação entre eles é complexa, porém, a maioria dos critérios pode ser correlacionados positivamente com elementos geradores de qualidade de vida no trabalho. Por exemplo, a qualidade dos desafios impostos na vida profissional não só afeta positivamente a satisfação no trabalho, como também inibe a obsolescência das habilidades do colaborador. Por outro lado, alguns critérios também podem estabelecer relação negativa, como o excesso de constitucionalismo, que pode resultar em impessoalidade entre os membros e resultar em dificuldade de integração social.

Na sequência serão apresentados aspectos legais relacionados à realização de atividades insalubres, que são um dos focos desse estudo.

### **2.3. Segurança no Trabalho e a Questão da Insalubridade**

A segurança no trabalho pode ser compreendida como a função empresarial que estuda, localiza, classifica, diminui, assume ou transfere riscos inerentes a qualquer atividade. Nota-se que o risco é um componente presente no conceito de segurança, o que é justificável uma vez que ele é uma parcela do perigo e da perda que podem acontecer em razão de um projeto malsucedido (FARIA, 1971).

É muito difícil eliminar totalmente o risco, visto que ele está presente na realização de todas as tarefas laborais independente da profissão. Por isso, a segurança no trabalho possui o objetivo central de proporcionar proteção as pessoas e também ao patrimônio, conceito, imagem e valores das organizações. (FARIA, 1971).

Esta finalidade pode ser cumprida através do respeito à saúde, integridade e bem-estar do colaborador, e da entrega de melhores condições em seu ambiente de trabalho, o que leva a redução dos perigos que podem interferir na saúde e integridade física no ambiente de trabalho (BUCK,2001).

Carmadella (1989) complementa ao dizer que caso os empregadores saibam controlar os riscos, é provável que exista a diminuição no numero de acidentes, aumento na qualidade de vida do trabalhador em geral, e maior produtividade organizacional.

As medidas de prevenção aos riscos devem ser ainda mais efetivas quando se trata de um ambiente insalubre, pois, para o autor, este meio é classificado como doentio, ou seja, prejudicial à saúde, segurança, bem-estar, assim como a qualidade de vida dos trabalhadores. Isso ocorre porque:

O ambiente insalubre é aquele onde existem agentes nocivos à saúde, isto é, agentes cujos valores se acham acima dos limites máximos de tolerância, fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos BRASIL (1977, p. 919)

Segundo Correa e Saliba (2000), frente às deliberações da portaria n.3.214, a NR-15, os citados agentes podem ser separados em químicos, físicos e biológicos, e são compostos por elementos prejudiciais a saúde, tais como:

- Agentes físicos – Ruído, calor, radiações, frio, vibrações e umidade.
- Agentes químicos – Poeira, gases, vapores, névoas e fumos.
- Agentes biológicos – Micro-organismos vírus e bactérias

Estas três classes de agentes e seus componentes podem estar presentes no ambiente de trabalho, contudo existem limites até onde os funcionários podem ser expostos. O responsável por fiscalizar estas demarcações são as autoridades técnicas no assunto, como engenheiros de segurança do trabalho. A partir destas avaliações os técnicos podem determinar se o ambiente é insalubre ou não e recomendar medidas para minimizar os danos causados a saúde dos colaboradores, como o uso de equipamentos de proteção individual (EPI) (LOBO e NETO, 1970).

Independente do potencial patológico dos agentes insalubres, deve-se salientar que a relação entre as doenças e a insalubridade não é obrigatória nem instantânea, ou seja, nem todo o trabalhador exposto ficará necessariamente, ou imediatamente doente. Isso ocorre porque os elementos insalubres atuam de forma lenta e gradual sobre a saúde do funcionário, ou seja, o agente nocivo vai minando as resistências do organismo, paulatinamente (BUCK, 2001).

A autora ainda afirma que para amenizar possíveis infortúnios causados a saúde dos trabalhadores é garantido, por lei, o acesso ao adicional de

insalubridade. Trata-se de um acréscimo na remuneração de acordo com o nível de agressividade e exposição dos empregados ao agente insalubre. O aumento toma como base uma porcentagem do salário mínimo. A tabela 1 expõe a forma de funcionamento do adicional de insalubridade, sendo o nível máximo o mais agressivo à saúde:

**Tabela 1- Variação do Adicional de Insalubridade Segundo Exposição do Trabalhador**

<b>Grau de exposição a agentes nocivos a saúde</b>	<b>Porcentagem de acréscimo de acordo com o salário mínimo</b>
1-Nível Máximo	40%
2-Nível Médio	20%
3-Nível Mínimo	10%

Fonte: Lobo e Neto (1970, p.72)

É importante dizer que os empregadores são os responsáveis pelos pagamentos dos percentuais indicados na tabela 1, que existem não só para prover recursos para os empregados zelarem por seu bem-estar, mas para estimular as empresas a eliminarem ou mitigarem a insalubridade. (BUCK, 2001)

Outra incumbência das empresas é oferecer segurança aos seus colaboradores, proporcionando um ambiente seguro e as proteções necessárias para seus funcionários. Caso a empresa não se responsabilize pela segurança, a mesma estará cometendo um crime, passível de multa de acordo com as normas vigentes de segurança e higiene do trabalho. (SCHUBERT, 2002).

Ocasionalmente acontecem acidentes de trabalho nas organizações e as causas destas ocorrências podem ter duas origens. Na primeira, o acidente é causado pelo trabalhador, por meio de improvisação, ação sem permissão do supervisor ou não uso de equipamento de proteção individual. Já a segunda é causada pela empresa e tem origem na deficiência da gestão, instalações ou equipamentos. De qualquer maneira, tal acontecimento é danoso para o bem-estar e saúde do trabalhador, podendo culminar em incapacidades parciais e permanentes, como a perda de um dedo, ou até mesmo a invalidez definitiva para exercer uma determinada profissão. (PEIXOTO, 2011)

Uma das tentativas legais para evitar sinistros com estes é à exigência de programas legais de QVT nas empresas, tais como: Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e a Semana interna de prevenção de acidentes no trabalho (SIPAT).

A existência desta categoria de programa em uma organização é essencial, pois viabiliza a gestão da qualidade de vida, já que possui natureza de preservação e controle de riscos no ambiente de trabalho, o que proporciona bem-estar para as pessoas envolvidas. (LIMONGI-FRANÇA, 1996)

Para as empresas, o investimento neste tipo de programa se justifica, pois, os gastos em retreinamento, reinserção, assistência à saúde e horas de trabalho perdidas de trabalhadores acidentados, acarretam custos que aumentam o valor do produto final, prejudicando a competitividade das organizações (SCHUBERT, 2002).

Por isso, a ocorrência de acidentes de trabalho ou a contração de doenças profissionais não é vantajosa para nenhuma das partes em uma relação de trabalho. Enquanto as companhias têm de arcar com altos custos resultantes destas ocorrências, os trabalhadores acabam contraindo doenças e falecendo de formas distintas de acordo com a classe de profissionais que pertenceram (SCHUBERT, 2002)

Por fim, Schubert (2002) alega que, muitas vezes a constante busca das empresas pela maior produtividade, aumento da competitividade e redução de custos é a responsável por consequências maléficas à saúde e segurança do trabalhador. Desta forma, deve haver equilíbrio entre produtividade, competitividade, redução de custos e as medidas protetivas oferecidas pelas empresas.

### **3. Métodos e Procedimentos de Coleta e de Análise de Dados do Estudo**

Este capítulo informa sobre as diversas decisões a respeito da maneira que estudo foi realizado. Neste tópico serão retratadas as etapas da coleta de dados, universo e amostra, seleção dos sujeitos, procedimentos e instrumentos da coleta de dados, formas de tratamento e análise e, por fim, as limitações do estudo.

#### **3.1. Etapas de Coleta de Dados**

Considerando as diferentes nomenclaturas a respeito dos tipos de pesquisa, existem dois critérios básicos para classificá-las, quanto aos fins e quanto aos meios (VERGARA, 2009)

Pode-se considerar que a pesquisa tem fim descritivo, isto é, expõe características de uma população, os funcionários, a respeito de um fenômeno, a QVT. Outro fator que compõe o aspecto descritivo, é o estabelecimento de conexões entre as variáveis do modelo de Walton, e a QVT.

Com base nas definições de Vergara (2009) um dos meios de investigação utilizados foi o estudo de caso, dado que o artigo envolve poucas unidades a serem estudadas, somente as empresas Lupe e Peterlu, e em virtude de detalhar um aspecto particular, a QVT de trabalhadores que estão em setores insalubres das companhias.

Paralelamente, outros quatro meios conceituados pela autora, foram empregados: a pesquisa de campo, visto que foi realizada uma investigação empírica no local através da aplicação de um formulário; a investigação documental, pois houve buscas no banco de dados da empresa para selecionar os funcionários de acordo com seu tempo de casa e identificar seus dados demográficos; pesquisa participante, dado que a investigação não se esgotou na figura do pesquisador; e pesquisa bibliográfica, pois o artigo usou como base materiais publicados em livros, sites e teses.

### **3.2. Universo e Amostra**

O universo desta pesquisa é formado por 41 funcionários que atuam em setores insalubres das empresas Peterlu e Lupe, ambas localizadas no município de Seropédica, estado do Rio de Janeiro. Cabe salientar, que a Peterlu compõe o universo com 35 colaboradores, enquanto a Lupe completa o quadro com outros seis indivíduos. No entanto, para constituir a amostra foram escolhidos 14 indivíduos, sendo 12 colaboradores da Peterlu e dois da Lupe, todos ocupando cargos do nível operacional.

A amostra desta pesquisa foi selecionada de forma probabilística, que de acordo com Vergara (2009), significa que a investigação foi baseada em fundamentos estatísticos. Dentro desta categoria, optou-se pelo método conhecido como estratificado, uma vez que a escolha do pesquisador tomou como referência o setor de atuação e o tempo de casa dos sujeitos da população amostral.

É importante frisar que, foi decidido segregar proporcionalmente a população amostral, isto é, foi selecionado um número proporcional de funcionários com base na quantidade de trabalhadores das áreas insalubres das duas organizações, ou seja, 33% dos 35 indivíduos da companhia Peterlu e 33% dos seis colaboradores da Lupe.

A seleção aconteceu neste molde, pois o autor preferiu convidar colaboradores de diferentes setores operacionais e que conhecessem bem a empresa, a fim de observar percepções distintas e opiniões consistentes a respeito do grau de influencia de diferentes aspectos na QVT.

### **3.3. Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados Utilizados no Estudo**

Com o intuito de obter os dados necessários para cumprir os objetivos propostos pelo estudo, foi elaborado um formulário, o qual teve sua estrutura baseada na metodologia utilizada por Sales e Federighi (2006) visto que os autores buscaram identificar quais itens eram mais significantes para modificar a QVT na perspectiva dos colaboradores. Já o conteúdo do instrumento de pesquisa, teve como referência os oito critérios do modelo de Walton, devidamente adaptados ao contexto das empresas do estudo.

Para cada critério, foram feitas cinco perguntas, devidamente contextualizadas à realidade dos participantes. Foram criadas quatro (4) opções de respostas para as questões da pesquisa (Muito pouco satisfeito, pouco



satisfeito, satisfeito, extremamente satisfeito). O uso da escala par foi feito no intuito de não possibilitar uma resposta neutra, evitando o efeito tendência central, e fazer com que os participantes decidissem entre uma alternativa negativa ou positiva. Além disso, foi evitado o uso de palavras mais contundentes como 'insatisfação', para não inibir possíveis respostas negativas.

A opção pela aplicação de um formulário se deu, pois, este método é um meio termo entre questionário e entrevista, ou seja, é uma forma escrita, como o questionário, mas o responsável por marcar a resposta é o entrevistador e não o respondente (VERGARA, 2009). Esta escolha foi feita visando evitar possíveis interpretações errôneas resultantes da baixa escolaridade dos colaboradores que formam a amostra do estudo.

Cabe destacar que foi realizado um teste prévio no instrumento de coleta de dados. O pré-teste foi aplicado em seis pessoas representativas da população para que os ajustes necessários pudessem ser feitos. O formulário utilizado, sua versão final, segue no Apêndice 1 desse trabalho.

Durante o pré-teste houve grande desejo dos funcionários em expor algumas opiniões sobre o tema, por isso, na parte final do instrumento de pesquisa, os respondentes tiveram a chance de eleger o critério mais importante e fazer comentários sobre os tópicos abordados.

Ainda no sentido de evitar distorções nos resultados, o formulário foi aplicado pela gerente de recursos humanos das companhias, dado ao fato de não possuir grau de parentesco com os membros da amostra e se encontrar em constante contato com os mesmos.

Convém assinalar que momentos antes do início da coleta o conceito de QVT foi integralmente explicado para os colaboradores, uma vez que eles necessitam saber o significado do termo para determinar quais fatores são capazes de gerar melhorar ou piorar em tal condição.

Após o cumprimento destes procedimentos, a pesquisa foi realizada na terceira semana de maio, no escritório do setor de recursos humanos da empresa Lupe.

### **3.4. Formas de Tratamento e Análise Dos Dados Coletados**

Os dados coletados foram tratados por meio de estatística descritiva. Os resultados foram interpretados de acordo com o referencial teórico adotado nesse estudo.

### **3.5 Limitações do Estudo**

Como limitações a pesquisa, pode-se citar o fato da investigação existir somente diante a condição de trabalho insalubre, o que, conseqüentemente, restringe o estudo ao nível operacional das organizações dado que outros níveis hierárquicos não possuem ambientes insalubres de trabalho. Outra questão ocorre em razão de se tratar de um estudo de caso, pois as conclusões dizem respeito às duas empresas abordadas pelo estudo.

Além disso, o autor do artigo não foi o responsável pela aplicação do formulário, dado que o mesmo é filho dos sócios e esta condição poderia distorcer os resultados. Isso também pode ser considerada uma limitação, pois o pesquisador não poderá se atentar a fatores como a linguagem corporal e as reações dos respondentes.

Por fim, segundo Gil (2002), a aplicação de um formulário em si também implica em algumas limitações, como o alcance limitado, não possibilitando a captura de dados com maior profundidade, ou seja, não é possível descobrir o motivo específico das respostas dadas pela população amostral. Mesmo com as limitações expostas, o estudo faz-se relevante, pois proporciona melhor compreensão da QVT, especialmente em áreas que possuem atividades insalubres.

## **4. Apresentação e Análise dos Resultados**

Este capítulo se encontra organizado em duas seções que apresentam, discutem e analisam os principais resultados alcançados e suas implicações.

A primeira apresenta e descreve as duas empresas utilizadas como base para a construção deste artigo.

A segunda expõe informações demográficas sobre os entrevistados e descreve e analisa dados obtidos na pesquisa de campo pela aplicação do formulário.

### **4.1.A Empresa**

O grupo Lupe Peterlu é composto por duas empresas que atuam no setor de produção de sacos e sacolas plásticas recicladas. A Peterlu opera em parceria exclusiva com a Lupe, fornecendo matéria prima. Já a Lupe trabalha fabricando e distribuindo os produtos finais, sacos e sacolas plásticas, que são responsáveis pela geração de receita para ambas.

As empresas compartilham o mesmo endereço, localizado no município de Seropédica, situado na região da baixada fluminense, Rio de Janeiro. O grupo também divide outros recursos como ferramentas, funcionários responsáveis pela manutenção de equipamentos, e a estrutura física e humana do setor administrativo, bem como suas políticas, ideologias e práticas de gestão de pessoas.

Além disso, convém destacar que os donos de Peterlu e Lupe foram parceiros na fundação das companhias, por isso ambos possuem poder decisório semelhante sob as duas empresas, portanto optou-se por analisar esse estudo com as duas empresas.

A história dos empreendimentos teve origem no ano de 1996, quando os sócios fundaram a Lupe, no intuito de produzir sacos para o acondicionamento de materiais de construção. Naquela época a atenção com os fatores insalubres e o bem-estar dos colaboradores ficavam em segundo plano devido à necessidade de solidificar o empreendimento.

No ano de 2001 surge a Peterlu, a partir deste momento a preocupação com a saúde dos trabalhadores cresce consideravelmente, uma vez que a nova

empresa possuía distintos ambientes operacionais insalubres. Foram identificados quatro setores insalubres na Peterlu, separação, moagem, aglutinação e extrusão de materiais, com os agentes biológicos presentes em todos eles.

Posteriormente, outro setor da Lupe foi reavaliado por técnicos de segurança do trabalho e denominado como insalubre em razão do calor. Os colaboradores que atuam em áreas insalubres da Peterlu recebem adicional de 40% e os da Lupe de 20% sobre o valor do salário como determina a legislação trabalhista.

Dentro do contexto administrativo da corporação existem alguns fatos que devem ser conhecidos, pois serão úteis na análise dos resultados. Um deles é a baixa mobilidade entre níveis hierárquicos e a outra é a ausência mecanismos formais de *feedback* e de paridade salarial, o que pode gerar, desorientação a respeito do desempenho e salários diferentes para membros dos mesmos setores operacionais com as mesmas atividades. A empresa tem como marca a baixa rotatividade, possuindo muitos funcionários antigos (com mais de seis anos de casa). Atualmente as empresas possuem 76 funcionários, sendo 41 da Lupe e 35 da Peterlu. Deste quadro, 41 estão expostos a algum elemento insalubre, estando seis na Lupe e 35 na Peterlu.

## **4.2.Descrição e Análise dos Resultados**

Neste tópico serão expostos os dados coletados através da aplicação do formulário na pesquisa de campo. Seguem segmentados em duas seções: perfil dos entrevistados e descrição e análise dos resultados.

### **4.2.1.Descrição do Perfil dos Entrevistados**

Os respondentes foram selecionados por atuarem em ambientes onde existem agentes insalubres e de acordo com o tempo de casa e setor de atuação, isto é, foram escolhidos membros de diferentes áreas da operação para que fossem identificadas diversas percepções.

Todos possuíam alguma experiência de trabalho antes de se juntarem ao Grupo Lupe Peterlu, por outro lado, nenhum dos deles havia atuado em setores insalubres anteriormente. Sua única experiência com um ambiente de trabalho com maior impacto à saúde com recebimento de adicional de insalubridade ocorreu dentro do grupo Lupe Peterlu.

A amostra foi composta por indivíduos, com idade mínima de 27 e máxima de 65. Convém destacar que os setores operacionais de Lupe e Peterlu não são os mesmos, ainda que alguns nomes sejam semelhantes. Enquanto os setores de separação de materiais, moagem só existem na Peterlu, uma área operacional com o mesmo nome, mas função distinta existe nas duas organizações, a extrusão. A escolaridade dos participantes varia entre o ensino fundamental incompleto e ensino médio completo, como pode ser observado na tabela 2.

**Tabela 2 – Perfil dos Respondentes**

Respondente	Empresa	Setor de atuação	Idade	Escolaridade
1	Lupe	Extrusão	41	Fundamental comp.
2	Lupe	Extrusão	39	Fundamental comp.
3	Peterlu	Separação de Materiais	51	Fundamental inc.
4	Peterlu	Separação de Materiais	58	Médio incompleto
5	Peterlu	Separação de Materiais	49	Fundamental comp.
6	Peterlu	Moagem	44	Médio completo
7	Peterlu	Moagem	52	Médio completo
8	Peterlu	Moagem	47	Fundamental incom.
9	Peterlu	Aglutinação	35	Fundamental incom.
10	Peterlu	Aglutinação	26	Médio completo
11	Peterlu	Aglutinação	37	Fundamental incom.
12	Peterlu	Extrusão	27	Fundamental comp.
13	Peterlu	Extrusão	46	Médio completo
14	Peterlu	Extrusão	65	Fundamental incom

Fonte: Autor do estudo (2018)

A partir da tabela 2, pode-se notar que a média de idade da amostra ficou ao redor de 44 anos. Os participantes que pertencem aos setores e extrusão de ambas as empresas recebem adicional de 20 % sobre o valor do salário. Devido ao calor proveniente do maquinário.

Enquanto isso, todos os colaboradores da Peterlu são impactados por agentes biológicos, e tem direto a 40 % de adicional. A próxima seção irá descrever a satisfação destes indivíduos diante dos assuntos abordados.

### 4.3.Descrição e Análise dos Resultados

Os dados analisados a seguir são oriundos da aplicação de um formulário junto aos colaboradores dos setores insalubres das empresas do estudo. A composição do formulário se baseou nos oito critérios do modelo de Walton, já expostos no capítulo 2.

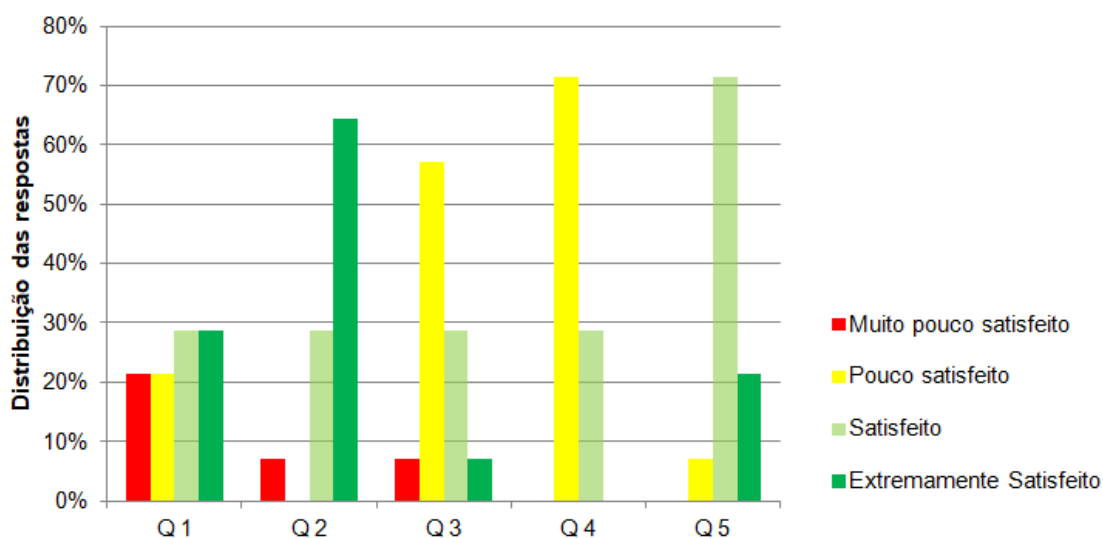
Em alguns critérios do modelo de Walton e outros itens, onde houve grande insatisfação foi feita uma análise setorial para identificar melhor a origem do descontentamento.

A seguir, será abordado o resultado do primeiro tópico pesquisado, compensação justa e adequada.

#### 4.3.1.Compensação Justa e Adequada

Quando perguntados sobre assuntos relacionados à remuneração justa e adequada no contexto insalubre, os colaboradores se comportaram da maneira exposta pelo gráfico 1:

**Figura 1- Nível de Satisfação dos colaboradores sobre compensação justa e adequada**



**Q1-** Em relação à bonificação por produção, como você se sente? **Q2-** Quanto a receber adicional de insalubridade, como você se sente? **Q3-** Como você se sente por receber salários diferentes comparados a colegas que desempenham a mesma função e possuem o mesmo tempo de casa? **Q4-** Como você se sente por receber salário inferior a colaboradores que trabalham em setores sem insalubridade? **Q5-** Em relação a receber salário maior que colaboradores novatos por ser um funcionário mais antigo e experiente, como você se sente?

Fonte: Autor do estudo (2018)

Os índices da primeira questão registraram 58% de satisfação e 42% de insatisfação. Em uma análise um pouco mais detalhada, notou-se que houve satisfação setorial, pois, as áreas separação de materiais, moagem e extrusão

da Peterlu indicaram mais de 66 % de satisfação, enquanto na extrusão e aglutinação da Lupe cinco das seis respostas foram negativas. É interessante observar que, independente de qualquer aspecto associado a insalubridade, os setores com maior satisfação recebem bonificações que variam de acordo com peso produzido, enquanto os outros ganham por alcance de metas.

A questão dois explicitou satisfação (93%) com o pagamento do adicional de insalubridade. Independente das consequências maléficas que os agentes insalubres acarretam à saúde, a remuneração extra pode auxiliar os funcionários a adquirir recursos para mitigar os efeitos negativos da rotina de trabalho e proporcionar bem-estar. (BUCK, 2001)

As perguntas três e quatro tiveram por volta de 70% de insatisfação. Em Q3 os funcionários não se sentem bem por receberem menos que alguém com tempo de casa e função semelhantes. Já em Q4, pode-se dizer que a insatisfação existe em virtude de os trabalhadores concluírem que, por atuarem em condições árduas, seria justo ganharem mais. De qualquer forma, pode se alegar que o sentimento de justiça dos colaboradores em relação a sua remuneração foi afetado, o que pode impactar sua qualidade de vida no trabalho (WALTON, 1973).

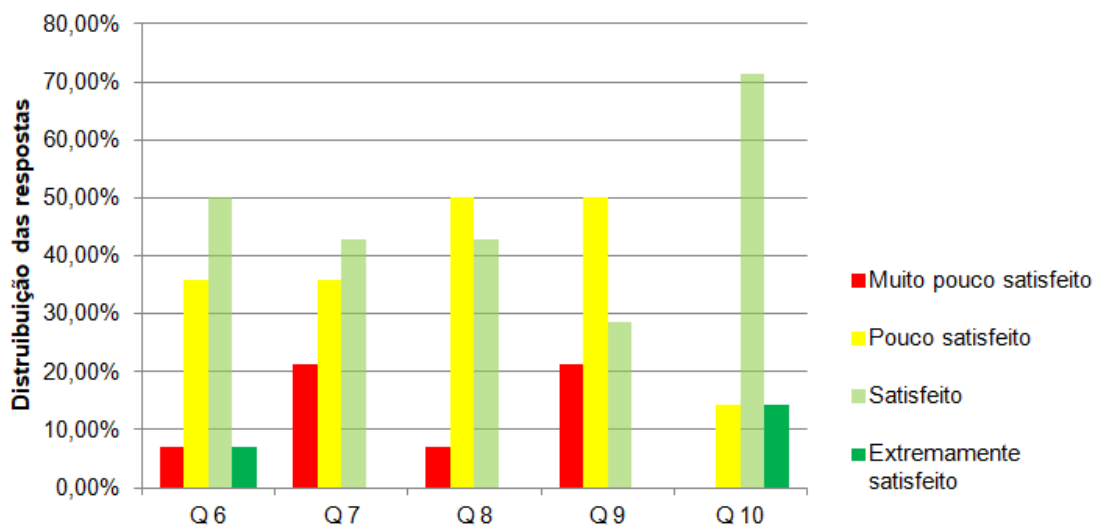
No último tema desta seção, 93% dos respondentes se disseram contentes em ganhar mais do que os novatos, expressando aprovação na valorização dos funcionários experientes. Relatos dos pesquisados também suportam essa informação, pois pelo menos três respondentes citaram que os funcionários antigos deveriam ser mais reconhecidos.

Em média, o critério compensação justa e adequada assinalou 61% de satisfação. Para buscar compreender melhor o resultado, foi feita uma análise por setor de trabalho considerando e as perguntas desta seção. O maior foco de insatisfação é a Extrusão da Lupe com 60%, enquanto na Peterlu os responsáveis foram moagem e aglutinação, ambas com 40%. A separação de materiais e extrusão da Peterlu possuem mais de 65% de satisfação.

#### **4.3.2 Condições de Saúde e Segurança no Trabalho**

Neste critério, foram feitas perguntas voltadas, principalmente, para a carga horária de trabalho e as condições que o ambiente de laboral oferece para a preservação da saúde. No gráfico 3 é possível observar a satisfação dos respondentes nestes itens.

**Figura 2 - Nível de Satisfação dos colaboradores com as condições de saúde e segurança no trabalho**



**Q6-**Em relação a obrigatoriedade de fazer o uso de EPIs em áreas insalubres durante todo o expediente, como você se sente ? **Q7-** Quanto a ter palestras e reuniões periódicas para prevenção aos acidentes de trabalho e contração de doenças em setores insalubres, como você se sente ? **Q8-** Em relação a capacidade do seu ambiente de trabalho evitar acidentes e possível contração de doenças, como você se sente ? **Q9-** Em relação ao treinamento e instrução oferecidos pela empresa para realização do trabalho de forma segura, como você se sente ? **Q10-** Em relação a sua carga horária diária de trabalho, considerando o impacto de suas atividades na sua saúde e na segurança do trabalho, como se sente ?

**Fonte:** Autor do estudo (2018)

A questão seis teve um resultado dividido, pois 50% dos empregados julgaram-se satisfeitos, e 50% não. Esta situação e alguns comentários dos trabalhadores indicam que mesmo cientes da importância dos equipamentos para preservação da saúde, muitos não compreendem a necessidade de usá-los constantemente e se sentem insatisfeitos por isso.

O descontentamento foi ainda maior no item sete, onde 58% dos respondentes disseram não estar felizes com a política prevenção de acidentes. A situação não é a ideal já que, é responsabilidade das empresas prover as condições necessárias para prevenir acidentes e proteger a saúde, o que inclui a conscientização dos empregados (SCHUBERT, 2002).

Como visto, na questão oito, 57% dos colaboradores não se declararam satisfeitos com as condições de segurança e higiene oferecidas pelo local de trabalho. Os resultados não são favoráveis a QVT, visto que segundo Fernandes (1996), ambientes que não são saudáveis prejudicam o bem-estar dos indivíduos. Foi possível constatar, uma vez mais, que a insatisfação foi setorial, já que algumas áreas da Peterlu, como separação de materiais e aglutinação, expuseram, respectivamente, 100% e 66% de descontentamento, enquanto a moagem e extrusão da Peterlu tiveram 66% de satisfação.



Os resultados da pergunta 9 também indicam certo desagrado dos participantes com os treinamentos e instruções oferecidas. Declarações de funcionários apontam que o treinamento, que só é aplicado no momento após a contratação, muitas vezes não é suficiente para garantir a redução substancial do risco de acidentes. Como resultado desta e de outras atitudes da empresa, dados do setor de RH mostram três acidentes que afastaram trabalhadores de suas funções somente no ano de 2017.

Sobre a carga horária de trabalho, os pesquisados manifestaram satisfação de mais de 80%. . As respostas indicam que a atual política de horários, que tem como pilar um acordo de compensação de horas que evita qualquer atividade durante fins de semana, causa grande satisfação. Segundo depoimentos dos pesquisados, a folga aos sábados e domingos concede mais tempo para dedicar às suas famílias e a outras atividades aos fins de semana.

No geral, o critério condições de saúde e segurança no trabalho registrou 49% de insatisfação. Em uma análise por setor foi visto que a área de extrusão de ambas as empresas tem satisfação dividida e equilibrada, enquanto a separação de materiais e aglutinação foram responsáveis por, respectivamente, 80% e 60% da insatisfação e moagem acumulou 73% de satisfação.

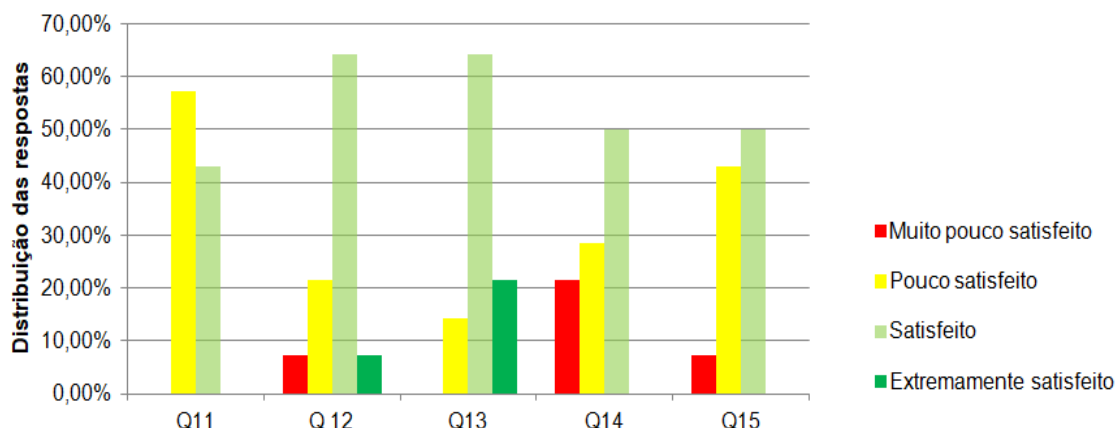
#### **4.3.3.Oportunidade Imediata de Utilizar e Desenvolver a Capacidade Humana**

Dentro das oportunidades imediatas de utilizar e desenvolver as capacidades humanas, as respostas revelaram bom nível de satisfação. O gráfico 3 evidencia melhor os resultados das questões 11 a15.

Já na primeira pergunta (Q11), os dados revelaram 57% de insatisfação. Os comentários de dois colaboradores indicam que há pouca autonomia no dia a dia de trabalho, uma vez que afirmaram que raramente participam das decisões. Tal panorama foi reforçado pelo resultado da indagação 15, onde foi relatada insatisfação de 50% pela falta de autonomia para tomar atitudes e mitigar os efeitos das condições insalubres.

Na questão 12, os percentuais de mais de 70% de satisfação, revelam que os respondentes, como um todo, julgam suficientes as oportunidades para aprender novas técnicas, mesmo que a empresa não possua uma política formal para inserir novos métodos de trabalho. O resultado condiz com a tendência das tarefas repetitivas e monótonas não exigirem grandes inovações nas técnicas utilizadas. (GELLERMAN, 2018)

**Figura 3 - Nível de Satisfação dos colaboradores sobre a oportunidade imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana**



**Q11-**Em relação a possibilidade de tomar decisões a respeito de como e quando desempenhar suas tarefas (possuir autonomia e autocontrole), como se sente ? **Q12-** Em relação à oportunidade para aprender novas técnicas para realização do seu trabalho, como se sente ? **Q13-** Em relação a poder entender diversas etapas que compõe o processo de reciclagem e produção de sacos plásticos como um todo e não somente uma tarefa, como se sente ? **Q14-** Em relação a receber feedback periódico sobre o desempenho no dia a dia de trabalho e poder dar sugestões para a melhoria da realização do trabalho, como se sente ? **Q15-** Em relação a poder tomar atitudes para mitigar ou eliminar agentes insalubres(ruído, calor, umidade, riscos biológicos e etc) ou que outros fatores que atentem contra a segurança do trabalho, como você se sente ?

**Fonte:** Autor do estudo (2018)

EM Q13, a satisfação atingiu os 85%. Por isso, entende-se que os colaboradores não sentem a necessidade de compreender processos que não pertencem a seus setores, pois possuem grande conhecimento do produto final, dado que, costumeiramente, os utilizam para seu consumo pessoal.

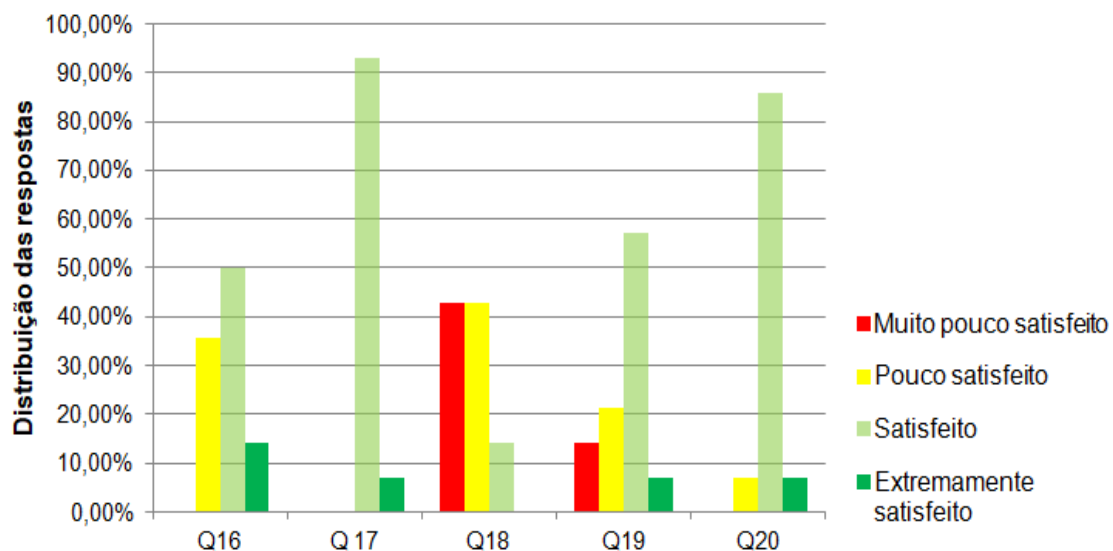
Logo em seguida, 50% dos participantes exibiram insatisfação quanto ao recebimento de *feedback* periódico, o que é fruto da falta de políticas formais da empresa. Os resultados sugerem que a metade que se declarou satisfeita foi impactada pela atuação independente de encarregados de produção, pois enquanto 100% da extrusão da Lupe mostrou-se satisfeita, na Peterlu 67% dos setores de separação de materiais, moagem e aglutinação exibiram insatisfação. É importante trazer ao conhecimento que estes setores possuem supervisores diferentes.

Os resultados das perguntas sobre as oportunidades imediatas de utilizar e desenvolver a capacidade humana expuseram que a grande insatisfação é proveniente das áreas de aglutinação e extrusão da Peterlu, que agregam, cada uma, 40% e 73% de reprovação.

#### 4.3.4.Oportunidade para Crescimento Contínuo e Segurança

O quarto item pesquisado indagou sobre a satisfação a respeito das oportunidades de crescimento pessoal e profissional e sobre o sentimento de segurança na estabilidade do emprego. Pode-se ver os resultados no gráfico 4.

**Figura 4- Nível de Satisfação dos colaboradores sobre a oportunidade imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana**



**Q16-**Em relação a ter a chance de ser promovido dentro da organização, como se sente ? **Q17-** Em relação as condições para conciliar um possível estudo (escola, faculdade, cursos) com o trabalho, como se sente ? **Q18-** Em relação cursos e treinamentos oferecidos pela empresa oferecidos pela empresa, como se sente ? **Q19-** Em relação a sensação que você pode ser desligado repentinamente, como você se sente ? **Q-20** Em relação a frequência que acontecem demissões, como se sente ?

TítuloEixoHoriz

**Fonte:** Autor do estudo (2018)

Na questão 16, 64% dos indivíduos declarou-se satisfeito, o que demonstra que as baixas chances de promoção não afetam a todos. Alguns participantes confirmaram essa hipótese ao comentarem que não gostariam de ser supervisores em virtude das maiores responsabilidades do cargo.

No item seguinte, Q17, os trabalhadores foram unânimes ao declarar que há oportunidades para conciliar estudo e trabalho, expondo que a carga horária e os reflexos das atividades em meios insalubres não são impedimentos para seu desenvolvimento pessoal.

Por outro lado, 85% os respondentes se mostraram insatisfeitos na questão 18. Este comportamento pode ser explicado por declarações de alguns funcionários que disseram nunca ter participado de nenhum curso, refletindo a falta de investimento e valorização profissional do operariado das áreas insalubres nas companhias do estudo.

Logo em seguida, na pergunta 19, as respostas indicaram não existir temor sobre desligamentos repentinos. O mesmo é corroborado na Q20 onde mais de 90% dos indivíduos alegaram satisfação com a frequência das demissões, exibindo certo sentimento de segurança e estabilidade no emprego.

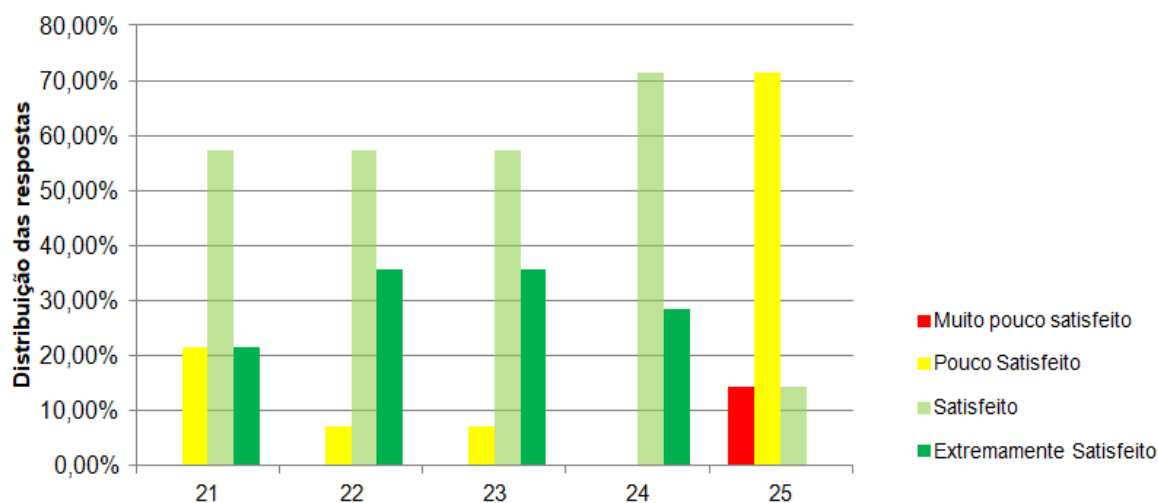
No critério oportunidade para crescimento contínuo e segurança, foi visto que a satisfação como um todo atingiu 70%. O motivo concentra-se na estabilidade oferecida pelo emprego, na chance de conciliar os estudos com trabalho e, em parte, no contentamento com a política de promoções. Enquanto as opções escassas de capacitação profissional causam desagrado.

É importante conhecer que este tema foi considerado o mais importante na visão dos colaboradores, indicando que o desenvolvimento pessoal, profissional e a segurança no emprego são vistos como vitais para a QVT.

#### 4.3.5. Integração Social na Organização do Trabalho.

A integração social na organização do trabalho foi motivo de grande satisfação dos funcionários do grupo, conforme visto no gráfico 5, sendo a questão 25 a exceção:

**Figura 5- Nível de Satisfação dos colaboradores sobre integração social na organização do trabalho**



**Q21**-Quanto a sua relação com os supervisores e colegas de trabalho, como você se sente ? **Q22**-Em relação ao sentimento de comunidade (sensação que todos pertencem a uma família) que existe entre você e seus companheiros de empresa, o quanto você está satisfeito ? **Q-23** Em relação a ajuda que você dá e recebe de seus companheiros, como você se sente ? **Q24**- Em relação a possuir supervisores que, assim como você, atuam em setor insalubre, como você se sente ? **Q25**- Em relação a realização de confraternizações e palestras periódicas realizadas pela empresa, como você se sente ?

**Fonte:** Autor do estudo (2018)

As respostas da questão 21 levam a conclusão que o relacionamento com os colegas e encarregados é bom, em virtude dos 78% de satisfação. O índice é ainda maior em Q24, que retratou satisfação total pelo fato dos encarregados atuarem, permanentemente, sob as mesmas condições insalubres dos funcionários.

Nos quesitos avaliados pelas perguntas 22 e 23, os respondentes demonstraram satisfação com o sentimento de fraternidade que existe entre colegas de empresa. O mesmo ocorreu com o fato dos funcionários se ajudarem com obstáculos no dia a dia de trabalho.

Sobre a realização de palestras e confraternizações que buscam a integração social, 85% dos pesquisados se declararam insatisfeitos. Durante a pesquisa os colaboradores indicaram que só existe o único evento com este propósito, a confraternização de fim de ano.

O comportamento dos pesquisados sobre a integração social marcou 76% de satisfação. O grande motivador para o descontentamento foi à política de palestras. Por outro lado, o bom relacionamento interpessoal, o qual ajuda o desenvolvimento da autoestima do colaborador, se mostrou presente nas empresas do estudo impactando diretamente a QVT (WALTON,1973).

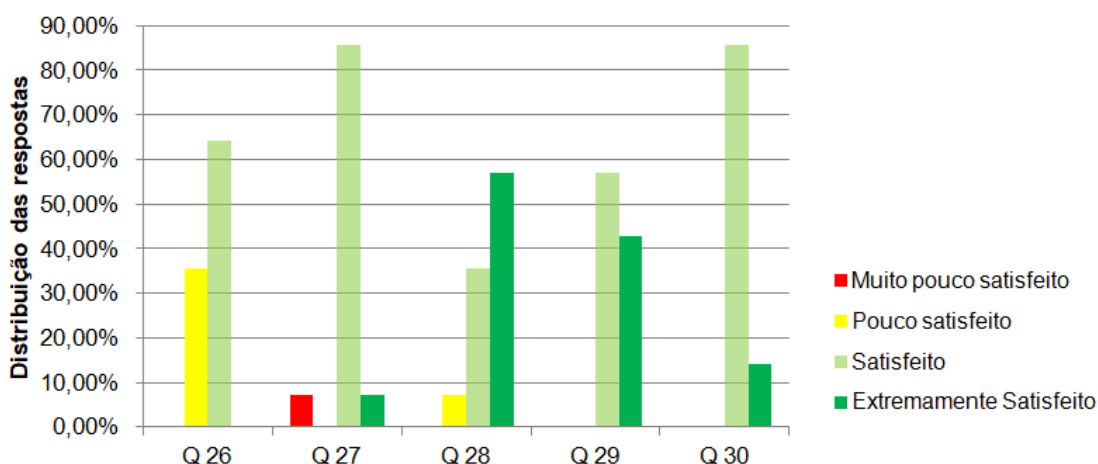
#### **4.3.6.Constitucionalismo na Organização de Trabalho**

As deliberações legais que regem o trabalho e visam estabelecer igualdade de tratamento, ausências de preconceitos e direito de manifestar pontos de vista diferentes dos demais colegas de trabalho foram avaliados e o grau de satisfação exposto no gráfico 6.

Na questão 26, em torno de 30% dos pesquisados se sentiram insatisfeitos. Como visto na seção 4.3.5, a relação entre operários e supervisores é boa, por isso não cabe atribuir a eles a responsabilidade pela insatisfação. Com base em algumas queixas de colaboradores, que já haviam sido expostas anteriormente, a falta de chances para opinar, pode-se inferir que resultados, provavelmente, refletem a inexistência de mecanismos formais em que os operários possam expor suas ideias e opiniões, como reuniões.

Por outro lado, as perguntas 27 e 28 indicam que os colaboradores estão muito satisfeitos com o cumprimento dos princípios legais e regras internas, as quais, de acordo com Walton (1973), são elementos chave para uma atingir uma QVT superior.

**Figura 6 - Nível de Satisfação dos colaboradores sobre constitucionalismo na organização de trabalho**



**Q26-**Em relação ao seu direito de manifestar discordância com os superiores dentro da organização, como se sente ? **Q27-**Em relação as normas e regras internas do seu trabalho, como você se sente ? **Q28-** Em relação ao cumprimento dos direitos , por parte da empresa, por você atuar em área insalubre, como você se sente ? **Q29-** Quanto a recepção de um tratamento livre de preconceitos (raça, crença, sexualidade) por todos membros da empresa, como você se sente ? **Q30-** Em relação a diferença de tratamento dada aos trabalhadores que atuam em setores insalubres para os das áreas salubres, como você se sente ?

**Fonte:** Autor do estudo (2018)

Em Q29 e Q 30 houve mais de 90% de satisfação em ambos os tópicos, o que indica que, na percepção dos respondentes, não há discriminação na empresa quanto à raça, gênero ou do setor trabalhado, contribuindo com o bem-estar social dentro da organização.

Os resultados gerais do constitucionalismo na organização de trabalho totalizaram 90% de satisfação. No caso deste estudo, os trabalhadores têm seus direitos respeitados, o que é um dos caminhos para alcançar a QVT (WALTON, 1973)

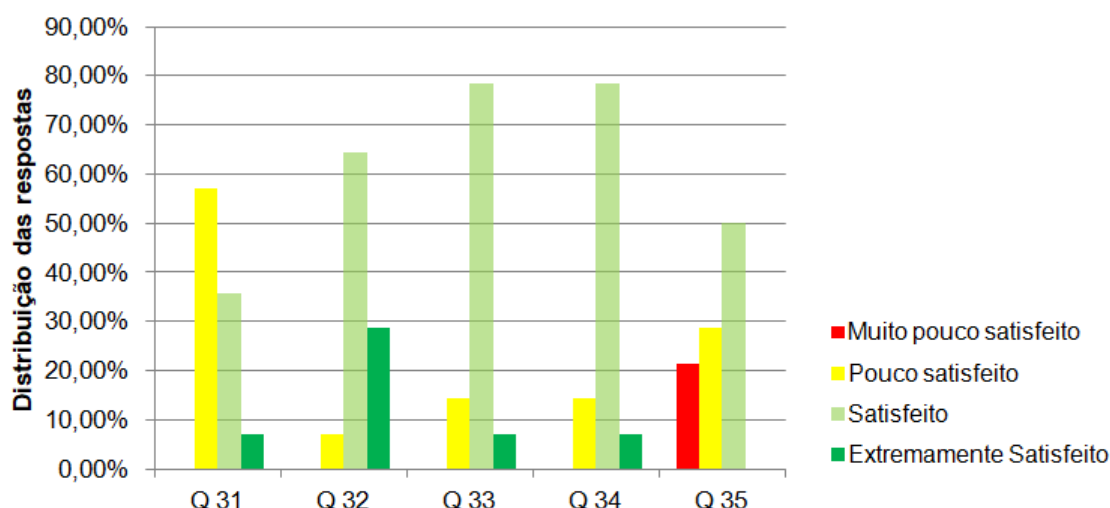
#### **4.3.7.Espaço do Trabalho Dentro da Vida Como um Todo**

Este item teve o papel de investigar como mudanças inerentes à rotina de trabalho impactam a vida profissional e pessoal dos indivíduos. O Gráfico 7 denota as perspectivas assinaladas pelos colaboradores.

Inicialmente, os trabalhadores evidenciaram 57,14% de insatisfação com alterações repentinas nos horários de entrada, saída ou trocas de turno. Segundo Walton (1973) estas alterações na rotina nem sempre são benéficas, pois mudanças de turno abruptas e períodos prolongados de horas extras causam prejuízos na vida pessoal. Em contrapartida, Q32 exibiu que 92% estão

satisfeitos com a realização frequente de horas extras o que também interfere na rotina profissional e pessoal, mas oferece remuneração extra em troca.

**Figura 7 - Nível de Satisfação dos colaboradores sobre o espaço do trabalho dentro da vida como um todo.**



**Q31-** Quanto a ser submetido a mudanças repentinas de horários, como você se sente?  
**Q32-** Em relação a realizar horas extras frequentemente, como você se sente ? **Q33-** Quanto ao impacto da realização da atividade insalubre sobre sua saúde, como você se sente ? **Q34-** Em relação a ser transferido para um setor também insalubre, mas que possua agentes insalubres menos agressivos a saúde, como você se sente ? **Q35-** Quanto a ser transferido para um setor sem insalubridade, como você se sente ?

**Fonte:** Autor do estudo (2018)

As três últimas questões apresentaram respostas interessantes, pois quase 80% dos funcionários alegaram estar satisfeitos com os impactos da atividade insalubre em sua saúde. Não é certo afirmar que eles não se importam com sua própria saúde, uma vez que na pergunta subsequente cerca de 80% declararam que estariam satisfeitos atuando em setores com agentes insalubres menos agressivos. Pode-se inferir, contudo, que a remuneração extra auferida pela atividade insalubre seja o principal atrativo que faz com que a saúde pessoal fique em segundo plano, já que o impacto da insalubridade na saúde geralmente ocorre no longo prazo, enquanto os benefícios da compensação monetária são percebidos rapidamente. Pode-se dizer que a remuneração extra auferida pela realização de atividade insalubre seja um fator atrativo para os empregados.

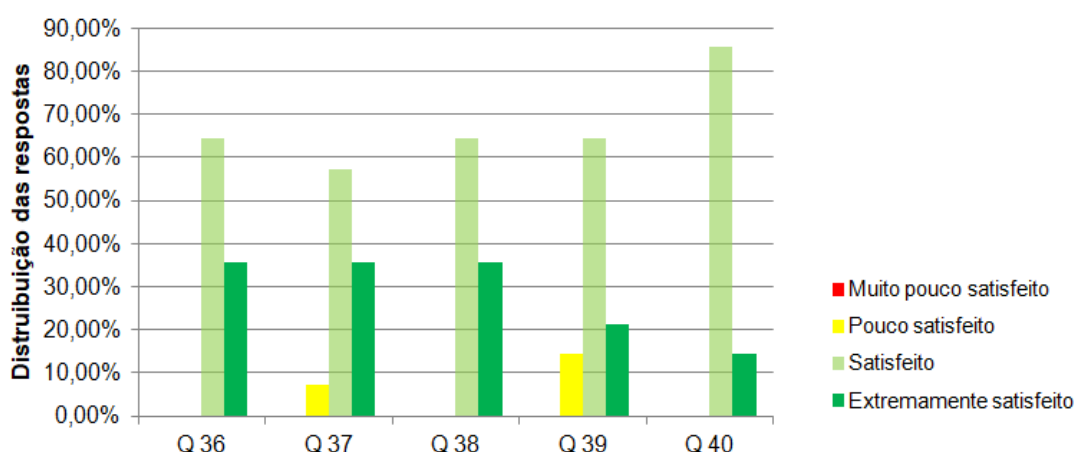
A última questão, onde 50% dos colaboradores mostraram insatisfação com uma possível transferência para um setor sem insalubridade, indica que para alguns o adicional de insalubridade que recebem pode ser mais importante do que atuar em um setor em que haja um menor impacto à saúde.

Analizando o comportamento dos pesquisados a respeito do espaço do trabalho na vida como um todo foi registrado 71% de satisfação. As maiores causas de descontentamento foram as mudanças de horário repentinas e a possibilidade de remoção do adicional de insalubridade, indicando que estes são os fatores com maior potencial para desequilibrar a relação entre vida profissional e pessoal dos sujeitos deste estudo. Foi localizada maior insatisfação, em torno de 60%, no setor de extrusão da Lupe.

#### 4.3.8.Relevância Social do Trabalho na Vida

Quanto ao impacto das atividades da empresa na vida, os participantes mostraram-se, em geral muito satisfeitos. Pode-se notar melhor este comportamento no gráfico 8, disposto a seguir:

**Figura 8- Nível de satisfação dos colaboradores sobre a Relevância social do trabalho na vida.**



**Q36-** Quanto ao fato da empresa ajudar retirar lixo do meio ambiente através da reciclagem, como você se sente? **Q37-** Em relação da reputação da empresa com a comunidade local, como você se sente? **Q38-** Quanto ao fato da empresa comercializar, em sua maioria, materiais reciclados, como você se sente? **Q39-** O quanto satisfeito você está com imagem que a empresa transmite devido aos cuidados que são oferecidos a seus funcionários que atuam em área insalubre? **Q40-** O quanto satisfeito você está com o nível de qualidade dos produtos fabricados?

**Fonte:** Autor do estudo (2018)

Diante das questões 36 e 38, foi constatada total satisfação com a responsabilidade ambiental da empresa, já que 100% dos participantes sentem-se bem por pertencer a uma companhia que transforma lixo plástico em produtos novos. O nível de qualidade dos produtos também é um gerador de satisfação e orgulho para os respondentes, dado que não existe nenhum indivíduo insatisfeito, conforme visto na pergunta 40. Outro aspecto com alto nível de



satisfação foi à reputação da empresa com a comunidade local (Q37), que registrou 92% de satisfação.

O único item que denotou mais insatisfação foi à imagem da empresa em relação aos cuidados com a saúde dos funcionários das áreas insalubres, representado por Q39, onde 14% dos participantes demonstraram insatisfação com a situação. Este quadro reforça o que foi apresentado em Q8 e Q15, onde foram relatados mais de 50% de descontentamento com a segurança e higiene no ambiente de trabalho, e com a autonomia para melhorar estes fatores, apesar da empresa cumprir com os requisitos legais necessários.

De modo geral, as perguntas sobre a relevância social do trabalho somaram 96 % de satisfação. A partir do resultado e falas de respondentes, que expressaram orgulho por pertencer ao grupo, observou-se que a relevância da empresa na vida dos colaboradores é bem positiva, o que reforça a autoestima e faz com que o colaborador valorize mais seu trabalho e carreira (WALTON,1973).

## 5. Conclusões e Recomendações para Novos Estudos

Esse trabalho teve o propósito de investigar os principais fatores sobre a qualidade de vida no trabalho em áreas insalubres, especificamente nas empresas Lupe e Peterlu. Considerando os oito critérios estabelecidos por Walton (1973).

Para abordar o tema proposto com consistência foi realizada uma pesquisa bibliográfica, a qual buscou tratar de assuntos associados à Qualidade de vida no trabalho. Foram apresentados conceitos sobre qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, o modelo dos oito fatores de Walton (1973) e aspectos legais relacionados à QVT em atividades insalubres.

No intuito de atingir o objetivo estipulado, foi realizada uma pesquisa de campo por meio da aplicação de um formulário junto a uma amostra de colaboradores do Grupo Lupe Peterlu. Os dados foram tratados por meio de estatística descritiva e analisados de acordo com a temática exposta pelo referencial teórico.

Pode-se dizer que o objetivo do estudo foi alcançado, uma vez que foi possível identificar e analisar o comportamento dos colaboradores sobre diversos fatores que tangem a qualidade de vida no trabalho nas empresas do estudo.

A pesquisa permitiu observar o comportamento da satisfação dos colaboradores baseando-se nos oito critérios do modelo de Walton. A tabela 3 indica qual foi o comportamento geral dos participantes e permite inferir conclusões interessantes considerando os objetivos do estudo.

**Tabela 3- Comportamento geral da satisfação de acordo com setor operacional e critérios de Walton**

<b>Critério do modelo de Walton</b>	<b>Sector</b>	<b>Satisfação</b>	<b>Insatisfação</b>	<b>Satisfação geral (todos os setores) por critério do modelo de Walton</b>
Compensação Justa e Adequada	Separação Peterlu	73%	23%	39% Insatisfeitos
	Moagem Peterlu	60%	40%	
	Aglutinação Peterlu	60%	40%	61% Satisfeitos
	Extrusão Peterlu	67%	33%	
	Extrusão Lupe	40%	60%	

**Tabela 3- Comportamento geral da satisfação de acordo com setor operacional e critérios de Walton**

Condições de Saúde e Segurança no Trabalho	Separação Peterlu	20%	80%	49% Insatisfeitos
	Moagem Peterlu	73%	27%	
	Aglutinação Peterlu	40%	60%	51% Satisfeitos
	Extrusão Peterlu	47%	53%	
	Extrusão Lupe	50%	50%	
Oportunidade Imediata de Utilizar e Desenvolver a Capacidade Humana	Separação Peterlu	67%	33%	40% Insatisfeitos
	Moagem Peterlu	73%	27%	
	Aglutinação Peterlu	60%	40%	60% Satisfeitos
	Extrusão Peterlu	27%	73%	
	Extrusão Lupe	90%	10%	
Oportunidade para Crescimento Contínuo e Segurança	Separação Peterlu	73%	27%	33% Insatisfeitos
	Moagem Peterlu	87%	13%	
	Aglutinação Peterlu	67%	33%	67% Satisfeitos
	Extrusão Peterlu	53%	47%	
	Extrusão Lupe	70%	30%	
Integração Social no Trabalho	Separação Peterlu	87%	13%	24% Insatisfeitos
	Moagem Peterlu	73%	27%	
	Aglutinação Peterlu	80%	20%	76% Satisfeitos
	Extrusão Peterlu	67%	33%	
	Extrusão Lupe	70%	30%	
Constitucionalismo na Organização de Trabalho	Separação Peterlu	100%	0%	10% Insatisfeitos
	Moagem Peterlu	100%	0%	
	Aglutinação Peterlu	93%	7%	90% Satisfeitos
	Extrusão Peterlu	67%	33%	
	Extrusão Lupe	90%	10%	
Espaço do Trabalho Dentro da Vida como um Todo	Separação Peterlu	60%	40%	29% Insatisfeitos
	Moagem Peterlu	80%	20%	
	Aglutinação Peterlu	80%	20%	71% Satisfeitos
	Extrusão Peterlu	87%	13%	
	Extrusão Lupe	40%	60%	
Relevância Social do Trabalho na Vida	Separação Peterlu	87%	13%	4% Insatisfeitos
	Moagem Peterlu	100%	0%	
	Aglutinação Peterlu	100%	0%	96% Satisfeitos
	Extrusão Peterlu	100%	0%	
	Extrusão Lupe	90%	10%	

**Fonte:** Autor do estudo (2018)

Na parte de compensação justa e adequada, 61% dos pesquisados declararam-se satisfeitos, e a maior parte destes indivíduos estão na Separação de materiais. Os temas que mais contribuíram para este sentimento foram o

recebimento de valor superior a novatos e o adicional de insalubridade. Já o maior foco de insatisfação encontra-se no setor de extrusão da Lupe os assuntos mais críticos foram a bonificação por produção e a diferença de salários em relação que atuam em setores salubres.

As condições de saúde e segurança retrataram a menor satisfação de todos os critérios de Walton (1973):51%. O setor mais satisfeito foi a moagem, enquanto as perguntas que mais indicaram satisfação abordaram a relação entre carga horária e saúde. Em contrapartida, o que mais gerou insatisfeitos foram a área de separação de materiais, e a aplicação de treinamentos e instruções com objetivo de preservar a saúde.

As oportunidades imediatas de utilizar e desenvolver a capacidade humana exibiram satisfação geral de 60%. A extrusão da Lupe contribuiu com estes números sendo o setor mais satisfeito. A questão sobre o entendimento do processo como um todo obteve a maior satisfação. Já a considerável insatisfação de 40% se localizou na extrusão da Peterlu, e teve como origem a falta de autonomia e autocontrole.

Quando o assunto foram as oportunidades de crescimento contínuo e segurança, a satisfação total média foi de 67%. A área mais satisfeita foi a moagem e o tópico de maior destaque foi a possibilidade de conciliar o estudo com o trabalho. Em contrapartida a insatisfação foi mais significativa na extrusão Peterlu. Mais uma vez a falta de cursos e treinamentos e a baixa chance de promoções foram os itens indicados

A integração social foi um dos primeiros itens a demonstrar elevada satisfação, 76%, devido a alta satisfação com fatores associados a relação com supervisores. O tópico que mais trouxe insatisfação foi a realização de confraternizações com intuito de promover integração. A extrusão da Lupe foi o setor mais insatisfeito neste critério.

Seguindo a mesma linha, o constitucionalismo obteve 90% de satisfação e o aspecto que mais contribuiu para isto foi o tratamento livre de preconceitos. Cabe destacar que os setores de separação e moagem obtiveram satisfação de 100%. A maior parte do descontentamento veio da extrusão da Peterlu indicando não haver a possibilidade de manifestar discordância com superiores.

O espaço do trabalho dentro da vida como um todo exibiu satisfação geral de 71%, sendo a extrusão da Peterlu a repartição mais satisfeita. Curiosamente, a questão que mais causou satisfação foi a possibilidade de realizar horas extras remuneradas frequentemente. Já a pergunta causadora de maior insatisfação

indagou sobre a mudança repentina de horário e o setor que mais mostrou insatisfação foi o de separação de materiais.

O último critério, relevância social do trabalho na vida, teve satisfação quase unânime, atingindo a marca dos 96%. Os poucos colaboradores insatisfeitos fazem parte das áreas de separação de materiais e extrusão da Lupe. No geral, ficou claro que os trabalhadores se sentem felizes com a imagem da organização.

A tabela 4 foi construída para que os itens mais relevantes de cada critério, de acordo com a avaliação dos colaboradores, pudessem ser listados de modo que facilitasse a observação.

É importante lembrar que a pesquisa indagou os participantes qual seria o critério de Walton mais importante para eles, isto posto, a tabela 4 expôs estes critérios em ordem de importância.

**Tabela 4- Assuntos que se mostraram mais relevantes de acordo com cada critério de Walton**

Ordem de relevância	Critérios do modelo de Walton	Temas que agregaram mais satisfação	Temas que agregaram mais insatisfação
1	Oportunidade para Crescimento Contínuo e Segurança	Possibilidade de conciliar o estudo com o trabalho	Cursos e treinamentos e baixa chance de promoções
2	Oportunidade Imediata de Utilizar e Desenvolver a Capacidade Humana	Entendimento do processo como um todo	A autonomia e autocontrole
3	Condições de Saúde e Segurança no Trabalho	Impacto da carga horária na saúde	Treinamentos e instruções com objetivo de preservar a saúde
4	Integração Social no Trabalho	Relação com supervisores	Realização de confraternizações com objetivo de promover integração
5	Compensação Justa e Adequada	Recebimento de valor superior a novatos e o adicional de insalubridade	Bonificação e Diferença de salários
6	Constitucionalismo na Organização de Trabalho	Tratamento livre de preconceitos	Direito de manifestar discordância com superiores.
7	Relevância Social do Trabalho na Vida	O fato da empresa fabricar seus produtos por meio de reciclagem retirando lixo da natureza	Imagem da empresa com relação aos cuidados que dá aos trabalhadores de setores insalubres
8	Espaço do Trabalho Dentro da Vida como um Todo	Realizar horas extras remuneradas frequentemente	Mudança repentina de horário

**Fonte:** Autor do estudo (2018)

A ordem de relevância exposta na tabela 4 indicou que os quatro critérios do modelo de Walton mais relevantes, de acordo com a visão dos colaboradores Tanto os critérios do modelo de Walton, quanto os temas que mais geraram satisfação e insatisfação demonstraram que os funcionários estão mais interessados: nas chances de desenvolvimento profissional e pessoal; na possibilidade de possuírem mais autonomia, entenderem melhor os processos como um todo; na boa relação com superiores e nos impactos da carga horária na saúde. Além disso, o fator indicado como de maior relevância foi, a realização de mais cursos, treinamentos e palestras no intuito de integrar, reduzir acidentes e promover oportunidades de crescimento dentro da organização.

Os quatro últimos critérios mais relevantes exibiram que a remuneração não deixa de ser importante para os pesquisados. Neste campo, ficaram evidentes a relevância dos adicionais de insalubridade e da bonificação justa de acordo com a percepção de cada setor. O sentimento de justiça surge quando os colaboradores expõe que acham adequado ganharem mais do que novatos.

No entanto, foi ressaltada a falta de oportunidade para expor pontos de vista divergentes. Além disso, ficou evidente o sentimento de orgulho de se trabalhar em uma empresa ambientalmente responsável, ainda que alguns participantes tenham indicado a imagem pode melhorar se as empresas aumentarem seus cuidados com a saúde dos trabalhadores de setores insalubres.

Por ultimo, o fator monetário voltou a aparecer quando se viu que horas extras remuneradas e frequentes constituem um aspecto positivo, porém deve-se ficar atento para não intervir em um fator crítico e acabar criando mudanças repentinas de horário, que não foram bem vistas neste estudo.

A tabela 4 exibiu os critérios do modelo de Walton em ordem de importância na visão dos colaboradores, assim como os assuntos mais relevantes de cada critério. A partir da identificação e ordenação destes fatores por ordem de relevância, pode-se tomar medidas para alterar a satisfação sobre todos os critérios, o que, conseqüentemente culminaria em impactos na qualidade de vida dos colaboradores envolvidos. (WALTON ,1973)

### **5.1.Sugestões e Recomendações para Novos Estudos**

O artigo teve suas conclusões baseadas na aplicação de um formulário, porém, de acordo com Gil (2002), este tipo de instrumento de pesquisa não

possibilita conhecer a opinião dos respondentes com profundidade. Isto posto, sugere-se que estudos futuros realizem entrevistas para entender melhor as perspectivas dos participantes.

A pesquisa possibilitou que os colaboradores do grupo Lupe Peterlu tivessem a oportunidade de expressar suas visões a respeito da qualidade de vida. Contudo, se limitou a setores operacionais, excepcionalmente onde havia insalubridade. Recomenda-se que próximos pesquisadores também investiguem a qualidade de vida em outros setores operacionais das organizações.

Além disso, no formulário deste artigo houve identificação de alguns focos de satisfação e insatisfação dos colaboradores, visto isso, recomenda-se que estudos seguintes usem estas informações para propor soluções concretas sobre os problemas de QVT encontrados em Lupe e Peterlu.

Por fim, sugere-se comparar os resultados deste estudo com pesquisas realizadas por outras empresas, o que pode ser útil para se obter um referencial do que seria um bom nível de satisfação e qualidade de vida.

## 6. Referências Bibliográficas

Nesse item são fornecidos exemplos de diferentes tipos de obras referenciadas e listadas no capítulo da bibliografia, com atenção estrita às regras da ABNT vigentes.

BOWDITCH, J.; BUONO, A. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 1992.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. In: ANGHER, Anne Joyce. **Vade mecum**. 23. ed. .Editora Saraiva. São Paulo. 2017,

BUCK.R.C.. **Cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade**.Editora LTR. São Paulo. 2001

CAMARDELLA,A.. **Insalubridade: Causas,consequências e avaliação** . Editora .CNI SESIS .São Paulo. 1989.

CASTRO,A.C.M. **A Humanização do trabalho**:Instrumento para reafirmação de um velho paradigma. Rio de Janeiro.1994.Dissertação de mestrado. Departamento de Administração: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

CORREA, M.A ; SALIBA,T.M . **Insalubridade e periculosidade** .Editora LTR .São Paulo. 2000.

FARIA, A. N. de. **A Segurança no Trabalho**. Rio de Janeiro: APEC, 1971.

FERREIRA,P.I..**Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**.LTC editora.Rio de Janeiro.2013

FERNANDES, Eda. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

GELLERMAN,S.W.. **O PROBLEMA DO TRABALHO MONOTONO**. Departamento de cursos.2018 . Disponível em: <http://employer.com.br/textos-de-rh/o-problema-do-trabalho-monotono> .Acesso em: 31 Maio 2018.

LIMONGI-FRANÇA,A.C. . **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**:Esforço empresarial e satisfação dos empregados de manufaturas com certificação ISO9000.São Paulo 1996.Tese de doutorado.Departamento de administração:Universidade de São Paulo

LAKATOS,E.M.;MARCONI,M.A. .**Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. Editora Atlas. São Paulo. 2003

LOBO, E.R.H; NETTO,F.C.. **Insalubridade e Periculosidade: Comentário,legislação e jurisprudência**. Rio de Janeiro, Ed. Trabalhistas,



1970

MANZO, A.J. **Manual para la preparaci3n de monografias**: una gu3a para presentar informes y tesis. Buenos Aires: Humanitas, 1971.

MINAYO, M.C.Z.; HARTZ, Z.M.A. ; BUSS, P.M. **Qualidade de vida e sa3de: um debate necess3rio**. Ci3nc. sa3de coletiva [online]. 2000

NISHIMURA,A.Z.F.C .**Produ33o bibliogr3fica da qualidade de vida no trabalho**. Piracicaba, 2008.Tese de mestrado.Faculdade de gest3o e neg3cios. Universidade metodista de Piracicaba.

PEIXOTO,N.H .. **Seguran3a do trabalho**.E-tec Brasil.2010

SALLES,P.E.M ;FEDERIGHI,W.J .**Qualidade de vida no trabalho (QVT);A vis3o dos trabalhadores**.O mundo da sa3de.S3o Paulo 2006.

SCHMIDT, D. R. C. **Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem atuantes em unidades de bloco cir3rgico**. Tese de mestrado. Ribeir3o Preto, EERP, 2004.

SCHUBERT,B. **A Seguran3a do trabalhador no Brasil** . SESI. 2002

SIGNORINI, M. **Qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Taba Cultural. 1999.

VERGARA, S. C. **Projetos e relat3rios de pesquisa em administra33o**. S3o Paulo: Atlas, 2009.

WALTON, Richard E. Quality of Working Life: What is it? **Sloan Management Review**, 15, 1, pp. 11-21, 1973.

WHOQOL Group. The World Health Organization Quality Life Assesment (WHOQOL). **Position Paper from the World Health Organization**. Oxford: Social Science and Medicine, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995.

## Apêndice 1- Perguntas Realizadas Durante a Pesquisa.

Este anexo mostra o conteúdo das perguntas usadas no formulário.

1. Compensação justa e adequada
Questão
1 em relação a bonificação por produção, como você se sente?
2. Quanto a receber adicional de insalubridade, como você se sente?
3 Como você se sente por receber salários diferentes comparados a colegas que desempenham a mesma função e possuem o mesmo tempo de casa?
4 Como você se sente por receber salário inferior a colaboradores que trabalham em setores sem insalubridade?
5- Em relação a receber salário maior que colaboradores novatos por ser um funcionário mais antigo e experiente, como você se sente?

2. Condições de segurança e saúde no trabalho
6. Em relação a obrigatoriedade de fazer o uso de EPIs em áreas insalubres durante todo o expediente, como você se sente?
7. Quanto a ter palestras e reuniões periódicas para prevenção aos acidentes de trabalho e contágio de doenças em setores insalubres, como você se sente?
8. Em relação a capacidade do seu ambiente de trabalho evitar acidentes e possível contágio de doenças, como você se sente?
9. Em relação ao treinamento e instrução oferecidos pela empresa para realização do trabalho de forma segura, como você se sente?
10. Em relação a sua carga horária diária de trabalho, considerando o impacto de suas atividades na sua saúde e na segurança do trabalho, como se sente?

3. Oportunidade imediata de utilizar e desenvolver a capacidade humana
11. Em relação a possibilidade de tomar decisões a respeito de como e quando desempenhar suas tarefas (possuir autonomia e autocontrole), como se sente?
12. Em relação a oportunidade para aprender novas técnicas para realização do seu trabalho, como se sente?

13. Em relação a poder entender diversas etapas que compõe o processo de reciclagem e produção de sacos plásticos como um todo e não somente uma tarefa, como se sente?

14. Em relação a receber feedback periódico sobre o desempenho no dia a dia de trabalho e poder dar sugestões para a melhoria da realização do trabalho, como se sente?

15. Em relação a poder tomar atitudes para mitigar ou eliminar agentes insalubres (ruído, calor, umidade, riscos biológicos e etc.) Ou que outros fatores que atentem contra a segurança do trabalho, como você se sente?

#### 4. Oportunidade para crescimento contínuo e segurança

16. Em relação a ter a chance de ser promovido dentro da organização, como se sente?

17. Em relação as condições para conciliar um possível estudo (escola, faculdade, cursos) com o trabalho, como se sente?

18. Em relação cursos e treinamentos oferecidos pela empresa oferecidos pela empresa, como se sente?

19. Em relação a sensação que você pode ser desligado repentinamente, como você se sente?

20. Em relação a frequência que acontecem demissões, como se sente?

#### 5. Integração social na organização do trabalho

21. Quanto a sua relação com os supervisores e colegas de trabalho, como você se sente?

22. Em relação ao sentimento de comunidade (sensação que todos pertencem a uma família) que existe entre você e seus companheiros de empresa, o quanto você está satisfeito?

23. Em relação a ajuda que você dá e recebe de seus companheiros, como você se sente?

24. Em relação a possuir supervisores que, assim como você, atuam em setor insalubre, como você se sente?

25. Em relação a realização de confraternizações e palestras periódicas realizadas pela empresa, como você se sente?

#### 6. Constitucionalismo na organização de trabalho

26. Em relação ao seu direito de manifestar discordância com os superiores dentro da organização, como se sente?

27. Em relação as normas e regras internas do seu trabalho, como você se sente?

28. Em relação ao cumprimento dos direitos, por parte da empresa, por você atuar em área insalubre, como você se sente?

- |  |
|--|
| 29. Quanto a recepção de um tratamento livre de preconceitos (raça, crença, sexualidade, gênero) por todos membros da empresa, como você se sente? |
| 30. Em relação a diferença de tratamento dada aos trabalhadores que atuam em setores insalubres para os das áreas salubres, como você se sente?    |

#### **7. Espaço do trabalho dentro da vida com um todo**

- |  |
|--|
| 31. Quanto a ser submetido a mudanças repentinas de horários, como você se sente?  |
| 32. Em relação a realizar horas extras frequentemente, como você se sente?   |
| 33. Quanto ao impacto da realização da atividade insalubre sobre sua saúde, como você se sente?  |
| 34. Em relação a ser transferido para um setor também insalubre, mas que possua agentes insalubres menos agressivos a saúde, como você se sente? |
| 35. Quanto a ser transferido para um setor sem insalubridade, como você se sente?  |

#### **8. Relevância social do trabalho na vida**

- |  |
|--|
| 36. Quanto ao fato da empresa ajudar retirar lixo do meio ambiente através da reciclagem, como você se sente?  |
| 37. Em relação da reputação da empresa com a comunidade local, como você se sente?   |
| 38. Quanto ao fato da empresa comercializar, em sua maioria, materiais reciclados, como você se sente?   |
| 39. O quanto satisfeito você está com imagem que a empresa transmite devido aos cuidados que são oferecidos a seus funcionários que atuam em área insalubre? |
| 40. O quanto satisfeito você está com o nível de qualidade dos produtos fabricados?  |