

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO (UFRPE)

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO RURAL (PADR)**

ADEILDE FRANCISCA DE SANTANA

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA DOS
EMPREGADOS EM UM FRIGORÍFICO DE ABATE DE FRANGO EM
PERNAMBUCO**

RECIFE 2015

ADEILDE FRANCISCA DE SANTANA

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA DOS
EMPREGADOS EM UM FRIGORÍFICO DE ABATE DE FRANGO EM
PERNAMBUCO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós
Graduação em Administração e Desenvolvimento
Rural da Universidade Federal Rural de Pernambuco
, como requisito parcial para a obtenção do grau de
Mestre.

Linha de Pesquisa: Gestão, Mercados e
Agronegócio.

Orientador: Prof^o Dr. Romilson Marques Cabral.

RECIFE / 2015

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO (UFRPE)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO RURAL (PADR)**

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA DOS
EMPREGADOS EM UM FRIGORÍFICO DE ABATE DE FRANGO EM
PERNAMBUCO**

ADEILDE FRANCISCA DE SANTANA

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Romilson Marques Cabral (UFRPE)
(Orientador)

Prof. Dr Fábio Bezerra de Andrade
(Examinador Externo)

Prof. Dr. Luis Rodrigues Kehrlé
(Examinador Interno)

Prof. Dr. Rodolfo Araújo de Moraes Filho
(Examinador Interno)

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

SANTANA, Adeilde Francisca. Condições de trabalho e qualidade de vida dos empregados em um frigorífico de abate de frango em Pernambuco.

Dissertação de Mestrado, Pós Graduação em Administração e Desenvolvimento Rural – PADR, Departamento de Letras e Ciências Humanas – DLCH, Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE, Recife, PE, 2015.

CESSÃO DE DIREITOS

Nome da Autora: Adeilde Francisca de Santana

Título da Dissertação de Mestrado: Condições de trabalho e qualidade de vida dos empregados em um frigorífico de abate de frango em Pernambuco

Grau/ Ano: Mestre, 2015.

Eu, Adeilde Francisca de Santana, autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação por procedimentos fotocopiadores ou eletrônicos.

Recife, 05 de Fevereiro de 2015.

Adeilde Francisca de Santana
E-mail: adeilde.santana@gmail.com

Dedico essa dissertação de mestrado
à minha Marina Flora, filha amada,
bênção na minha vida, e a minha família,
presença constante em todos os momentos.

AGRADECIMENTOS

Ao Universo por conspirar positivamente na minha vida e a Deus por não me permitir fraquejar.

À minha filha, motivo da minha existência, razão da minha força, meu começo, meio e fim.

Aos meus pais queridos, que com seu exemplo de vida me mostraram que o esforço e o trabalho têm suas recompensas, que é preciso caminhar sempre, desistir jamais.

Aos meus 13 irmãos de sangue e de coração, por vocês eu dei meus primeiros passos.

Ao amigo Carlos Nakadaira pela companhia, confiança e ajuda nos dias turbulentos.

Às minhas amigas Dulce Higino, Suelena Oliveira, Ghena do Valle, Cláudia Costa e Ernandes Fernandes, pelo apoio para que este trabalho acontecesse.

À turma do mestrado 2013 do PADR, em especial a Ana Claudia Oliveira e a Roque Matias pelo companheirismo e amizade.

Aos professores do PADR por compartilhar seus conhecimentos.

À Professora Lúcia Moutinho por ter me estendido à mão em um momento de dificuldade.

Ao meu orientador, Professor Dr. Romilson Marques Cabral, a quem admiro pelo profissionalismo, compreensão e capacidade de alinhar meus pensamentos.

Ao Diretor Comercial do frigorífico por abrir as portas da empresa e permitir esse estudo e aos funcionários, pela disponibilidade e interesse em ajudar-me, sem eles este trabalho não seria possível.

“Nunca deixe que lhe digam que não
vale a pena acreditar no sonho que
se tem, ou que seus planos nunca
vão dar certo, ou que você nunca
vai ser alguém...
...Se você quiser alguém em quem
confiar, confie em si mesmo
Quem acredita sempre alcança!”

Renato Russo

“Dizem que tenho sorte... mas percebo que
quanto mais eu me esforço, mais
sorte eu tenho”.

Jack Nicklaus

“Não se pode falar em qualidade de produtos se
aqueles que vão produzi-los não têm qualidade
de vida no trabalho”.

Eda Fernandes

RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar como as condições de trabalho em um frigorífico de abate de frango em Pernambuco podem impactar na qualidade de vida dos empregados. Em tempos de competitividade as organizações buscam aumentar sua produtividade, diminuir seus custos e competir nos mercados com maior margem de lucro. A busca desses resultados, na maioria das vezes, pode afetar as condições físicas e mentais dos funcionários que trabalham nessas organizações. A pesquisa tem o caráter qualitativo com aporte quantitativo. Foi utilizado um roteiro de questionário com o uso da Escala tipo Likert e análise de frequência, capacidade e avaliação e intensidade adotado no instrumento WHOQOL-100, da Organização Mundial de Saúde. O modelo de pesquisa adotado está baseado nos critérios de Walton (1973) e dos subcritérios de Fernandes (1996) e de Detoni (2001). Os dados foram analisados utilizando a média ponderada e encontrando o valor do ranking médio das respostas dos respondentes para cada critério. O índice de cada critério está representado por um gráfico modelo radar. Os resultados encontrados apontaram que os funcionários pesquisados possuem percepção acentuada acerca da qualidade de vida, das condições ambientais e dos processos de trabalho que afetam a sua qualidade de vida. Entretanto, foi percebido problemas com o ambiente, com as condições de trabalho e com a necessidade de investir no capital humano. Nota-se que a inexistência desse investimento em RH impacta a qualidade de vida dos trabalhadores reduz a produtividade e qualidade dos produtos. O modelo adotado no presente estudo possibilita aos interessados revisar as atuais práticas e políticas de trabalho nos frigoríficos de abate de frango além de abrir uma enorme agenda local de pesquisa, incluindo-se outras atividades.

Palavras chave: Trabalho, Abatedouro de Aves, Saúde Ocupacional, Qualidade de vida.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the working conditions in a chicken slaughter refrigerator in Pernambuco can impact the quality of life of employees. In competitive times organizations seek to increase their productivity, reduce their costs and compete in markets with higher profit margin. The identification of these results, in most cases, can affect the physical and mental conditions of employees working in these organizations. The research is qualitative with quantitative contribution. A questionnaire script using the Likert scale and frequency analysis was used, and evaluation capacity and intensity adopted in the WHOQOL-100, the World Health Organization The adopted research model is based on the criteria of Walton (1973) and of sub Fernandes (1996) and Detoni (2001). Data were analyzed using the weighted mean finding the value of the average ranking of the answers of the respondents for each criterion. The index of each criterion is represented by a radar chart. The results showed that the employees surveyed have sharp perception of quality of life, environmental conditions and work processes that affect their quality of life. However, it was perceived problems with the environment, working conditions and the need to invest in human capital. Note that the absence of such investment in HR impacts the quality of life of workers reduces productivity and product quality. The model adopted in this study enables stakeholders to review current practices and labor policies in cold chicken slaughter and opens a huge site research agenda, including other activities.

Keywords: Work, Poultry Slaughterhouse, Occupational Health, Quality of Life.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| LISTA DE FIGURAS | 12 |
| LISTA DE QUADROS | 13 |
| LISTA DE TABELAS | 14 |
| LISTA DE GRÁFICOS | 15 |
| LISTA DE APÊNDICES | 16 |
| 1.INTRODUÇÃO | 17 |
| 1.1 Agroindústria do frango de corte. | 18 |
| 1.1.2 Delimitação do problema. | 19 |
| 1.2 Objetivos..... | 21 |
| 1.2.1 Objetivo geral..... | 21 |
| 1.2.2 Objetivos específicos..... | 22 |
| 1.3 Hipótese, interesse e alcance da pesquisa. | 22 |
| 1.4 A estrutura do trabalho. | 23 |
| 2.REVISÃO DE LITERATURA..... | 25 |
| 2.1 O trabalho, sentido e suas condições. | 25 |
| 2.1.1 A mecanização do trabalho e a alienação da mão de obra. | 27 |
| 2.1.2. O capitalismo e trabalho. | 28 |
| 2.1.3 O ambiente de trabalho..... | 31 |
| 2.1.4 Motivação, emoção e afeto no trabalho. | 33 |
| 2.1.4.1 Afetividade no contexto do trabalho..... | 35 |
| 2.1.5 Condições de trabalho e doenças ocupacionais..... | 36 |
| 2.2 A qualidade de vida no trabalho e sua influência. | 37 |
| 2.2.1 O trabalho e a evolução das teorias adinistrativas..... | 37 |
| 2.2.2 Qualidade de vida..... | 39 |
| 2.2.3 A qualidade de vida no trabalho | 40 |
| 2.2.4 Os modelos para avaliação da QVT | 42 |
| 2.2.4.1 A seleção do modelo de Walton..... | 43 |
| 2.2.4.2 Westley e as quatro dimensões de QVT | 45 |
| 2.2.4.3 O diagnóstico do trabalho de Hackman e Oldham..... | 46 |
| 2.2.4.4 Werther e Davis e o projeto de cargo..... | 48 |
| 2.2.4.5 Modelo de Nadler e Lawler | 50 |
| 2.2.5 Qualidade de vida no trabalho e legislação. | 51 |
| 3. O CONTEXTO DA PESQUISA..... | 52 |
| 3.1 O Setor agronegócio..... | 52 |
| 3.2 O mercado dos frigoríficos de abate de frango | 53 |

| | |
|---|------------|
| 3.3 A concorrência | 54 |
| 3.4 As exportações..... | 55 |
| 3.5 O programa de qualidade e produtividade nos frigoríficos..... | 57 |
| 3.6 Os programas governamentais..... | 58 |
| 4. METODOLOGIA..... | 60 |
| 4.1 Tipo de pesquisa..... | 60 |
| 4.2 O modelo da pesquisa..... | 61 |
| 4.3 As técnicas de coletas de dados | 61 |
| 4.4 Processo de construção do modelo de análise..... | 62 |
| 4.5 Análise estatística dos dados..... | 71 |
| 4.6 Caracterização da população e definição da amostra..... | 73 |
| 4.6.1 O Tamanho da amostra..... | 74 |
| 4.7 A seleção da empresa..... | 74 |
| 4.8 Caracterização da empresa..... | 75 |
| 5. ANÁLISE DOS RESULTADOS..... | 78 |
| 5.1 Caracterização da força de trabalho..... | 78 |
| 5.2 Dimensão da análise dos dados relacionados aos objetivos gerais e específicos baseados nos critérios de Walton..... | 82 |
| 5.2.1 Grau de satisfação com a remuneração salarial. Critério da compensação justa e adequada - P2. 1..... | 82 |
| 5.2.2 Relação entre trabalho, bem estar e valorização social..... | 85 |
| 5.2.2.1 Critério das condições de trabalho - P2. 2..... | 85 |
| 5.2.2.2 Critério do trabalho e Vida..... | 88 |
| 5.2.2.3 Critério da Relevância Social | 91 |
| 5.2.3 Perspectivas de crescimento e desenvolvimento de capacidades | 93 |
| 5.2.3.1 Critério: uso e desenvolvimento de capacidades. P2. 3 | 93 |
| 5.2.3.2 Critério Oportunidades de Crescimento - P 2.4..... | 96 |
| 5.2.4 Relacionamentos Sociais no Ambiente de trabalho. Critério da Integração Social na Organização..... | 98 |
| 5.2.5 Aspectos de Segurança e Direitos Trabalhistas. Critério do Constitucionalismo | 101 |
| 5.3 – Condições de trabalho e qualidade de vida | 104 |
| 6- CONCLUSÃO..... | 110 |
| REFERÊNCIAS..... | 114 |
| APÊNDICES | 124 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 – Modelo do ambiente de trabalho sustentável..... | 33 |
| Figura 2 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham..... | 48 |
| Figura 3 – Modelo de gráfico radar..... | 74 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Visão do trabalho: uma perspectiva histórica abreviada..... | 27 |
| Quadro 2 – Modelo de QVT de Walton..... | 44 |
| Quadro 3 – Indicadores de QVT de Westley..... | 46 |
| Quadro 4 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham..... | 48 |
| Quadro 5 – Elementos do projeto de cargo..... | 50 |
| Quadro 6 – Fatores que influenciam o projeto de cargo e a QVT..... | 50 |
| Quadro 7 – Evolução do conceito de QVT..... | 51 |
| Quadro 8 – Características dos produtos / frango exportados..... | 55 |
| Quadro 9 – Modelo de análise – critério da compensação justa e adequada..... | 64 |
| Quadro 10 – Modelo de análise _ critério das condições de trabalho..... | 65 |
| Quadro 11 – Modelo de análise – critério uso e desenvolvimento de capacidades..... | 66 |
| Quadro 12 – Modelo de análise – critério de oportunidades de crescimento..... | 67 |
| Quadro 13 –Modelo de análise – critério de integração social nas organizações..... | 68 |
| Quadro 14 – Modelo de análise _ critério do constitucionalismo..... | 69 |
| Quadro 15 – Modelo de análise – critério trabalho e vida | 70 |
| Quadro 16 – Modelo de análise – critério da relevância social do trabalho..... | 71 |
| Quadro 17 – Escala de resposta..... | 72 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----|
| Tabela 1 – Balança Comercial Brasileira..... | 53 |
| Tabela 2 – Perfil avícola de Pernambuco em relação ao Nordeste e ao Brasil..... | 58 |
| Tabela 3 - Avaliação da satisfação com o salário..... | 73 |
| Tabela 4 – Demanda pessoal: gênero..... | 79 |
| Tabela 5 – Demanda pessoal: idade..... | 80 |
| Tabela 6 – Demanda pessoal: tempo de serviço..... | 81 |
| Tabela 7 – Demanda pessoal: salário..... | 82 |
| Tabela 8 – Demanda pessoal: escolaridade..... | 82 |
| Tabela 9 – Compensação justa e adequada..... | 84 |
| Tabela 10 – Condições de trabalho..... | 86 |
| Tabela 11 – Trabalho e Vida | 90 |
| Tabela 12 – Relevância social..... | 92 |
| Tabela 13 – Desenvolvimento capacidades..... | 95 |
| Tabela 14 – Oportunidades de crescimento..... | 97 |
| Tabela 15 – Integração social na organização..... | 100 |
| Tabela 16 – Constitucionalismo..... | 103 |
| Tabela 17 – Condições de trabalho e qualidade de vida..... | 105 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----|
| Gráfico 1 – Compensação justa e adequada..... | 84 |
| Gráfico 2 – Condições de trabalho..... | 88 |
| Gráfico 3 – Trabalho e vida..... | 91 |
| Gráfico 4 – Relevância social..... | 93 |
| Gráfico 5 – Uso e Desenvolvimento de capacidades..... | 97 |
| Gráfico 6 – Crescimento profissional..... | 98 |
| Gráfico 7 – Integração social na organização..... | 101 |
| Gráfico 8 – Constitucionalismo..... | 103 |
| Gráfico 9 – Grau de qualidade de vida..... | 107 |

LISTA DE APÊNDICES

| | |
|---|-----|
| Apêndice A - Questionário da pesquisa..... | 124 |
| Apêndice B – Tabela de tabulação de dados da pesquisa..... | 132 |
| Apêndice C – Fotos dos funcionários respondendo o questionário..... | 133 |

CONDIÇÕES DE TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA DOS EMPREGADOS EM UM FRIGORÍFICO DE ABATE DE FRANGO EM PERNAMBUCO

1.INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é analisar como as condições de trabalho em um frigorífico de abate de frango em Pernambuco podem impactar a qualidade de vida dos empregados.

Considera-se agroindústria as empresas que transforma a matéria prima de origem agropecuária até chegar ao consumidor final. Para Oliveira (2010) é comum denominar agroindústria aos procedimentos pós ou pré-agropecuários que estão relacionados com o sistema agroalimentar ou agroindustrial.

O crescimento da agroindústria no Brasil posicionou o País entre os maiores produtores e competidores do mercado mundial de frango. Os avanços tecnológicos no setor têm dinamizado a produção elevando a produtividade. O progresso técnico alcançado na produção avícola nas áreas de genética, nutrição e sanidade foi impulsionado pelo crescimento da demanda associada à mudança no padrão de consumo incentivado pela substituição gradual de carne vermelha pela branca (IPARDES, 2002).

Fatores como a elevação da renda de um contingente de brasileiros favorecidos com o bolsa família, reajustes do salário mínimo e o preço da carne bovina contribuem para o aumento no consumo da carne de frango. Segundo dados da Revista Nacional da Carne (2015, p.1) “essa previsão já se reflete em resultados da Associação Brasileira de Proteína Animal (ARPA) que indicam um acréscimo de 1kg no consumo médio anual do brasileiro”.

Segundo o Ministério da Agricultura, a crescente produção avícola colocou o Brasil como terceiro produtor mundial e líder em exportação. O frango brasileiro conquistou os mercados mais exigentes e é comercializado em 142 países. “A taxa de crescimento de produção da carne de frango, por exemplo, deve alcançar 4,22%, anualmente, nas exportações, com expansão prevista em 5,62% ao ano. O Brasil deverá continuar na liderança mundial” (Ministério da Agricultura, 2014, p.1). O aumento na produção é consequência da modernização do setor com adoção de manejos adequados do aviário, uma preocupação constante com a qualidade, além da melhora na genética, no balanceamento da alimentação e

nas parcerias firmadas entre as indústrias e os avicultores resultando em redução nos custos de transação e em uma qualidade que atende as demandas internacionais. Conforme informações do Ministério da Agricultura, (2014),

O mercado interno detém 70% da carne de frango produzida no Brasil. As projeções mostram aumento no consumo interno, no período 2008/2009 a 2018/2019, o equivalente a 9,9 milhões de toneladas. (...) Atualmente, cerca de 40% da carne exportada no mundo tem origem no Brasil. Em 2018/2019 as exportações de carne de frango deverão representar 90% do comércio mundial, o que indica que o Brasil continuará a manter sua posição de primeiro exportador mundial de carne de frango.

Embora a concentração da produção esteja na Região Sul do Brasil, já existe uma pulverização de produção da avicultura nos outros estados e uma perspectiva de investimento no setor em outras regiões conforme afirma o Presidente da empresa BR Frango, Moraes, (2012), apud Costa (2012, p.1).

“Além de Mato Grosso, outros três projetos estão no planejamento da BR Frango. Será aberto mais um frigorífico de aves no Nordeste, previsto para iniciar as operações em 2017, que também vai abater 420 mil aves por dia e, na sequência, mais dois frigoríficos em outras cadeias produtivas”.

Essa é uma atividade intensiva em mão de obra. E para atender o crescimento da demanda são necessárias características específicas para trabalhar, com uma certa habilidade manual, alto padrão de qualidade e capacidade de cumprimento de prazos a todo custo. Esse conjunto de atributos impulsiona um ciclo de alta produtividade, com impactos na oferta via redução do preço do produto e aumento do consumo propiciado pela agroindústria.

1.1 Agroindústria do frango de corte.

O frango tem ocupado lugar de destaque na alimentação humana, no entanto, para que esse produto chegue à mesa do consumidor há várias ações desempenhadas por diversos agentes econômicos que articulados formam a cadeia produtiva avícola. Pereira et al (2007) considera que:

As agroindústrias do ramo coordenam esse agronegócio, principalmente via contratos estabelecidos com os produtores rurais e através de joint ventures estabelecidas com grandes empresas multinacionais de desenvolvimento genético. Com isso, a produção agroindustrial cresceu significativamente nos últimos 30 anos, permitindo que o frango se incorporasse ao hábito alimentar de grande parcela da população (PEREIRA et al., 2007).

O alto nível de organização da cadeia avícola possibilita que as transações entre os agentes sejam realizadas na grande maioria, através de contratos e uma minoria opera no mercado aberto, Souza (2004), promovendo transações desde a produção de insumos até a distribuição dos produtos finais para os consumidores.

A incorporação de tecnologias na produção de frango proporciona uma criação intensiva amparada pelas mudanças genéticas com linhagens mais aptas à industrialização. Acrescenta a essa tecnologia o uso de vacinas, melhora na nutrição, no manejo e na adequação das instalações para a adoção de novos equipamentos.

De acordo com Oliveira (2010),

Verifica-se a importância dos diferentes elos fornecedores de insumos como geradores de parte significativa dos ganhos produtivos da agroindústria do frango (PEREIRA et al., 2007). Além do crescimento da demanda (a produção aumentou onze vezes nas últimas três décadas) destacam-se as inovações tecnológicas, principalmente no melhoramento genético das aves e no processamento que, juntos, tiveram um forte impacto sobre o desempenho do setor. No primeiro caso, com ganhos significativos nas taxas de conversão, redução do ciclo e maior rendimento das carcaças. No segundo caso, com a presença crescente da automatização do abate na agroindústria (SOUZA, 2004, apud OLIVEIRA 2010, p. 20).

O melhoramento genético propicia um aumento na produção que reflete no aumento do consumo. A mudança no consumo no mercado interno e no externo faz com que haja uma forma específica para a comercialização do produto. Figueiredo et al.(2003) cita que,

para a produção comercial de carne existem os híbridos de corte importados e nacionais . O desempenho esperado dos híbridos de frangos de corte é de um peso médio de 2,4 kg aos 42 dias de idade, conversão alimentar 1,7 (consumo de ração/peso frango vivo), rendimento da carcaça de 73% (peso da carcaça/peso vivo) e rendimento de carne no peito de 22%, com pequenas variações entre linhagens e entre sistemas de produção. (OLIVEIRA, 2010, p.23)

Cada produto atende a um mercado específico com uma exigência peculiar, cabendo à organização se adequar para atender essa demanda. Essa adequação exige uma produtividade diferenciada levando as empresas a adotarem uma estratégia que na maioria das vezes exige uma sobrecarga de trabalho que afeta a qualidade de vida do trabalhador.

1.1.2 Delimitação do problema.

Desde a Revolução Industrial que o trabalho humano passa por um processo de intensificação. A ideia era facilitar a vida humana com redução de esforço na execução das tarefas por meio do uso das máquinas e equipamentos. Mendes e Leite (2004), reforça esse pensamento quando defende que a tecnologia veio transformando o esforço muscular em um

simples apertar de botão. Por sua vez, Guimarães (2004) alerta que em todo trabalho existe os aspectos físico, cognitivo e o psíquico (conflito consciente e inconsciente entre a pessoa e a situação do trabalho) e cada um pode causar uma sobrecarga. Por esse viés Taylorista/Fordista, a adequação do homem às novas mudanças impostas pela sociedade industrializada está voltada para a obtenção de uma maior produtividade por meio do uso repetido de alguns movimentos combinado com a automação ou mecanização de alguns processos. Nesta linha, Mendes e Leite (2004, p.3) postulam que “embora o ser humano apresente diversos sistemas corporais interligados que possibilitem executar movimentos globais, as condições de trabalho atuais como, o alto grau de repetição e monotonia, limitam a natureza humana”.

A acomodação do homem à máquina remonta do século passado, porém nas últimas décadas houve uma evolução exacerbada, dificultando ao homem acompanhar essa evolução. Esse fato é ressaltado por Bellusci (2001, p.82) ao afirmar que “a modernização do trabalho trouxe, para o nosso meio, o trabalho automatizado, de ritmo acelerado, fragmentado, sem pausas para recuperação, com repouso insuficiente para compensar o desgaste provocado por suas jornadas inadequadas”. Essa prática caracteriza a exploração da mão de obra do trabalhador e possibilita o aparecimento de doenças ocupacionais.

No mundo são conhecidos exemplos da exploração do trabalhador e a intensificação e ampliação da jornada de trabalho para alcançar mercados cada vez mais globalizados e competitivos. O exemplo mais alardeado parece ser o chinês, dadas às circunstâncias em que atuam os operários nas linhas de produção e fora delas. No Brasil, em que pesem a atuação mais recentemente dos sindicatos dos trabalhadores e as medidas dos órgãos de fiscalização e regulação, a exemplo da atuação das Delegacias do Trabalho e Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAS, ainda prevalecem casos de inadequação das condições de trabalho, intensificação exacerbada e precarização do uso da mão de obra em todo o país.

O Nordeste brasileiro tem recebido nas últimas décadas maior fluxo de investimentos em geral notadamente de unidades de produção onde é intensiva o uso da mão de obra, especialmente a menos qualificada, por ser essa mais abundante relativamente na região e portanto mais barata. O embate entre empregabilidade a qualquer custo e as condições de trabalho parece ser uma discussão que merece ser aprofundada e ampliada sempre, uma vez que essa condição de trabalho reflete na qualidade de vida do trabalhador.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando cada vez mais importância no contexto social e profissional, levando as empresas a ter um olhar mais demorado nesse quesito, uma vez que este se torna determinante para a empregabilidade e manutenção dos

empregados nos quadros organizacionais. Segundo Albuquerque e França (1997 apud VASCONCELOS, 2001, p. 25), “a sociedade vive novos paradigmas de modos de vida dentro e fora da empresa, gerando, em consequência novos valores e demandas de Qualidade de Vida no Trabalho”.

O aumento da produtividade decorrente das estratégias organizacionais de competitividade têm levado os trabalhadores dos frigoríficos de abate a desempenharem suas atividades com elevado esforço físico ocasionando doenças ocupacionais. Pesquisas realizadas no sul do País, como a de Hech e Júnior (2012, p.2), dão conta deste problema (...) “estamos vislumbrando muito mais a degradação do trabalho com sérios impactos para a saúde e vida dos trabalhadores, do que o tão propalado desenvolvimento regional”. Já está comprovado que a quantidade de movimentos repetidos, somados com a intensidade com que são executados e a pressão para cumprimento de metas tem provocado nos trabalhadores dos frigoríficos de abate, doenças ocupacionais físicas e mentais irreversíveis que provocaram uma baixa qualidade de vida dos empregados e custos para a previdência social.

Em 29 de setembro de 2011, a Federação dos Trabalhadores da Indústria da Alimentação do Paraná-FTIA-PR, (2011, p.1) publicou matéria onde registra que os trabalhadores brasileiros de frigoríficos “cerca de 23% está afastado ou no aguardo de decisão judicial por conta da grande incidência de doenças ocupacionais”.

Tendo em vista as condições históricas de precarização da mão de obra na Região Nordeste, resta saber se os frigoríficos avícolas instalados nessa área seguem essa mesma tendência de exploração observada no Sul - Sudeste do país.

Tendo em vista o escopo limitado imposto à pesquisa em função de tempo e recursos impõe-se a realização de uma pesquisa por meio da realização de um estudo de caso. Duas questões se apresentam: a) quais são as condições de trabalho em um frigorífico de abate de aves em Pernambuco? e b) como essas condições impactam a qualidade de vida dos empregados daquela unidade?

1.2 Objetivos.

1.2.1 Objetivo geral.

Analisar como as condições de trabalho em um frigorífico de abate de frango em Pernambuco podem impactar a qualidade de vida dos trabalhadores.

1.2.2 Objetivos específicos.

- Verificar o grau de satisfação dos trabalhadores com a remuneração salarial.
- Avaliar as relações entre trabalho, bem estar e valorização social dos trabalhadores.
- Avaliar as perspectivas de crescimento e desenvolvimento de capacidades dos trabalhadores.
- Verificar os relacionamentos sociais no ambiente de trabalho no frigorífico.
- Analisar os aspectos de segurança e os direitos trabalhistas dos trabalhadores.

1.3 Hipótese, interesse e alcance da pesquisa.

O consumo de aves continua em expansão e a carne de frango é líder das exportações brasileiras, tendo uma participação de 42,8% em 2005 (ABEF, 2005). Embora o câmbio e a gripe aviária tenham provocado uma retração no mercado Europeu e Asiático em 2006 as vendas continuaram a subir pontuando 52,86% (ABEF, 2006).

No Brasil, no ano de 2007 foram abatidas 4,4 bilhões de frangos. Esse volume de produção é resultado da importância do consumo da carne de frango e no papel deste na cadeia produtiva das indústrias frigoríficas avícolas como matéria prima (frango de corte), de destaque.

Para atender a demanda, a atividade laboral nos frigoríficos de abate é caracterizada por uma carga excessiva de movimentos fracionados, repetidos de forma intensa e contínua.

Recebendo baixa remuneração, os funcionários são obrigados a trabalhar constantemente em locais com temperaturas que varia de 7°C à 11°C, acompanhando um ritmo estabelecido pelas máquinas. O trabalhador executa as atividades em pé, com ombros elevados, tronco inclinado, pescoço estendido, em pequenos espaços que inviabiliza os movimentos. Expostos a níveis de ruídos acima de 80 decibéis, e em contato com a umidade e riscos biológicos por contato com carne, glândulas, vísceras, sangue e ossos, os funcionários chegam a realizar uma média de 45 mil movimentos por jornada de trabalho, ou seja, três vezes mais que os 15 mil recomendados por estudos ergonômicos (SARDÁ, 2009).

O Procurador do trabalho Sandro Sardá (2009), do Ofício do MPT em Chapecó, estado de Santa Catarina, em declaração ao jornal Repórter Brasil, (2008) afirma que “Estamos todos a consumir produtos que são fruto do sofrimento humano”.

Os investimentos realizados no setor avícola tem expandido o mercado interno e externo, de modo que a atividade se descentraliza do eixo Sul e passa a operar em outros mercados como, por exemplo, o mercado Nordeste.

Assim, em consonância com os estudos sobre o trabalho nos frigoríficos realizados por pesquisadores da região Sul, a exemplo de Hech e Júnior (2012), Brazotto (2013) abordando aspectos que vão desde a ergonomia, riscos para a saúde dos trabalhadores, até como a atividade em uma perspectiva econômica e considerando que as atividades realizadas nos frigoríficos de Pernambuco seguem a mesma linha de produção fordista adotada pelos frigoríficos do Sul. A hipótese orientadora da pesquisa é de que as atividades desenvolvidas pelos empregados nos frigoríficos de abate em Pernambuco podem causar danos que afetam a qualidade de vida dos empregados, nos moldes do que ocorre no Sul e Sudeste do País.

A chegada ao estado de Pernambuco, de empresas oriundas do sul do País, aumentou a competitividade das empresas locais e a demanda por empregados para compor a força de trabalho. Segundo informações da Milknet (2012),

A chegada da Sadia a Pernambuco deve incrementar a produção no Estado. Isso porque a Perdigão já anunciou um investimento de R\$ 280 milhões no município de Bom Conselho, no Agreste do Estado, que vai receber duas fábricas - uma de laticínios e outra de embutidos de carnes - e uma central de distribuição. MILKNET (2012).

Fábricas de embutidos, de abate e processamento do frango já foram alvos de pesquisas no País. As pesquisas de Mezzalira (2011), Brazotto (2013) e Martins e Palma (2014), que tratam da saúde do trabalhador, dos riscos e acidentes na indústria frigorífica de abate realizadas nas regiões Sul e Sudeste e as diversas reportagens veiculadas nos meios de comunicação a respeito do trabalho realizado nos frigoríficos dessas regiões somadas com a chegada de um frigorífico renomado no estado despertou o interesse a fim de estudar como a atividade nos frigoríficos afeta a qualidade de vida dos trabalhadores.

1.4 A estrutura do trabalho.

Este estudo está estruturado na seguinte forma:

Na introdução é contextualizado o trabalho, a cadeia produtiva do frango e apresenta o tema da pesquisa. Contempla também os objetivos, a relevância no cenário nacional, a delimitação do estudo e a estrutura do trabalho também são delineados neste capítulo.

O capítulo 2 refere-se à revisão de literatura. Na primeira parte inicia-se fazendo uma abordagem do sentido do trabalho para o indivíduo, passando pela visão capitalista do trabalho, do ambiente do trabalho como fator de influência na produtividade, tece considerações sobre a motivação e afeto no trabalho, nas condições de trabalho e as doenças ocupacionais e por fim reflete sobre a origem, evolução e subjetividade da qualidade de vida e da legislação que respalda as normas de segurança e higiene no trabalho. Na segunda parte, o capítulo trata da evolução das teorias administrativa com um enfoque nos modelos de avaliação da Qualidade de vida no Trabalho referenciando os modelos de Westley e as quatro dimensões da QVT; Hackman e Oldham e o diagnóstico do trabalho; Westher e Davis e o projeto de cargo, o modelo de Walton e os subcritérios de Fernandes e Detoni.

Capítulo 3 contempla uma revisão sobre contextualização da pesquisa e revisa conceitos e estudos ligados ao agronegócio de frangos de corte no Brasil. São temas de estudo: o mercado dos frigoríficos, a concorrência, a exportação, os programas de qualidade nos frigoríficos e os programas governamentais que visam garantir a qualidade dos produtos alimentares.

Capítulo 4 é apresentado à metodologia e por meio da exposição dos métodos e técnicas delinea a população e amostra; seleção das empresas e dos trabalhadores, as técnicas da coleta de dados e encerra com a modelagem da pesquisa.

Capítulo 5 analisa os dados e apresenta os resultados encontrados com a pesquisa.

Capítulo 6 conclui o trabalho e apresenta recomendações para novas pesquisas.

2.REVISÃO DE LITERATURA.

2.1 O trabalho, sentido e suas condições.

Ao longo do tempo o homem buscou no trabalho sua sobrevivência, realização pessoal e profissional. Handy (1976) defende que a vida pessoal do homem está ligada a sua vida profissional fazendo parte do seu ser, e o trabalho é um componente que lhe identifica socialmente. Sayles e Strauss (1977) apud Ribeiro e Campos, (2009) afirmam que o trabalho é uma das atividades mais importantes que o homem realiza na vida.

Assim, o trabalho é uma atividade primordial para o ser humano, apresenta conotações diversas e em função disso assume um aspecto diferente na vida de cada trabalhador. Zanelli Andrade e Bastos, (2004, p.24) afirmam que “trabalho é objeto de múltipla e ambígua atribuição de significados e/ou sentidos”. Vai além do suprimento das necessidades físicas, emocionais e sociais.

O trabalho é o resultado de um projeto idealizado, de algo imaginário, que o homem, através da manipulação da matéria prima, cria um produto com o propósito de melhorar sua utilização.

No fim do processo de trabalho, obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade (Marx, 1983, p.149-150).

Processando a matéria prima, o homem executa um trabalho que havia projetado antes na sua mente, desprendendo para isso, força física e mental de forma consciente e não aleatória. Na mesma direção aponta Arendt (2002) ao dizer que a atividade laboral é o uso de força física e mental do homem. Para a realização do trabalho o homem utiliza sua força física, a força física de animais e a força mecânica das máquinas.

A especialização, resultante da divisão do trabalho, agrupou os trabalhadores de acordo com o conhecimento de modo que a execução de uma atividade está ligada a competência do indivíduo em realizá-la, dessa forma, dentro das relações capitalistas, no âmbito da concepção ou de realização das atividades, surgem os grupos de trabalhadores que idealizam o trabalho (os gestores) e os que executam (os operários), criando uma separação entre a força da mente e a força física.

O trabalho assume diferentes e evolutivas visões conforme apresenta o quadro abaixo:

Quadro 1 Visão do trabalho - uma perspectiva histórica abreviada

| ÉPOCA | VISÃO DO TRABALHO |
|----------------------------|--|
| Etimologia | Trabalho - tripalium Trabalhar – tripaliare (torturar com tripalium) |
| Pré-história | Subsistência |
| Bíblia | “Maldita é a terra por causa de ti: com dor comerás dela todos os dias da tua vida, do suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra.”(Gênesis, 3:17/19) |
| Gregos | Trabalho – ponos – penoso Trabalho – ergo – criação |
| Adam Smith (1776) | Teorias sobre a divisão técnica do trabalho e o aparecimento da sociedade capitalista. |
| Taylor (Séc. XVIII) | Administração científica; divisão do trabalho e especialização do operário; análise do estudo e estudo dos tempos e movimentos; homem econômico; padronização; entre outros aspectos. |
| Ombredane e Faverge (1955) | Trabalho é um comportamento e um constrangimento. |
| J. Leplat (1974) | “o trabalho situa-se no nível da interação entre o homem e os objetos de sua atividade ele constitui o aspecto dinâmico do sistema homem-máquina” |
| Leontiev (1976) | “o trabalho humano (...) é uma atividade originalmente social, fundada sobre a cooperação de indivíduos, a qual supõe uma divisão técnica (...) das funções de trabalho”. |
| Atualmente | O trabalho, para muitos estudiosos é considerado como toda e qualquer atividade realizada pelas pessoas, seja assalariada ou não. Outro aspecto importante é que existe um consenso a respeito do maior patrimônio de uma organização: o capital humano. |

Fonte: SANTOS e FIALHO (1995: 17-19), apud DETONI (2001, p.23) adaptado pela autora.

Com a aceleração da produção proporcionada pelo uso das máquinas, o homem passou a utilizar seu corpo também como instrumento de trabalho, transformando sua força em um produto vendido aos empregadores. ANTUNES (1995) relata que através do trabalho o homem busca no mercado, produzir para o seu sustento, o de sua família, e também para sua realização pessoal e social.

A competência individual do trabalhador será determinante para a venda da força de trabalho e repercutirá diretamente no trabalho a ser executado e pelo qual serão atribuídas as condições de trabalho tais como ambiente de trabalho e as instalações, a remuneração, as horas de trabalho, local onde executar as atividades, as recompensas, a satisfação com a tarefa, os deveres e direitos a que os trabalhadores farão jus.

O trabalho é uma atividade humana inserida num contexto social que troca fluxo de influência com vários agentes. Na relação de produção, dependendo de diversos fatores, a carga de trabalho pode ocasionar doenças ocupacionais físicas e mentais. Dejours (1998) diz que a exigência do trabalho e da vida provoca riscos de sofrimento e torna-se uma ameaça ao trabalhador. Entretanto, o trabalho também pode proporcionar ao trabalhador fonte de prazer, satisfação pessoal e profissional, auto realização, contribuindo assim para a qualidade de vida. Visto neste ângulo, mesmo no modo de produção capitalista, o trabalho apresenta várias facetas e se relaciona com a história individual de cada ser humano.

2.1.1 A mecanização do trabalho e a alienação da mão de obra.

A revolução industrial foi o marco da mecanização do trabalho. Antes, na sua maioria, os artesões responsabilizavam-se por todo o processo produtivo, iniciando com a aquisição da matéria-prima até a comercialização do produto acabado (SOUZA, 2011). Participando do processo produtivo e conhecendo o resultado do seu trabalho, o artesão percebia o significado do seu trabalho.

Com o advento da Revolução industrial, ocorre uma substituição dos métodos artesanais por mecanizados e os trabalhadores deixam de ser artesões e passam a operar as máquinas perdendo assim o controle da produção. O trabalho passa a ser fracionado e o trabalhador já não conhece o resultado do seu trabalho, visto que já não participa do processo produtivo como um todo e sim, apenas uma parte dele (BELLUSCI, 2001).

A iniciativa de Taylor da divisão de trabalho, a definição de métodos e o estudo da adequação do trabalhador no melhor posto, resultou no aumento da produtividade em comparação com a produção artesanal. Pode-se considerar como causas do aumento da produção o desenvolvimento das habilidades dos trabalhadores na execução das tarefas; redução do setup das máquinas e a criação e inovação nos procedimentos operacionais e na maquinaria (GALVÊAS, 2015).

Na divisão de trabalho os indivíduos se especializam na execução de uma tarefa, tornando-se eficientes e gerando excedente de produção. O avanço tecnológico amplia a mecanização da produção e as vantagens econômicas e competitivas advindas desse processo. Neste sentido, ser competitivo implicava em ganhar produtividade com a especialização da produção. No entanto, se por um lado o industrial (capitalista) aumenta seu lucro, pelo outro, o empregado percebe seu trabalho monótono, repetitivo e sem horizontes de evolução. Tolhido em sua criatividade, o empregado limita-se a repetir movimentos seguindo o ritmo imposto pelas máquinas, sem usar seu raciocínio e sua capacidade produtiva transformando-se em um ser alienado (TEXEIRA, 2009).

Para Karl Marx (1964), o operário torna-se uma mercadoria quando ele produz excedentes gerando riquezas para o capitalista. Defende que quanto maior for a produção do operário, menor será seu custo e maior a sua desvalorização, tornando o trabalho perverso e precário, uma mercadoria, um meio de subsistência. Postula que o trabalhador fica reduzido a mais miserável mercadoria. Quanto maior for a sua produção, menor será seu consumo. Acrescenta que quanto mais rico de espírito for o trabalho, tanto mais pobre se tornará o trabalhador. Marx (1964) esclarece que,

A realização do trabalho surge de tal modo como desrealização que o trabalhador se invalida até à morte pela fome. A objetivação revela-se de tal maneira como perda do objeto, que o trabalhador fica privado dos objetos mais necessários, não só à vida, mas também ao trabalho. Sim, o trabalho transforma-se em objeto, que ele só consegue adquirir com o máximo esforço e com interrupções imprevisíveis. A apropriação do objeto manifesta-se a tal ponto como alienação que quanto mais objetos o trabalhador produzir tanto menos ele pode possuir e mais se submete ao domínio do seu produto, do capital (Marx, 1964, p. 159).

Neste viés, o trabalho deixa de ser importante para o operário quando o resultado do seu trabalho não lhe pertence e passa a ser uma obrigação, uma necessidade que o insatisfaz e o desagrada. **O operário não tem conhecimento de quanta produção foi gerada por sua mão de obra e a falta de informação acerca dessa riqueza concretiza sua alienação.**

Como trabalhador, integra-se totalmente ao processo produtivo como se fosse engrenagem da própria máquina expondo-se ao risco de ser destituído do posto caso não cumpra as exigências.

No contexto industrial, Fromm (1970, p.178-179), explicita que o trabalhador,

Necessita de seu trabalho para viver, porém seu papel é essencialmente passivo. Desempenha uma pequena função isolada em um processo de produção muito complicado e organizado, e não se confronta nunca com 'seu' produto como um todo, pelo menos não como produtor, mas apenas como consumidor, sempre que disponha de dinheiro para comprar o 'seu' produto em uma loja. Não lhe concernem nem o produto acabado em seus aspectos materiais nem seus aspectos sociais e econômicos, muito mais amplos. É colocado em determinado lugar e tem de realizar determinada tarefa, porém não participa da organização nem da direção do trabalho. Não sabe nem lhe interessa saber por que produz essa e não outra mercadoria, nem que relação tem o que produz com as necessidades sociais em geral. Os sapatos, os automóveis, as lâmpadas elétricas são produzidas 'pela empresa' empregando máquinas. Ele é mais parte da máquina do que seu senhor como agente ativo. A máquina, em vez de estar a seu serviço e fazer para ele o trabalho que antes ele tinha de fazer com pura energia física, converteu-se em sua senhora. Em vez de ser a máquina um substituto de energia humana, o homem é que se converteu em substituto da máquina. Pode definir-se seu trabalho como a execução de atos que as máquinas ainda não podem executar" (Fromm, 1970, p. 178-179).

O modo de produção capitalista se alimenta do aumento de riqueza gerada pela alienação do trabalhador. Neste processo, o ser humano independente dos seus sentimentos, é um instrumento para acumular riquezas para o capitalista.

2.1.2. O capitalismo e trabalho.

Desde os tempos remotos que os homens se agruparam com o intuito de enfrentar as diversidades da natureza. Com a evolução das atividades surgiu a divisão de tarefas e das

classes de modo que havia os indivíduos que decidiam e determinavam as tarefas e aqueles que apoiavam e executavam, formando assim as instituições e as sociedades. No processo de produção, os indivíduos extraem da natureza tudo o que necessitam e para tanto estabelecem entre si determinadas relações sociais. Neste âmbito, a relação entre esses indivíduos se dá em função de uma necessidade social, através das normas estabelecidas que se configurem de um lado os detentores dos meios de produção ou proprietários e do outro, aqueles que nada possuem. Karl Marx, (1976 p.56) assegura,

Os indivíduos que constituem a classe dominante possuem, entre outras coisas, uma consciência, e é em consequência disso que pensam; na medida em que dominam enquanto classe e determinam uma época histórica em toda sua extensão, é lógico que esses indivíduos dominem em todos os sentidos, que tenham, entre outras, uma posição dominante como seres pensantes, como produtores de ideias, que regulamentem a produção e a distribuição dos pensamentos de sua época; as suas ideias são, portanto, as ideias dominantes de sua época.

Neste ponto, Marx (1976) chama a atenção para o significado da apropriação da produção para os envolvidos. De um lado o indivíduo trabalhador e do outro aquele não produtor que se apropria do resultado do trabalho. Denominou de alienação o fato do trabalhador não ter direito ao que produz em virtude da sua produção pertencer ao outro que o domina.

Indiferente ao produto do seu trabalho, o trabalhador passa a encarar como meio de vida, toda a atividade exercida. Nesta perspectiva Marx (1975) defende que o trabalho legitima a existência do trabalhador. Sem produção e sem essa relação com o trabalho e com o capital o indivíduo se marginaliza economicamente e politicamente da sociedade.

Este aspecto leva o trabalhador a perder o sentido do trabalho e a percebê-lo como uma maneira de garantir a sua sobrevivência e para tanto se submete a todo tipo de desumanização, reforçando a característica principal do capitalismo que é a supremacia da minoria impondo o sacrifício da maioria. Nesta relação o trabalhador é o meio para satisfazer os desejos e necessidades dos outros e sua força de trabalho transforma-se em mercadoria.

Marx, (1975, p.75) explica

A força de trabalho não foi sempre uma mercadoria, o trabalho não foi sempre trabalho assalariado, isto é, trabalho livre. O escravo não vendia sua força de trabalho ao escravista. Do mesmo modo que o boi não vende seu trabalho ao lavrador. O escravo é vendido de uma vez para sempre, com sua força de trabalho, a seu amo. É uma mercadoria que pode passar das mãos de um dono às mãos de outro. Ele é uma mercadoria, mas sua força de trabalho não é uma mercadoria que lhe pertença. O servo da gleba só vende uma parte de sua força de trabalho. Não é ele que obtém um salário do proprietário do solo, pelo contrário, é o proprietário do solo que recebe dele um tributo. Mas o trabalhador

livre se vende a si mesmo e, ademais, vende-se em parte. Leiloa 8, 10, 12, 15 horas de sua vida, dia após dia (...) ao proprietário de matérias-primas, instrumento de trabalho e meios de vida, isto é, ao capitalista.

As relações sociais determinam as ações dos indivíduos e as valora em dinheiro. O caráter social do trabalho é o reflexo do que ocorre na sociedade tanto no campo da política como no da economia e o modo como estes se estruturam impactam nas transformações do universo do trabalho.

A introdução das máquinas no processo produtivo acelerou a produção e levou o homem a utilizar seu corpo como instrumento de trabalho e sua força um produto a ser comercializado.

Quintaneiro, Oliveira e Barbosa, (2003, p.46) questionam,

E como se determina o valor da força de trabalho no mercado? Através do “valor dos meios de subsistência requeridos para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho”, ou seja, tudo o que é necessário para que o trabalhador se reproduza de acordo com suas habilidades, capacitação e nível de vida.

A aceitação da força de trabalho como mercadoria é uma característica do mercado capitalista. Neste, o trabalhador fornece sua força de trabalho e em troca recebe um salário. O excedente da produção realizada pelo trabalhador vai compor o que Marx (1982,) chamou de mais-valia. Para este autor, existem dois tempos de trabalho, sendo o tempo de trabalho necessário, pelo qual o salário paga e o tempo excedente que possibilita ao empregador contrair capital à custa do trabalhador.

A capacidade humana de produzir mais do que o necessário para a subsistência é aproveitada ao máximo pelo sistema do capital. Com o excedente, o trabalhador é transformado em fator de produção, produzindo mais do que o necessário para a sua subsistência e gerando a mais-valia. Segundo Marx (1982, p. 413) "a divisão manufatureira do trabalho opõe-lhes as forças intelectuais do processo material de produção como propriedade de outrem e como poder que os domina".

O avanço tecnológico foi vital para o domínio da produção e aumento da produtividade, quando o capital se apropria do saber do trabalhador através do controle da mão de obra.

A competência individual do trabalhador será determinante para a venda da força de trabalho e repercutirá diretamente no trabalho a ser executado e pelo qual serão atribuídas as condições de trabalho tais como o ambiente de execução de tarefas, as instalações, a

remuneração, a satisfação com a atividade, os direitos e deveres do empregado. O desempenho do indivíduo está vinculado às condições impostas pelo ambiente de trabalho.

2.1.3 O ambiente de trabalho.

O ambiente de trabalho é fator preponderante para o aumento da produtividade. Estudos como os de Felizardo (2010), Moura (2011), consideram diversos elementos, que apontam para estes resultados. A preocupação com o ambiente de produção e os efeitos da produção remonta da revolução industrial.

Nesta época, de imediato, não havia uma preocupação com o ambiente. Todo o esforço do gestor era para a produção. Produzir o máximo era a ordem do dia e desta feita todos os demais assuntos eram secundários. As fábricas, relegadas ao segundo plano tinham um ambiente nada favorável. Nas fábricas as condições eram sub-humanas, com pouca iluminação e inexistência de higiene. O trabalho árduo era mal remunerado e sem direitos trabalhistas. Na ausência de leis regulamentadoras, homens, mulheres e crianças disputavam os mesmos postos de trabalho. Sob ameaças e punições, os trabalhadores eram obrigados a executar uma jornada de trabalho que chegava a 18 horas por dia. Essa exploração levou os trabalhadores a se organizarem e criar vários movimentos com o objetivo de melhorar as condições do trabalho, SOARES (2009). Acrescenta o autor que,

Os empregados das fábricas formaram as trade unions (espécie de sindicatos) com o objetivo de melhorar as condições de trabalho dos empregados. Houve também movimentos mais violentos como, por exemplo, o ludismo. Também conhecidos como "quebradores de máquinas", os ludistas invadiam fábricas e destruíam seus equipamentos numa forma de protesto e revolta com relação à vida dos empregados. O cartismo foi mais brando na forma de atuação, pois optou pela via política, conquistando diversos direitos políticos para os trabalhadores.

Estes movimentos deram origem aos sindicatos, às atuais leis trabalhistas e as iniciativas de legislação de segurança no trabalho dos empregados em todas as categorias. A perspectiva era criar um ambiente de trabalho saudável a fim de aumentar a produtividade. Para a Organização Mundial da Saúde - OMS, (2010, P.11), "A riqueza do negócio depende da saúde dos trabalhadores" e o ambiente de trabalho saudável "é aquele em que os trabalhadores e gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho..." OMS, (2010, P.11).

Nesta lógica, a saúde dos trabalhadores passa a ser um bem, visto que é mais rentável para a empresa se adequar as leis de segurança e saúde no trabalho, criando um ambiente livre de perigos do que bancar os custos provenientes das irregularidades jurídicas.

A OMS (2010) propõe um modelo de melhoria contínua embasado na ética e nos valores que conta com a participação dos trabalhadores e compromisso da liderança atuando em quatro dimensões: ambiente físico, visando reduzir o risco ocupacional; ambiente psicossocial abrangendo cultura e a organização do trabalho; recursos para a saúde pessoal nos locais de trabalho abrangendo ações de prevenção e acompanhamento de doenças assim como afastamento e retorno por motivos de doenças; envolvimento da empresa na comunidade criando uma integração dos empregados, familiares e a comunidade com as ações da empresa conforme demonstra a figura abaixo:



Figura 1 Modelo do ambiente de trabalho saudável
Fonte: Organização Mundial da Saúde (2010) p.13

O ambiente de trabalho torna-se um instrumento de influencia da produtividade. Quanto mais saudável for o ambiente, mais produtiva será, assim, a empresa deve criar ambiente saudável priorizando processos e implantando ações onde sejam mais efetivas. As leis e normas de segurança focam no ambiente físico por este além de causar danos à saúde podem provocar a morte do trabalhador. Desta forma, o modo como o trabalhador se relaciona no seu ambiente de trabalho é determinante para sua saúde física e mental. A harmonia entre cabeça e corpo provoca bem-estar abre espaço para que o indivíduo se sinta motivado e lide melhor com suas emoções e afeto no trabalho.

2.1.4 Motivação, emoção e afeto no trabalho.

Para Salanova, Hontangas e Peiró (1996, p.16) apud Gondim e Siqueira, (2004, p.146), (2004, p.146) “motivação pode ser definida como uma ação dirigida a objetivos, sendo autorregulada, biológica ou cognitivamente, persistente no tempo e ativada por um conjunto de necessidades, emoções, valores, metas e expectativas”. Entretanto, MELLO, (2013) afirma que o essencial para entender a motivação das pessoas é entender o sentido que elas atribuem àquilo que fazem. A ligação da tarefa e do desempenho para com o trabalho é explicada pela teoria das características do trabalho de Hackman e Oldham (1971). Apud Gondim e Siqueira, (2004, p.160). Estes defendiam que “a natureza intrínseca das atividades que as pessoas realizam atua como fonte exponencial de motivação no trabalho”. Nesta lógica, se o trabalho é prazeroso para o trabalhador, ele desenvolve um alto desempenho. Todavia, esse desempenho positivo é consequência do significado do trabalho para o indivíduo; dos sistemas de recompensas a que ele faz jus; o estilo de gerencia pelo qual ele está subordinado; pelas interações psicossociais dentro do trabalho e pelos valores pessoais em consonância com os valores organizacionais, GONDIM e SIQUEIRA, (2004).

A abordagem da importância da Qualidade de Vida no Trabalho é primordial no processo de motivação dos indivíduos nas organizações, visto que se constitui em eficiente ferramenta em prol da obtenção da satisfação das necessidades das pessoas. Para Mello (2011), a qualidade de vida no trabalho contempla as necessidades e expectativas pessoais como os fatores atrelados à vida profissional tais como: tecnologia dos processos, políticas de recursos humanos (cargos e salário, benefícios, plano de carreira, recompensas, avaliação de desempenho), etc. Contudo a motivação e o engajamento do indivíduo é que dará condição de qualidade de vida no trabalho. A autora sinaliza que “em circunstâncias nas quais as pessoas se sentem realmente motivadas, a projeção da autoestima elevada faz da situação do trabalho um caminho para se chegar a níveis mais altos de satisfação e realização pessoal” (MELLO, 2011, p.1). Dessa forma a QVT deve melhorar a autoestima do indivíduo e a valorização profissional.

As autoras GONDIM E SIQUEIRA (2004), afirmam que afeto e emoção são sentimentos distintos. Para estas, emoção é um comportamento fisiológico, resultante de estímulos interno e externo que nos defende instintivamente de situações diversas, já o afeto está ligado à cognição e abrange conhecimento, julgamento, interpretação e raciocínio.

As emoções e os afetos ajudam a identificar o perigo, a expressar e informar estados internos, a comunicar o impacto verbal, não verbal e comportamental dos eventos nas

pessoas, bem como orientar as ações em relação a nós mesmos e ao ambiente circundante (ZANELLI, ANDRADE e BASTOS, 2004).

O modo como nos sentimos determinam nossas ações. Há uma ligação interdependente entre a emoção e a razão. Bitina (2013) afirma que embora as empresas busquem a eficiência e a eficácia, são as emoções e os afetos que dão qualidade as relações humanas.

Na conjuntura organizacional o uso da racionalidade é confrontado com os apelos emocionais. Razão e emoção travam um duelo constante aonde cada vez mais a emoção ganha espaço. Nesta linha, Fineman (2001) apud Ferreira et al, 2012, p.3) aponta as perspectivas:

- Emoções que perturbam a racionalidade, em que as pessoas agem com base naquilo que percebem e, uma vez que essas percepções sofrem interferências externas, as ações daí decorrentes sempre serão enviesadas e passíveis de distorções.
- Emoções que podem ser úteis à racionalidade, em que reconhece que o ser humano não tem condições de equacionar e processar um grande volume de informações que o façam vislumbrarem todas as alternativas possíveis de solução e avaliar, inclusive, suas consequências. As suas decisões são otimizadas pelo uso de alternativas como intuição e heurística.
- Emoções e razões concebidas como duas faces da mesma moeda se entrelaçam numa posição extremada, afirmando que a distância entre cognição e afeto não são sustentáveis, e que a racionalidade é um mito. Assim, as decisões organizacionais são muito pouco racionais e estão fortemente ancoradas em afetos.

Essa linha de pensamento deixa claro que não há uma racionalidade pura, totalmente isenta de emoções. Razão e emoção se completam na tomada de decisão e nas ações realizadas pelos trabalhadores no seu cotidiano.

Manifestações afetivas como raiva, alegria, surpresa, medo, tristeza são definidas como emoções discretas de qualidade distintas por isso passam despercebidas e pouco analisadas pelos estudiosos.

Mendonça (2003) apud Ferreira et al (2012) acrescenta a essa lista o efeito da retaliação na organização.

A atitude de retaliação seria formada por dois componentes, o afetivo e o conativo. O componente afetivo da atitude de retaliação se apoia na crença de que a injustiça provoca ressentimento e também no próprio sentimento de indignação para com a

organização. Já o componente conativo inclui a tendência consciente para retaliar, sendo que, para a pessoa, esta é a maneira mais adequada para reparar uma injustiça. [...] Dentre as conclusões da pesquisa, constatou-se que a percepção e o julgamento da retaliação favorecem a atitude de retaliação. Porém, nesse aspecto, nem sempre os trabalhadores irão reagir com a mesma intensidade emocional às injustiças, pois nem todos a perceberão da mesma forma.

A percepção de injustiça é variável e está relacionado com o envolvimento que o empregado tem com a organização e com o seu cargo dentro da escala hierárquica.

Embora a empresa seja um local de decisões racionais, as emoções e os afetos exercem influência no clima organizacional, na saúde, bem estar do trabalhador, ou seja, as condições ambientais, sociais e individuais influenciam na afetividade do indivíduo, contribuindo para o bem estar do trabalhador e o desenvolvimento da produção.

2.1.4.1 Afetividade no contexto do trabalho

A Afetividade pode ser entendida como a capacidade de se relacionar com o ambiente, com o outro e si próprio, dominando emoções, sentimentos e experiências.

Piaget (1896 – 1980) apud La Taille (1992, p.47,73) reconhece que.

a afetividade é o agente motivador da atividade cognitiva. Para este a afetividade e a razão constituiriam termos complementares: 'a afetividade seria a energia, o que move a ação, enquanto a razão seria o que possibilitaria ao sujeito identificar desejos, sentimentos variados, e obter êxito nas ações'.

Dentro das organizações os fenômenos da afetividade são expressos pelo afeto e revela as características psicossociais dos empregados que fazem parte do tripé, indivíduo trabalho e organização.

Partindo da perspectiva do comportamento organizacional e com relação ao trabalho e a afetividade, Zanelli, Borges, Andrade et al (2004) apresenta três perspectivas: traços afetivo-emocionais, atitudes e estados afetivo-emocionais. A teoria dos traços afetivo-emocionais atende a personalidade e a inteligência emocional; às atitudes examina as crenças, afetos e tendências à ação. Está voltada para a análise de satisfação e envolvimento com o trabalho e com o empenho organizacional afetivo. Segundo Zanelli, Borges, Andrade et al (2004), a perspectiva vinculada aos estados afetivo-emocionais está relacionada aos aspectos positivos e negativos dos sentimentos e emoções, ressaltando a satisfação geral do indivíduo diante da vida sobre os estados de ânimo e a autoestima. A ausência de um ambiente adequado ao

desenvolvimento das atividades além de causar desânimo e mal estar aos empregados, causam também doenças ocupacionais.

2.1.5 Condições de trabalho e doenças ocupacionais.

Na relação de produção, a carga laboral pode provocar doenças ocupacionais físicas e mentais, mas também pode proporcionar ao trabalhador fonte de prazer, satisfação pessoal e profissional contribuindo para a qualidade de vida.

Consideram-se condições ambientais de trabalho um conjunto de condições que rodeiam o indivíduo no decorrer da execução de uma tarefa. Acredita-se que melhorando as condições de trabalho, melhoram-se as atitudes dos trabalhadores e têm-se um aumento no desempenho produtivo.

O estudo sobre as condições de trabalho e os efeitos sobre o trabalhador está sendo realizado em duas linhas: o estudo das influências do ambiente sobre o bem-estar do indivíduo/trabalhador e outro das influências sobre sua saúde. Sobre bem-estar o estudo envolve análises e resultados importantes sobre afetividade no trabalho. Na linha da Saúde busca combinar de fatores psicológicos, (afeto, ansiedade, frustração), com indicadores físicos/ fisiológicos, (pressão sanguínea, funções cardiovasculares), para avaliar os efeitos na saúde do trabalhador, OMS (2014).

A Organização Mundial de saúde – OMS (2014, p. 12) enfatiza que “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.” É um estado de bem-estar em alto grau de funcionamento.

Tomando como base todas as concepções teóricas, Ryff, (1989) apud Machado e Bandeira (2012) formulou um modelo de seis componentes do bem-estar:

- 1) Auto aceitação: aspecto central da saúde mental. Refere-se ao nível de autoconhecimento, funcionamento e maturidade.
- 2) Relacionamento positivo com as outras pessoas: empatia, afeição, identificação com o outro.
- 3) Autonomia: refere-se aos padrões de auto avaliação e aculturação
- 4) Domínio do ambiente: refere-se a capacidade de criar um ambiente propício de acordo com as características psicológicas de cada um.
- 5) Propósito de vida: manutenção de objetivos, senso de direção para a vida
- 6) Crescimento pessoal: necessidade constante de crescimento e aprimoramento.

O ambiente de trabalho, quando não prioriza o bem estar e a saúde do trabalhador, pode provocar doenças. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, as doenças laborais provêm da exposição do trabalhador aos fatores de risco no ambiente de trabalho e exige-se relacionar a doença com o agente causador. A estimativa da OIT (2013) é que por ano surgem “mais de 160 milhões de casos de doenças relacionadas ao trabalho. Isso significa que 2% da população mundial, em média, por ano, é acometida por algum tipo de enfermidade devido à atividade que exerce profissionalmente”.

No Brasil, uma das preocupações da OIT é com as doenças musculoesqueléticas. De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) mais de 10% dos casos de incapacidade por perda de movimentos ligados ao trabalho são problemas em nervos, tendões, músculos e estruturas de suporte do corpo, como a coluna. Somados aos problemas físicos, os transtornos mentais têm grande expressividades entre as doenças ocupacionais. Segundo Sarres (2013, p.1) “dos 166,4 mil auxílios-doença concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), cerca de 15,2 mil são por problemas mentais ou comportamentais. A depressão está no topo, com mais de 5,5 mil casos, entre episódios depressivos ou transtorno recorrente”. Defende a autora que a falta de prevenção pode provocar a morte e causar implicações negativas no trabalhador, nas famílias e na previdência social. “Estima-se que por causa dessa situação, sejam gerados no mundo encargos financeiros de cerca de US\$ 2,8 trilhões anuais, aproximadamente 4% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial (que supera US\$ 70 trilhões, segundo dados do Banco Mundial)”.(SARRES, 2013, p.1).

Produzir no modelo capitalista exige adoção de medidas preventivas visto que o empregado que padece de doença ocupacional tem sua qualidade de vida comprometida.

2.2 A qualidade de vida no trabalho e sua influência.

2.2.1 O trabalho e a evolução das teorias administrativas.

As mudanças ocorridas nas organizações a partir da revolução industrial desencadearam novas teorias acerca de como deveria ser a gestão das pessoas.

A substituição da força humana pela máquina de forma intensa provocou a revolução industrial. Desde então várias teorias administrativas foram surgindo no intuito de compreender e aperfeiçoar o desempenho.

O processo artesanal foi substituído gradativamente pelas manufaturas e a necessidade de produzir mais com o menor custo exigia uma busca constante pela eficiência

organizacional. Como resultado dessa busca, nasceu a Administração Científica tendo como representante Frederick Taylor (1970).

O taylorismo como ficou conhecido essa escola, tinha como princípio a ênfase nas tarefas, para aumentar a eficiência operacional. Propunha a administração como ciência e pregava a racionalização do trabalho e a divisão de função dos trabalhadores como forma de aumentar a produtividade através da execução do trabalho eficiente com redução de esforço, acelerando o processo produtivo. Essas ideias alcançaram o seguidor famoso, Henry Ford, que adotou os princípios da Administração Científica em sua fábrica de carros.

As ideias tayloristas se espalharam no século XX e encontrou outros estudiosos como Henry Fayol, que aprimorou as ideias de Taylor (1970) sendo considerado o fundador da Escola Clássica de Administração. Sendo gestor, Fayol realizou seus estudos dando ênfase à administração, institucionalizando-a pela primeira vez como disciplina e profissão. Em sua escola clássica, atribuiu cinco funções para o administrador: prever e planejar, ordenar, comandar, coordenar e controlar, com o objetivo de tornar a administração eficaz. Embora Fayol tenha criado os princípios da administração científica foi com Max Weber e Elton Mayo que surgiram novas escolas que tinham ênfase nas pessoas.

Vasconcelos (2001) ressalta a importância dos estudos de Elton Mayo no que tange a motivação e ao comportamento humano, através da integração dos objetivos individuais e dos objetivos organizacionais.

A Escola das Relações Humanas assim como as teorias sobre liderança e motivação era contrária às ideias mecanicistas de Taylor e defendiam a participação dos empregados nas decisões da empresa. Para os representantes da Escola das Relações Humanas, o sucesso da empresa além de financeiro deve satisfazer as necessidades sociais e psicológicas dos empregados. Reconheciam os empregados como um ser participativo, dinâmico que tem no trabalho o meio de participar da sociedade.

No entanto, embora tenha havido uma ampliação das ideias administrativas, todas elas buscavam eficiência para aumentar a produtividade utilizando de maneira racional os seus recursos, perpetuando assim as ideias de Taylor.

As teorias administrativas voltadas para os aspectos comportamentais objetivava alcançar melhores resultados nas organizações através da melhoria dos processos gerenciais. O ambiente de trabalho passou a ser visto como um fator de influência na produção e implicava diretamente na qualidade de vida no trabalho. Por sua vez, a melhoria nos processos está amparada no tripé, homem, máquina e ambiente. Estes elementos quando coordenado adequadamente contribuem para a qualidade de vida dos empregados.

2.2.2 Qualidade de vida

Qualidade de vida é um tema que tem despertado o interesse de pesquisadores de diferentes ramos do conhecimento.

A subjetividade em torno do que vem a ser qualidade de vida abre espaço para interpretações diversas. Lipp (1994, p.4 e 13), ressalta que “Qualidade de vida significa muito mais do que apenas viver (...) Por qualidade de vida entendemos o viver que é bom e compensador em pelo menos quatro áreas: social, afetiva, profissional e a que se refere à saúde (...) O viver bem refere-se a ter uma vida bem equilibrada em todas as áreas”.

O termo Qualidade de Vida foi usado pela primeira vez por Lyndon Johnson, 1964, Presidente dos Estados Unidos ao afirmar que “Os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam as pessoas” (GRUPO WHOQOL-100, 1998, p. 12).

Para a Organização Mundial da Saúde – OMS a Qualidade de vida é conceituada através dos aspectos: subjetividade, multidimensionalidade e a presença de dimensões positivas e negativas. (GRUPO WHOQOL, 1998).

Para avaliar a qualidade de vida (QV) nos países foram criados dois blocos de indicadores denominados de Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), Índice de Desenvolvimento Social (IDS). O primeiro concentra-se em medir o padrão de conhecimento, condições de trabalho, segurança, saúde, alimentação, seguro de vida e contra o crime, participação na política e na economia assim como em atividades culturais. Já o segundo, mede o grau de alfabetização, a distribuição de renda e os níveis de esperança de vida.

Na visão de Riaño, apresentada por Marques (1996), a base do estudo da qualidade de vida está na busca da cura para doentes crônicos ligando medicina, psicologia e sociologia. Aquele autor defendia que a qualidade de vida não é somente um sentimento de bem-estar ou satisfação pessoal, mas o quanto esses aspectos têm valor para o indivíduo.

Por sua vez Rios (1994), enxerga a qualidade de vida através do bem estar proporcionado pelas dimensões: relações sociais e familiares e de autoestima, metas na vida com grau de desenvolvimento pessoal e religioso, situação econômica, habitação, saúde e educação, lazer, independência e integração com o meio ambiente. Assinala o autor, que na Psicologia a qualidade de vida, se exprime na conservação da saúde e na precaução com o sofrimento humano. O autor reforça que qualidade de vida é gozar de liberdade, ter iniciativa e manter as relações sociais, estar sadio, ter boa profissão, um bom emprego, encontrar sentido para a vida e possuir pouca moléstia psicossomática.

Nesta linha, Miranda (1994,) pondera que o elemento desencadeador da qualidade de vida de uma população é o contexto em que se insere o indivíduo, incluindo o seu modo de vida, qualidade de alimentação, da habitação, condições de trabalho e estabilidade cultural. Nesse prisma, a qualidade de vida abrange todos os aspectos do ser humano. Camacho (1995) define qualidade de vida como a satisfação de todas as necessidades individuais do ser social, enquanto Jacques (1996), conclui que o significado da qualidade de vida é tão amplo quanto à dimensão do ser humano, e persegui-la é procurar atender o indivíduo em suas necessidades biológica, psicológica, social e espiritual.

Na vertente espiritual, Marques (1996) endossa que o aspecto religioso interfere em outras dimensões da vida do indivíduo, portanto o estudo da qualidade de vida requer promover “... um maior bem-estar advindo tanto da melhoria das várias dimensões vividas, como do desvelar do sentido de por que melhorá-las” (p. 61).

Ainda que haja discordância entre os estudiosos acerca do conceito de Qualidade de Vida, todos convergem para a afirmativa de que o termo é subjetivo e está relacionado aos aspectos intrínsecos e extrínsecos do indivíduo (LIMONGI-FRANÇA E KANIKADAN, 2006). Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho está intimamente ligada à percepção que o indivíduo tem acerca do que é qualidade de vida e do que é qualidade de vida no trabalho.

Estudos como o de Marcitelli (2011) apontam que a qualidade de vida está diretamente relacionada com as condições de trabalho as quais os indivíduos estão expostos, seja no âmbito profissional como no pessoal, dessa forma, torna-se interessante para funcionários, empresas e pesquisadores, compreender como as condições de trabalho podem impactar na qualidade de vida dos trabalhadores em frigoríficos de abate em Pernambuco.

2.2.3 A qualidade de vida no trabalho

Iorkoski e Rissi (2009) contam que a QVT surgiu na Inglaterra por volta dos anos 50 e teve como precursor os trabalhos de Eric Trist e colaboradores. Estes buscavam relacionar indivíduos, trabalho e organização, considerando como essencial a realização do indivíduo no trabalho. A partir de então novos estudos foram surgindo.

Nos anos 60 o foco era a preocupação com a saúde e o bem estar dos trabalhadores, porém a partir da década de 70 a QVT passou a fazer parte oficialmente das organizações com a criação nos Estados Unidos dos Centros de Estudo (National Center for productivity and Quality of Working Life) chegando aos dias de hoje. Dessa forma, à medida que as mudanças na gestão iam ocorrendo, novas concepções sobre a QVT iam surgindo.

Muitas são as perguntas realizadas em torno do que vem a ser qualidade de vida no trabalho. Cada vez mais utilizada nas organizações, pergunta-se: O que é a qualidade de vida no trabalho (QVT)? Como as empresas estão lidando com essa realidade? De que forma estão implantando seus programas voltados para a QVT? Quem é o gestor apropriado para ficar a frente de um programa de QVT? Questões como essa são esclarecidas por LIMONGI-FRANÇA (2010). Em seu trabalho faz uma retrospectiva da QVT desde a visão voltada apenas para a saúde e segurança no trabalho até a visão atual de qualidade de vida no trabalho como estratégia empresarial. A autora elenca três dimensões que foram seminais para o desenvolvimento da QVT: dimensão socioeconômica, voltada para as mudanças nas relações de trabalho, influenciada pela economia mundial; dimensão organizacional, voltada para os aspectos da saúde física e psicológica, abordado por Walton (1973); dimensão da condição humana no trabalho voltado para a percepção biopsicossocial do trabalhador.

Ao longo do tempo as perspectivas da QVT sofreram mudanças. A organização afetada pelos efeitos da globalização requer um novo trabalhador e um gestor versátil com habilidades diversas. Para as empresas voltadas para a QVT, o gestor deve ter um olhar mais aguçado para o lado humano, entender o sentido do trabalho para o trabalhador e lidar com toda a dinâmica organizacional em uma perspectiva de que a QVT contribui para a produtividade.

Davis (1970) foi o pioneiro a definir qualidade de vida no trabalho como uma preocupação do bem estar geral e da saúde do trabalhador no desempenho das suas funções. Nos dias atuais, o conceito de QVT abrange os aspectos físicos e ambientais.

A partir dos estudos de Davis, ainda na década de 70 foram formulados modelos de Qualidade de Vida no Trabalho tais como: o modelo de Walton, o de Hackman e Oldhan, modelo de Westley e já nos anos 80 o modelo de Nadler e Lawler.

Embora todos tenham relevância, adotaremos como referência central para este trabalho, o modelo de Walton enriquecido pelos subcritérios de Fernandes (1996) e de Detoni (2001). O modelo de Walton (1973) é considerado um clássico na literatura sobre qualidade de vida no trabalho. São oito os fatores que o modelo de Walton leva em consideração: compensação justa e adequada (renda, equidade interna e externa); condições de segurança e saúde no trabalho (jornada e ambiente físico); utilização e desenvolvimento de capacidades (autonomia, significado e identidade da tarefa, variedade de habilidades e retroação da retro informação); possibilidade de crescimento contínuo e segurança (possibilidades, crescimento e estabilidade); integração social na organização (Igualdade, bons relacionamentos e senso comunitário); garantias constitucionais (Respeito aos direitos, privacidade, liberdade de

expressão e clareza quanto a normas e rotinas); trabalho e espaço total de vida (papel balanceado do trabalho na vida pessoal); relevância social da vida no trabalho (imagem empresarial, responsabilidades social pelos produtos, serviços e empregados).

O interesse pela qualidade de vida também chegou ao Brasil e vários estudiosos têm discutido o tema, realizando pesquisas sobre o bem estar e a qualidade de vida em formato individual e em parcerias com instituições e organizações. Os resultados destes trabalhos e a implantação de programas de qualidade de vida no trabalho têm sido eficazes, no entanto alguns entraves ainda se fazem presentes. Macedo e Matos (2008) ressaltam que o sucesso do programa está relacionado à cultura da empresa e não somente aos fatores ligados aos indivíduos. Reforça alegando que investir no capital intelectual para muitos gestores ainda é um custo e isso se torna um empecilho.

Kahn (1984) relata que a pesquisa feita por Campbell, Converse e Rodgers apontaram os aspectos que influenciam na qualidade de vida de um indivíduo. Segundo Kahn (1984), os autores elencam que em primeiro lugar, estão as atividades fora do trabalho; em segundo plano, a vida familiar; em terceiro, o padrão de vida (resultante do trabalho) e o trabalho em si aponta em quarta posição. Neste estudo, segundo o autor, cinquenta por cento dos pesquisados acordam que a maioria dos eventos que ocorrem em suas vidas tem relação, direta ou indiretamente, com seus empregos. Nesse viés, fica evidente para Kahn (1984), a importância que o indivíduo deposita no trabalho e a ansiedade em constatar que ele toma cada vez mais tempo e espaço na sua vida numa relação intrínseca entre a sua qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho.

Entender a importância da qualidade de vida no trabalho para o indivíduo e como contra partida para a organização é um fator de subjetividade para o gestor. Para minimizar a subjetividade em torno do termo qualidade de vida, vários estudiosos criaram modelos que se tornariam subsídios para a compreensão e avaliação da qualidade de vida no trabalho. Os modelos mais estudados estão na seção seguinte. Este estudo não pretende comparar modelos. Tampouco avaliar qual o mais eficaz. Desse modo apenas apresenta-se as características de cada modelo clássico para que o leitor conheça a evolução do pensamento a respeito da qualidade de vida no trabalho.

2.2.4 Os modelos para avaliação da QVT

As teorias das relações humanas e as teorias comportamentais abriram caminho para que vários modelos de QVT fossem surgindo ao longo do tempo com destaque para os

modelos de Westley (1979), Hachman e Oldham (1974), Werther e Davis, (1981) Nadler e Lawler (1983) e o modelo de Walton (1973).

2.2.4.1 A seleção do modelo de Walton

Nos anos 70, nos Estados Unidos, Richard Walton, através de pesquisas, **identificou** elementos e dimensões que podiam afetar o trabalho do empregado, elaborando assim o primeiro modelo para avaliar a QVT. A partir de então seu modelo têm se tornado referência para os estudiosos no assunto, visto que apresenta maior número de critérios e o expõe de maneira clara e precisa, relacionando individualmente indicadores e critérios.

Walton defende que independente da ocupação, a insatisfação com o trabalho é problema que atinge o trabalhador e causa dano para ele e para a organização. Diante dessa afirmação, buscam-se alternativas dentro das organizações que venham minimizar essa insatisfação em toda estrutura organizacional, contudo, a dificuldade em identificar as causas responsáveis por afetar a QVT torna-se uma atividade complexa (WALTON, 1973).

Nesta lógica, o autor constitui oito critérios que influenciam a QVT dos trabalhadores apresenta premissas e critérios os quais podem ser vistos no quadro 2 abaixo.

Quadro 2 - Modelo de QVT de Walton (1973).

| CRITÉRIOS | PREMISSAS |
|---------------------------------------|---|
| Compensação justa e Adequada | Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Fatores como a oferta e procura do mercado, a média salarial de uma população e a participação nos lucros e resultados da empresa representam os indicadores que determinam o quão justo é o pagamento. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho: a) renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador; b) compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo. |
| Condições de trabalho | Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Os aspectos constituintes destes fatores são: pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária semanal prevista; condições de trabalho que diminuam o risco de acidentes e propensão às enfermidades; imposição de limites (máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária. Para que as condições de trabalho sejam adequadas, devem ser minimizados os fatores que podem prejudicar a atuação do trabalhador, como odores, ruídos ou poluição visual. |
| Uso ou desenvolvimento de capacidades | Após a revolução industrial, o trabalho passou a ser desmembrado em várias atividades. Dessa forma, os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos. Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são: a) autonomia: o trabalho deve permitir certo nível de autonomia e autocontrole na realização das atividades; |

| | |
|---|--|
| | <p>b) múltiplas habilidades: o trabalho deve permitir a utilização de diferentes habilidades. As habilidades utilizadas não devem ser repetitivas e monótonas;</p> <p>c) perspectiva e informação: o trabalhador deve ter conhecimento do processo de trabalho como um todo.</p> <p>Deve também receber <i>feedback</i> de suas atividades, de forma que possa ter conhecimento da relevância e consequências de suas ações;</p> <p>d) trabalho como um todo: o trabalhador deve realizar as tarefas do início ao fim, e não apenas uma etapa do processo;</p> <p>e) planejamento: as atividades devem ser previamente planejadas antes de sua implementação.</p> |
| Oportunidade de crescimento e segurança | <p>Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda os quesitos segurança e estabilidade no trabalho. Os fatores de influência neste critério são:</p> <p>a) desenvolvimento: deve haver possibilidades de o trabalhador expandir as suas capacidades e conhecimentos, de forma a evitar que estes se tornem obsoletas;</p> <p>b) aplicações futuras: deve haver a expectativa da utilização de novos conhecimentos e habilidades no âmbito empresarial;</p> <p>c) oportunidades de avanço: deve haver a possibilidade de crescimento do trabalhador, ascensão de cargo e plano de carreira.</p> |
| Integração social na organização | <p>Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho. Os fatores de influência deste critério são:</p> <p>a) preconceito: aceitação do trabalhador e suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física;</p> <p>b) igualdade social: deve haver respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos presentes na empresa;</p> <p>c) mobilidade social: deve haver possibilidade de os indivíduos de todos os níveis da empresa migrar para uma camada social superior daquela em que se encontram;</p> <p>d) companheirismo: os grupos de trabalho devem ser marcados por ajuda recíproca, suporte sócio emocional e respeito às particularidades de cada indivíduo;</p> <p>e) senso comunitário: deve haver senso de se viver em comunidade nas empresas e entre os grupos de trabalho;</p> <p>f) troca de informações: os membros da organização devem compartilhar, uns com os outros, suas ideias e opiniões pessoais.</p> |
| Constitucionalismo | <p>Os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem favorecer interesses pessoais na organização. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias. Os elementos-chave do constitucionalismo na empresa são:</p> <p>a) privacidade: o trabalhador deve possuir o direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar;</p> <p>b) liberdade de expressão: deve haver o direito de discordância das visões e decisões dos superiores da organização, sem que haja qualquer forma de repressão;</p> <p>c) equidade: o direito ao tratamento igualitário aos trabalhadores deve ser presente em todas as ocasiões, incluindo o pagamento, benefícios e segurança no trabalho;</p> <p>d) igualdade perante a lei: todos os trabalhadores devem possuir as mesmas oportunidades em todos os aspectos do trabalho, da privacidade e no que diz respeito à expressão de suas ideias.</p> |
| Trabalho e vida | <p>As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.</p> |
| Relevância social | <p>A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.</p> |

Fonte: Fernandes (1996) e Detoni (2001) apud Timossi et al. (2009).

No Brasil o modelo teórico de Walton foi traduzido pioneiramente por Fernandes (1996) que divide os critérios do modelo de Walton em subcritérios passando a ser o modelo em língua portuguesa mais utilizada pelos estudiosos. Os critérios apresentados por Walton contemplam os aspectos sociais, econômico, político, jurídico e psicológico.

2.2.4.2 Westley e as quatro dimensões de QVT

Em 1979, Westley publica nos Estados Unidos o seu modelo de QVT. Em uma perspectiva sociotécnica busca integrar a qualidade de vida no trabalho com o contexto do trabalho.

Para que a QVT de fato aconteça na organização se faz necessário estabelecer critérios de mudanças e trabalhar dentro deles. Westley (1979) chegou à conclusão de que os problemas decorrentes do ambiente de trabalho pode ter cunho político provocando insegurança; econômico provocando injustiças; psicológicos provocando alienação e sociológico causando anomia e, portanto deveriam ser verificados separadamente com exceção da insegurança e injustiça por ambas serem associadas. Explicitou que: a) insegurança estava relacionada à instabilidade no emprego; b) Injustiça está relacionada à desigualdade salarial; c) alienação está voltada para baixa autoestima; d) anomia como carência de uma legislação trabalhista.

Westley (1979) apresenta a principal problemática das quatro dimensões, porém não apresenta indicadores da QVT para tais dimensões. A partir das quatro dimensões levantadas por Westley (1979), Rushel (1993) apud FERNANDES (1996), completa o modelo e confere indicadores a cada dimensão. O modelo de Rushel apresenta a seguinte estrutura:

Quadro 3 – Indicadores da QVT do modelo de Westley.

| <u>ECONÔMICO</u> | <u>POLÍTICO</u> | <u>PSICOLÓGICO</u> | <u>SOCIOLÓGICO</u> |
|---|--|--|---|
| Equidade salarial Remuneração adequada | Segurança no emprego Atuação sindical | Realização potencial Nível de desafio | Participação nas decisões Autonomia Relacionamento interpessoal |
| Benefícios | Retro informação | Desenvolvimento pessoal Desenvolvimento profissional | Grau de responsabilidade |
| Local de trabalho | Liberdade de expressão Valorização do cargo | Criatividade | Valor pessoal |
| Carga horária | relacionamento com a chefia | Auto avaliação Variedade de tarefa Identidade com a tarefa | |

Fonte: Rushel (1993, apud FERNANDES, 1996, p.153)

Através dos indicadores exibidos por Rushel (1993, apud FERNANDES, 1996) é possível quantificar o modelo de QVT de Westley. As dimensões analisadas amplamente por Westley estão relacionadas com os indicadores.

Cada dimensão aborda uma problemática e limita a quantidade de indicadores. O autor em seu modelo apresenta indicadores negativos que condiciona a existência da QVT.

2.2.4.3 O diagnóstico do trabalho de Hackman e Oldham.

O trabalho Job Diagnostic Survey (Pesquisa de Diagnóstico do Trabalho) ou Modelo de QVT elaborado por Hackman e Oldham (1974), tinha como objetivo calcular o potencial motivador do trabalho.

Os autores, Chang Júnior e Albuquerque (2002) e Davis e Newstrom (2004), referenciados no trabalho de Hackman e Oldham (1974, 1975), assinalam a existência de três fatores que impactam motivação no ambiente de trabalho, a saber: Estados Psicológicos Críticos: Conhecimento e resultados do seu trabalho; Responsabilidade percebida pelos resultados do seu trabalho e; Significância percebida do seu trabalho.

Chang Júnior e Albuquerque (2002) defendem que os Estados Psicológicos Críticos são as dimensões essenciais do trabalho visto que é pertinente a cada indivíduo e não pode ser influenciado, cabendo à gestão usar à variável trabalho para avaliar e medir os impactos nos estados psicológicos.

Embora considerados dimensões secundárias, os resultados pessoais do trabalho, tais como: movimentação interna ao trabalho, satisfação total com o trabalho, satisfação com a própria produtividade, rotatividade e absenteísmo, causam impactos nos resultados do trabalho.

Também apontada como dimensão secundária à necessidade de crescimento individual estar conectada com dimensões essenciais do trabalho e os resultados pessoais e do trabalho.

Baseados nessa vertente de pensamento, Hackman e Oldham (1974, 1975) sugerem o

presente modelo:

Quadro 4 Modelo de QVT de Hackman e Oldham

| Dimensões da Tarefa | Estados Psicológicos Críticos | Resultados Pessoais e de Trabalho |
|---------------------------|--|--|
| Variedades de habilidade | Percepção da significância do trabalho | Satisfação geral com o trabalho |
| Identidade da tarefa | | |
| Significado da tarefa | | |
| Inter-relacionamento | Percepção da responsabilidade pelos resultados | Motivação interna para o trabalho |
| Autonomia | | Produção de trabalho de alta qualidade |
| Feedback próprio trabalho | Conhecimento dos reais resultados do trabalho | Absentéismo e rotatividades baixas |
| Feedback Extrínseco | | |

Fonte: Modelo Indicador de QVT - Hackman & Oldham (1975, apud Fernandes, 1996, p. 56).

O Modelo de Hackman e Oldham (1974, 1975) contempla o comportamento do trabalho, concentrando-se na satisfação, sem se ater ao ambiente ou outra variável que possa interferir na motivação do empregado. Apresentado abaixo, a figura explicita as conexões entre as dimensões.

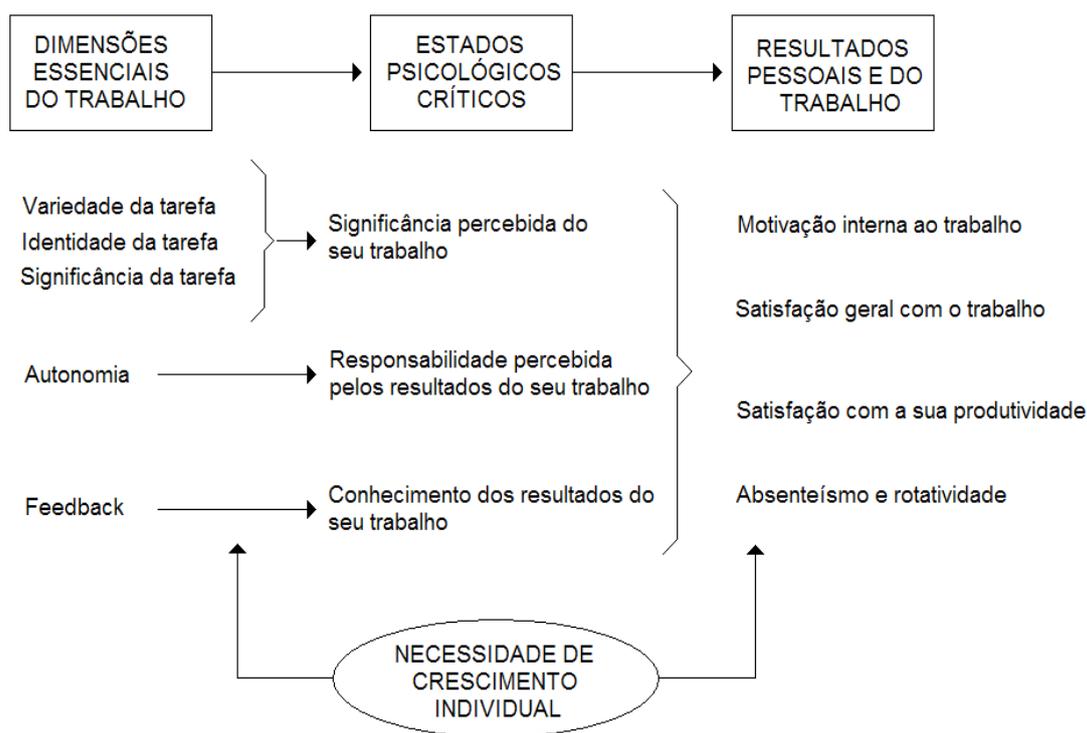


Figura 2: Modelo de QVT de Hackman e Oldham

Fonte: Hackman e Oldham (1974).

O cruzamento das cinco dimensões essenciais do trabalho gera um indicador chamado potencial motivador do trabalho, que para Davis e Newstrom, (2004, p. 154) "indica o grau até o qual o trabalho é considerado significativo, fomenta a responsabilidade e promove o conhecimento dos resultados". Defende os autores que algumas premissas como "identidade, variedade, significância, autonomia e feedback" (Davis; Newstrom, 2004, p. 154), devem ser consideradas pelo empregador no estudo da tarefa, dessa forma torna-se imprescindível uma abordagem quantitativa para medir a proporção de motivação no trabalho.

O Arcabouço do modelo de QVT de Hackman e Oldhan é um instrumento quantitativo onde cada uma das Dimensões Essenciais do Trabalho é representada por meio de três questões. No final soma-se 15 questões fechadas com sete alternativas dentro de um modelo Likert de escala. Para encontrar o escore "Potencial Motivador do Trabalho" usa-se a fórmula: (Variedade da Tarefa + Identidade da Tarefa + Significado da Tarefa) X Autonomia X Feedback, ou seja, por meio da média aritmética entre os escores das dimensões Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa e Significância da Tarefa, acompanhado de uma multiplicação pelos escores das dimensões Autonomia e Feedback, chega-se um escore que gera o nível de motivação produzido por um determinado trabalho.

2.2.4.4 Werther e Davis e o projeto de cargo.

Intitulado "Quality of work life", Werther e Davis (1983) publicou seu modelo de QVT nos Estados Unidos como um capítulo do livro Human resources and personnel management. Chegou ao Brasil em 1983 com a publicação denominada "Administração de pessoal e recursos humanos".

Para os autores, fatores como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo afetam a QVT. Porém é o trabalho que, em si, "envolve mais intimamente o trabalhador". Independente de um ótimo salário, boas condições de trabalho e excelente supervisão, as atividades podem, sob a visão dos empregados que as executam ser "tedioso". Defende que um trabalho rotineiro torna-se um fator negativo para os envolvidos já que para a maior parte das pessoas possuir um cargo interessante, compensador e classificador é sinônimo de ter uma boa vida no trabalho. Contudo, reformular cargos não é o antidoto para todas as insatisfações no trabalho. Há situações em que a QVT do empregado é condicionada a uma mudança de cargo. É necessário conhecer o cargo e suas implicações tais como: variedade de tarefas, grau de tomada de decisão a fim de combinar as exigências do cargo com as necessidades humanas levando em conta a satisfação do empregado.

Nessa premissa, Werther e Davis (1983) aferem a QVT relacionando fatores com os elementos organizacionais, os ambientais e os comportamentais, conforme demonstra o quadro nº 5 a seguir.

Quadro 5 Elementos do projeto de cargo

| Elementos Organizacionais | Elementos Ambientais | Elementos Comportamentais |
|----------------------------------|--|----------------------------------|
| Abordagem mecanística | Habilidades e disponibilidades de empregados | Autonomia |
| Fluxo de trabalho | | Variedade |
| Práticas de trabalho | Expectativas sociais | Identidade da tarefa |
| | | Retro informação |

Fonte: Werther e Davis (1983) apud FERNANDES (1996, 9.54)

Além desses três elementos Werther e Davis (1983) defendem a existência de um projeto de cargo adequado, onde as exigências organizacionais, ambientais e comportamentais sejam combinadas para que empregado e organização tenham uma relação de satisfação mútua. O quadro abaixo explicita essa ideia.

Quadro 6 Fatores que influenciam o projeto de cargo e a qualidade de vida no trabalho



Fonte: Davis & Werther (1983, p.72) apud Detoni (2001, p.72)

A contradição característica neste modelo de Werther e Davis está nos elementos comportamentais e nos elementos organizacionais. Atesta o autor que o aumento contínuo do resultado dos elementos organizacionais pode ocasionar, após uma determinada fronteira uma diminuição em produção parecida, da satisfação ocasionada pelos elementos comportamentais. Essa interferência dificulta operacionalizar o modelo em virtude de criar subjetividade a dificuldades de quantificação.

2.2.4.5 Modelo de Nadler e Lawler.

Nas décadas de 60 e 70 a QVT foi objeto de estudo de diversas pesquisas. Ao passo que se tornava de grande interesse dos gestores, ao mesmo tempo seu significado e a percepção dos seus efeitos sofria significativas alterações.

Já no início da década de 80, a QVT passa a ser considerada apenas como uma inovação adicional, com tendência a ser descartada num futuro próximo, assim os gestores tendem a minimizar suas atenções em relação à QVT.

Essa lógica recebeu críticas de Nadler e Lawer (1983). Os autores afirmam que esse pensamento era um erro grotesco e que a variável QVT deveria ser enquadrada em um conceito que expresse seu real significado e suas implicações como resultados proporcionados, e condições adequadas para que a QVT produza esses resultados.

Em seu trabalho Nadler e Lawler (1983), citam a origem da QVT e a dimensão histórica. Nesta lógica, os autores durante o período de 1959 a 1982 estudaram o contexto deste movimento de QVT e criaram seu próprio conceito para os contextos vigentes conforme registro no quadro abaixo:

Quadro 7 Evolução do Conceito de QVT

| Concepções Evolutivas da QVT | Característica ou Visão |
|---|--|
| 1 - QVT como uma variável (1959 a 1972) | Reação do Indivíduo ao Trabalho. Investigava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo. |
| 2- QVT como uma abordagem (1969 a 1974) | O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo buscava-se trazer melhorias, tanto ao empregado como à direção. |
| 3 - QVT como um método (1972 a 1975) | Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho o ambiente de trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica. |
| 4 - QVT como um movimento (1975 a 1980) | Declaração ideológica sobre a reação do trabalho e as relações de trabalho com os trabalhadores. Os termos "Administração Participativa" e "Democracia Industrial" eram frequentemente ditos como ideais do |

| | |
|---------------------------------|---|
| | movimento QVT. |
| 5 - QVT como Tudo (1979 a 1982) | Uma panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixa taxas de produtividade problemas de queixas e outros problemas organizacionais. |
| 6 - QVT como nada (futuro) | No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro não passará de um "modismo" passageiro. |

Fonte: Nadler e Lawler, 1983 apud Fernandes 1996, p. 142)

Baseados na dualidade tempo-espaço Nadler e Lawler (1983) em diferentes conjunturas expõe as concepções sobre a QVT ao longo da história. Além dessa retrospectiva histórica dos conceitos, os autores criam cenários projetando o futuro da QVT, como se fosse mais um modismo passageiro. Este pensamento dos autores carece de fundamentos visto que na atualidade as organizações têm utilizado a QVT como estratégia organizacional.

2.2.5 Qualidade de vida no trabalho e legislação.

Segundo Paladini (1995), as normas regulamentadoras representadas pela ISO 9001 (Gestão da Qualidade), ISO 14001 (Gestão ambiental) e a ISO 18001 (Gestão saúde ocupacional e segurança no trabalho) procuram normatizar processos que equacionem a produção dentro das organizações com a qualidade dos produtos, a segurança e saúde do trabalhador e a preservação do meio ambiente.

O Ministério do Trabalho em conjunto com a Previdência Social estabelece que por meio da Portaria n° 3.751, em 23/11/90, baixar a Norma Regulamentadora n° 17 (NR-17) que discute especificamente a ergonomia. Esta norma tende estabelecer critérios que possibilitem adequar de modo confortável, seguro e eficiente, as condições de trabalho ambientais com as condições psicofisiológicas dos trabalhadores.

Esta norma esta amparada na CLT, - Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente nos artigos 198 e 199. Reza a lei que é responsabilidade do empregador desenvolver condições adequadas que favoreça as características individuais do trabalhador. Para tanto, a NR 17 aponta os indicadores primordiais que estabelece os fatores ergonômicos relativos à saúde e segurança do trabalhador, a saber: levantamento, transporte e descarga individual de materiais, mobiliário dos postos de trabalho, equipamentos dos postos de trabalho, condições ambientais de trabalho, organização do trabalho, ruído, temperatura, umidade, iluminação, ambiente físico, ergonomia, ritmo repetitivo e estresse.

De modo geral, estes indicadores servirão de base para implantação de programas de melhoria nas instalações ocupacionais. Contudo, considerando a especificidade da atividade, em abril de 2013, o Ministério do Trabalho assinou a NR 36 que trata exclusivamente da atividade desenvolvida nos frigoríficos e abatedouros. Tal norma originou-se de discussões tripartite envolvendo Governo, setores trabalhistas e empresariais e tem como objetivo melhorar as condições de trabalho nos frigoríficos.

3. O CONTEXTO DA PESQUISA

3.1 O Setor agronegócio

Em função das suas características naturais o Brasil é um País com tendências para o agronegócio. Segundo a Ecoagro (2013), durante o ano de 2012, a fatia representativa do agronegócio do Produto Interno Bruto (PIB) foi de 22,15% e tem destaque na produção agroindustrial como, 1º produtor mundial de café, açúcar e laranja; 1º exportador mundial de carne bovina e de aves; 1º produtor de cana e açúcar e líder na exportação de açúcar e etanol; e 2º produtor mundial de soja.

O Brasil é o país mais extenso da América Latina, sendo o quinto do mundo com potencial de expansão de sua capacidade agrícola sem agredir gravemente o meio ambiente. Embora considerem que o agronegócio exige alto investimento em máquinas, equipamentos, insumos sofisticados e tecnologia de precisão voltada para a agricultura, as condições das terras agricultáveis, a abundância de água, clima, solo favorável e luminosidade contribuem para que o agronegócio no Brasil se mantenha em constante crescimento.

Estes atributos favoráveis ao agronegócio ajudam a consolidar a participação do agronegócio brasileiro na balança comercial conforme apresenta a tabela nº 1 abaixo:

Tabela 1 Balança Comercial Brasileira (US\$ bilhões – FOB)

| Período | Exportações | Importações | Saldo Geral | Saldo Agronegócio | Índice 100% Base ano 2000 |
|---------|-------------|-------------|-------------|-------------------|---------------------------|
| 2000 | 55,119 | 55,851 | -0,732 | 14,811 | 100 |
| 2001 | 58,287 | 55,602 | 2,685 | 19,016 | 128 |
| 2002 | 60,439 | 47,243 | 13,196 | 20,347 | 137 |
| 2003 | 73,203 | 48,326 | 24,878 | 25,848 | 175 |
| 2004 | 96,677 | 62,836 | 33,842 | 34,134 | 180 |
| 2005 | 118,529 | 73,6 | 44,929 | 38,416 | 189 |

| | | | | | |
|------|---------|---------|--------|--------|-----|
| 2006 | 137,807 | 91,351 | 46,457 | 42,727 | 165 |
| 2007 | 160,649 | 120,617 | 40,032 | 49,696 | 146 |
| 2008 | 197,942 | 172,985 | 24,958 | 57,714 | 150 |
| 2009 | 152,995 | 127,722 | 25,272 | 54,8 | 128 |
| 2010 | 201,915 | 181,768 | 20,147 | 63 | 127 |
| 2011 | 256,04 | 226,243 | 29,796 | 77,51 | 134 |
| 2012 | 242,58 | 223,142 | 19,438 | 79,408 | 145 |
| 2013 | 242,178 | 239,617 | 2,561 | 82,907 | 132 |

Fonte: CONAB / Min. da Agricultura / Ministério do Desenvolvimento – 2012. Adaptado pela autora.

Observa-se que nos últimos treze anos houve uma evolução significativa do saldo do agronegócio. Embora no decorrer desse período tenha havido oscilação no crescimento, o resultado final ficou em 32% em relação ao ano base 2000, registrando a importância do setor avícola para o agronegócio

Segundo a Ecoagro (2014, p.1), “nos últimos 20 anos, a área plantada com grãos cresceu 37% e a produção, mais de 176% representando um aumento expressivo da produtividade”. O aumento da produção atende ao aumento do consumo para alimentar uma população cada vez mais crescente, além da elevação da renda. Entretanto esse consumo não se limita aos grãos. O mercado avícola é fruto desse crescimento interno da renda e aumento das exportações. Entretanto, ainda que haja procura por outros produtos avícolas, a carne de frango é a que mais se destaca nas exportações.

3.2 O mercado dos frigoríficos de abate de frango

A mudança nos processos na avicultura colocou o Brasil em destaque nos mercados mais exigentes. Presente em 142 países, o mercado de aves cresce a cada ano tendo como carro chefe o frango. Ultimamente vem crescendo a demanda por carne de peru e do avestruz diversificando a produção e aumentando a exportação.

Embora a concentração da carne de frango se dê na região Sul, observa-se que a melhoria nos processos produtivos possibilitou a disseminação da cultura para todas as regiões do país. As novas técnicas de produção voltadas para o controle de qualidade, melhoramento genético, utilização de equipamentos modernos, adequação do aviário, controle da alimentação contribuíram para a redução do preço tornando o produto atrativo para exportação.

Segundo o Ministério da Agricultura (2014, p.1) a liderança mundial do mercado de frango continuará com o Brasil que deverá apresentar “a taxa de crescimento de produção da carne de frango deve alcançar 4,22%, anualmente, nas exportações, com expansão prevista

em 5,62% ao ano”. Esses índices indicam que o Brasil é um grande produtor mundial de carnes além do que 75% da sua produção é consumida no mercado interno.

No mercado internacional, os dados do Ministério da Agricultura apontam que a expectativa brasileira até 2020 sinaliza uma produção de frango com capacidade de responder por 48,1% das exportações mundiais mantendo o país na posição de primeiro exportador.

Em face de importância dessa posição no ranking mundial, o Ministério da Agricultura através das Secretarias de Defesa Agropecuária vem adotando medidas no sentido de resguardar a qualidade e segurança dos produtos mediante fiscalização de inspeção, propondo adequação às normas sanitárias requeridas pelos países importadores.

A implantação das novas leis do Ministério da Agricultura através do Programa da Sanidade Avícola (PNSA) e Sistema de Inspeção Federal (SIF) fazem parte dos esforços adotados no País para extirpar as doenças do setor, contribuindo para o aumento da produtividade.

3.3 A concorrência

A adoção de tecnologias modernas no melhoramento genético, na leiautização das instalações, na melhoria da qualidade de alimentação dos animais e no combate as doenças intensificou a produção nas últimas décadas, elevando a cultura do frango de um patamar de subsistência para um referencial nas exportações e na concorrência mundial.

O frango passa a ser um produto estratégico dentro do agronegócio que envolve toda a cadeia produtiva. Martins, et al (2004) esclarece:

o mercado urbano passa a ser abastecido por uma indústria de abate e processamento de frango e não pelo aumento da oferta da criação de frango pelo meio rural. Portanto, esta só ganhou destaque como objeto de investigação a partir do envolvimento da indústria processadora na organização de produtores integrados às suas necessidades de processamento. Mais ainda, somente a partir do desenvolvimento da indústria a montante e a jusante, ou seja, a cadeia produtiva ao centro envolvida por um complexo de atividades antes da porteira para fornecimento de insumos e depois da porteira para sua distribuição da produção (site BNDES, 2004).

A eficiência dos envolvidos na cadeia produtiva será o determinante para tornar o produto competitivo no mercado internacional.

Atento as exigências do mercado consumidor internacional, o Brasil exporta segundo os critérios internacionais conforme tabela abaixo:

Quadro 8 Características dos produtos/frango exportados.

| Região Importadora | Produto / Mercado | Característica |
|--------------------|-------------------|----------------|
|--------------------|-------------------|----------------|

| | | |
|------------------|---|---|
| União Europeia | Peito de frango sem osso e sem pele. Alto nível de sofisticação e tem a França como concorrente na exportação. | Sofisticação |
| Sudeste Asiático | Parte de aves na forma de asas e coxas desossadas. Trata-se de mercados muito competitivos, que exigem árdua negociação. Maior rigor com o Brasil nas exigências em comparação com França e EEUU. | Padronização dos cortes |
| Oriente Médio | Frango inteiro pesando em média 1kg | Consumo (um) frango por refeição para cada pessoa |

Fonte: ABEF, 2004. Elaborado pela autora.

Segundo dados da ABEF (2014), o Brasil é o maior fornecedor de carne de frango para o Oriente Médio, tendo também ampliado as exportações com a Rússia, mantendo-se no ranking de maior exportador de frangos. O Brasil preocupa países como a França e Estados Unidos pela sua competitividade.

O crescente consumo da carne de frango e as baixas barreiras de entrada e saída despertam o interesse dos países por esse mercado. Isto sem contar com subsídios institucionais e cambiais.

Segundo PRESSE (2013),

O fim das ajudas europeias à exportação coloca o setor avícola francês em difícil situação, já que sofre a dura concorrência dos frangos brasileiros (...) Atualmente, o Brasil leva vantagem: se transformou em líder na exportação de aves domésticas, na frente dos Estados Unidos e da Europa. E isso graças a um modelo insuperável. (...) "O problema (que os frangos brasileiros apresentam) é uma questão de competitividade, mas também de subsídios, com perdões da dívida (...) e apoio bancário", explica uma especialista em Brasil, que pediu anonimato. (...) O governo brasileiro apoia as exportações sob a forma de créditos com uma parte muito pequena de dinheiro público: "os bancos pagam já que têm a obrigação de conceder créditos preferenciais e porque (os bancos) também têm participações nos criadouros", informou a fonte. (...) A isso se soma a depreciação do Real, nos últimos meses, que faz com que os frangos brasileiros sejam ainda mais competitivos no mercado mundial.

A atual situação econômica brasileira somada com a modernização do setor garante a liderança do país nas exportações, comercializando produtos de qualidade com baixo custo.

A produção brasileira está na terceira posição do ranking de produção avícola e na primeira posição como exportador atuando em 142 países e com uma produção que não para de crescer.

3.4 As exportações.

No ano de 2011, a indústria brasileira abateu 5,3 bilhões de animais, um aumento de 5,6% em relação a 2010, aponta o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O Paraná foi o maior produtor do País, com 1,38 bilhão de aves, 26% do abate nacional. A produção total de carne de frango chegou a 13 milhões de toneladas, segundo a União Brasileira de Avicultura (UBABEF), com exportações da ordem de 3,9 milhões de toneladas de carne.

As exportações renderam ao País, no ano passado, US\$ 8,2 bilhões, 21,2% a mais que em 2010. Para alavancar o mercado, as empresas detentoras do mercado amplia suas instalações, investe em novas fábricas para adquirir capacidade de abastecimento do mercado externo.

De acordo com o Portal Aves e Suínos (2014), os investimentos têm,

Como foco o abate de aves para o mercado externo, a BR Frango pretende investir R\$ 800 milhões até 2017 para ampliar seu portfólio e vender, também, suínos e peixes. (...) O projeto da BR Frango é abater 210 mil aves por dia e faturar R\$ 250 milhões até o fim deste ano e chegar à capacidade máxima de abate do frigorífico, em 2013, que é de 420 mil aves em sistema integrado, do qual devem participar 300 aviários da região, segundo o empresário. Segundo ele, a empresa brigará por uma fatia do mercado exportador de aves e já tem como interessados em seus produtos empresários espanhóis e franceses. (...) A empresa tem como foco exportar 60% da produção para a União Europeia, outros 30% para os Emirados Árabes Unidos, o Líbano e o Iraque, e 10% para o Oriente Médio e a Ásia.

Segundo Costa (2014),

O projeto da BR Frango vai além da unidade industrial do Paraná, pois segundo Morais, até 2017, a empresa investirá R\$ 800 milhões. Neste ano, a empresa começará a construir um frigorífico de 30 mil metros de área no município de Campo Novo do Parecis, o terceiro maior produtor de grãos em Mato Grosso, com capacidade para abater mais 420 mil aves por dia. O investimento é de R\$ 150 milhões. A unidade deverá atender o Norte do País, a Bolívia e a Venezuela. Além de Mato Grosso, segundo Morais, outros três projetos da BR Frango estão no planejamento, um deles é um frigorífico de aves no Nordeste, previsto para iniciar as operações em 2017.

Embora a concentração da produção de Frango esteja na região Sul, no Nordeste já apresenta índice de desenvolvimento da avicultura e Pernambuco, segundo dados da Abef/UBA (2006), apud SEBRAE (2008) é o segundo do Norte Nordeste, com uma produção de 244 mil toneladas de carne de frango representando 29% da produção nordestina, embora represente apenas 2,6% da produção brasileira.

Segundo pesquisas do SEBRAE (2008, p.24), “Em 2006 o valor bruto da produção da avicultura de Pernambuco alcançou R\$ 800 milhões de Reais, o que corresponde a 34% do PIB avícola do Nordeste e 2,6% do produto nacional; a atividade gera no Estado cerca de 101 mil empregos diretos e indiretos (sendo 20 mil diretos)”.

A tabela nº 2 a seguir apresenta a atuação do setor avícola no Estado. Conforme se observa, embora a participação de Pernambuco em relação ao Nordeste seja significativa, ela é pequena se comparada com o País como um todo.

Tabela 2 Perfil avícola de Pernambuco em relação ao Nordeste e ao Brasil (2006).

| Discriminação | Brasil | Nordeste | Pernambuco | PE/NE % | PE/Brasil % |
|---|---------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------------|
| Produção de carne de (1000t) | 9.335 | 842 | 244 | 29,0 | 2,6 |
| Produção de ovos (caixas 360 x 1.000) | 73.712 | 12.239 | 4.224 | 35,0 | 5,7 |
| Consumo de milho (1.000t) | 17.316 | 1.679 | 525 | 31,0 | 3,0 |
| Consumo de farelo de soja (1.000t) | 5.283 | 480 | 150 | 31,0 | 2,8 |
| Consumo de ração balanceada (1.000t) | 17.316 | 2.398 | 750 | 31,0 | 4,0 |
| Empregos diretos e indiretos (pessoas 1000) | 4.100 | 314 | 101 | 32,0 | 2,5 |
| PIB avícola (R\$ bilhões) | 30 | 2,34 | 0,8 | 34,0 | 2,6 |

Fonte: UBA/Apinco/Sindirações/Avipe. 2006, apud SEBRAE (2008) adaptado pela autora.

A pesquisa assinala que a avicultura tem destaque na agropecuária pernambucana e embora tenha oscilado no período de 1995 a 2006, representa, SEBRAE, *2008, p.24) “pouco menos de 2% do PIB de Pernambuco e cerca de 20% do produto da agropecuária do Estado”. A pesquisa aponta uma perspectiva de crescimento contínuo da produção a partir da implantação e do melhoramento dos programas de qualidade.

3.5 O programa de qualidade e produtividade nos frigoríficos.

A qualidade tornou-se um atributo de competitividade, no entanto há uma diversidade sobre o que vem a ser qualidade. Carregada de subjetividade, o termo qualidade tem conotação ímpar para cada indivíduo dificultando a sua definição.

À medida que novas maneiras de pensar e de praticar a qualidade foram se desenvolvendo, as organizações foram incorporando nos seus processos um diferencial competitivo. A qualidade tornou-se um diferencial que obrigou as organizações a se adaptarem a um mercado cada vez mais exigente.

No segmento de aves, a qualidade aparece nos processos, nas instalações, nos controles sanitários, na genética e nos cortes dos animais cada vez mais diversificado para

atender a clientes com alto grau de exigências como no mercado internacional. Na busca dessa adequação do mercado importador, é exigido dos trabalhadores grande esforço de capacidade física e mental por meio de movimentos repetidos. Esses são realizados com alta velocidade e em ambientes frios, contrariando a NR-17 que trata da ergonomia e institui os parâmetros de adaptação das características psicofisiológicas dos trabalhadores, com as condições de trabalho, visando alcançar desempenho eficiente por meio do conforto e segurança do trabalhador.

Para participar desse mercado, as empresas necessitam se adequar às normas de segurança alimentar e garantir que sua produção atenda a legislação nacional e a vigente de cada país importador.

O cumprimento das exigências permite ao produtor usar um “selo” que identifica que o processo produtivo foi realizado dentro das normas de segurança. Este selo reflete a preocupação com o meio ambiente, com o manejo dos animais, os aspectos ocultos da qualidade, ausência e sanidade de substâncias nocivas e se a atenção aos padrões microbiológicos estão sendo respeitados (TOLEDO, 2001).

Por ser um produto perecível, o frango praticamente não é estocado. Segundo Martins, (1999, p.28) essa característica exige eficiência no planejamento dessa operação e cumprimento das exigências legais.

Para Toledo (2001) a característica biológica das matérias-primas apresenta mais dificuldade técnica do que em outros setores, exigindo adaptação de outras ferramentas da qualidade total como Organização Internacional para Padronização ISO 9000, Rastreabilidade e Desdobramento da Função da Qualidade. Neste viés o governo adota medidas de inspeção através dos programas governamentais visando garantir a segurança alimentar.

3.6 Os programas governamentais.

Segundo o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento- MAPA (2014), o Sistema Brasileiro de Inspeção de Produtos de Origem Animal (SISBI-POA), que faz parte do Sistema Unificado de Atenção a Sanidade Agropecuária (SUASA), uniformiza e harmoniza os métodos de inspeção de produtos de origem animal para avaliar a inocuidade e segurança alimentar.

A marca do Serviço de Inspeção Federal (SIF) está estampada em um produto de origem animal e é a resposta da ação de prevenção dos fiscais federais agropecuários nos

processos de abate após a averiguação da qualidade das instalações industriais, dos processamentos, armazenamento e distribuição dos produtos. Mediante o uso da marca o produto pode ser comercializado. (MAPA, 2014, p.1)

Essa marca é resultado de ação preventiva dos fiscais federais agropecuários nas instalações industriais onde ocorre o abate, o processamento e o armazenamento de produtos de origem animal. [...] Os fiscais examinam as áreas dos matadouros e frigoríficos e verificam a aplicação dos programas de autocontrole que devem ser implantados, a documentação e as condições de saúde do animal.

A inspeção realizada pelos fiscais consiste em constatar se os produtores estão cumprindo as normas do programa de autocontrole, além das condições de saúde do animal com o intuito de retirar de circulação produtos nocivos a saúde humana.

Segundo o MAPA (2014) a avaliação técnica e sanitária é realizada com base na legislação, e o descumprimento pode resultar em suspensão da atividade até a regularização das restrições impostas pela ação dos inspetores.

A implantação desses programas reflete positivamente no comércio, uma vez que assegura qualidade e credibilidade ao produto e consequentemente implica em aumento das exportações e aumento da demanda interna e como fatores de estímulo ao aumento de contratação de mão de obra uma vez que o segmento é intensivo nesse fator de produção ocasionando consequências possíveis para a QVT decorrente da aceleração da produção e exigências de qualidade.

No que tange ao trabalho realizado pelos empregados, após confirmação por meio de denúncias das péssimas condições de trabalho a que estes são submetidos, o Ministério do Trabalho (2013), por meio da Portaria nº 555 de 18 de Abril de 2013, instituiu a NR-36. Refere-se a uma Norma Regulamentadora que trata especificamente da Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. A norma tem como objetivo:

“estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras - NR do Ministério do Trabalho e Emprego”. (Ministério do Trabalho e Emprego, 2013, p.1).

Como reforço a interpretação da Norma Regulamentadora nº 36, a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins (CNTA Afins) lançou em 24 de junho de 2013, a Cartilha dos Trabalhadores do Setor Frigorífico. Segundo a CNTA Afins, (2013, p.9) essa iniciativa resultou da preocupação “com as más condições de trabalho

no setor frigorífico e a desvalorização da qualidade de vida do trabalhador, sobretudo, a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais”.

4. METODOLOGIA.

4.1 Tipo de pesquisa.

Do ponto de vista da natureza trata-se de uma pesquisa aplicada. Silva e Menezes (2001), Matias-Pereira (2010) afirmam que a pesquisa aplicada objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais.

Quanto aos objetivos, a pesquisa caracteriza-se como exploratória e descritiva. Gil (2002, p.41,42), defende que a pesquisa descritiva tem como “objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental etc.” Descreve a população e usa técnicas padronizadas de coleta de dados tais como: questionário e observação sistemática, (GIL, (2002), LAKATOS E MARCONI (2003), SILVA E MENEZES (2001), MATIAS-PEREIRA (2010)). Por ser um estudo exploratório descritivo, “podem ser encontradas tanto descrições quantitativas e /ou qualitativas quanto à acumulação de informações detalhadas como as obtidas por intermédio da observação participante”, LAKATOS e MARCONI, (2003, p.188).

O procedimento técnico adotado é o de estudo de caso. Bruyne (1977, p.225) cita que os estudos de casos permitem aplicação de “técnicas de coleta de informações igualmente variadas (observações, entrevistas, documentos)” para determinar uma análise de uma organização ou medir um determinado desempenho.

De acordo com Yin (2005), o modelo de pesquisa no formato de estudo de caso busca expandir e generalizar as teorias a partir da análise teórica e não da perspectiva estatística.

Ainda que o estudo de caso seja com frequência referenciada sob a vertente qualitativa, pode também utilizar métodos quantitativos para dar apoio na coleta e no tratamento das informações (BRUYNE, 1977).

Para Gil (2002, p.54), a técnica de coleta de dados em estudo de caso é indicada para: “a) explorar situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos; b) descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação; c) explicar as

variáveis causais de determinado fenômeno em situações muito complexas que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos”.

4.2 O modelo da pesquisa.

O presente estudo de caso foi procedido através de aplicação de questionário individual com os trabalhadores dos frigoríficos da área de produção. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado o questionário, no entanto, percebeu-se que alguns respondentes estavam com dificuldades de leitura e de compreensão das perguntas, sendo necessário dar-lhes assistência.

O questionário foi formatado em duas dimensões. Na primeira foram concentrados os dados gerais de identificação do perfil dos respondentes nas seguintes variáveis: faixa etária, escolaridade, gênero, localização da moradia, estado civil, quantidade de filhos, religião, tempo de serviço, renda mensal e função.

A segunda dimensão trata dos aspectos específicos para avaliar as condições de trabalho que podem impactar na qualidade de vida no trabalho dos respondentes. Essa parte foi composta por oito subáreas sendo que cada uma delas representará um critério do Modelo de Walton (1973) para a qualidade de vida.

Com base nos critérios usados pelo autor citado, Fernandes (1996) ampliou os 8 critérios de Walton para 32 subcritérios e Detoni (2001) por sua vez expande o modelo para 34 subcritérios. Com base nos critérios usados foram elaboradas 38 questões centrais e destas derivaram-se outras questões que resultaram na parte específica do questionário de coleta de dados. O roteiro do questionário encontra-se no apêndice 1.

4.3 As técnicas de coletas de dados

Segundo Gil (2002) a técnica para coleta de dados em pesquisa no modelo de estudo de caso é realizada através da combinação de múltiplos processos, destes, observação direta, a análise de documentos, a entrevista e a história de vida são os mais utilizados. Adotou-se em primeira instância o questionário, porém em alguns casos assumiu caráter de entrevista em virtude do baixo nível de escolaridade de alguns respondentes em relação a compreensão de

alguns termos existentes no instrumento. Gil (2002) afirma ser comum utilizar mais de um instrumento neste tipo de pesquisa de estudo de caso.

4.4 Processo de construção do modelo de análise.

Vários pesquisadores têm se debruçado para estudar os modelos clássicos da QVT, principalmente o modelo de QVT de Walton (1973) por este se apresentar como o modelo mais completo. Fernandes (1996) subdividiu as dimensões do trabalho de Walton e criou os subcritérios ampliando o leque de critérios para avaliar a QVT.

Sem perder de vista a dimensão dos critérios de Walton (1973) elaborou-se o instrumento de pesquisa relacionando um subcritério de Detoni (2001) com uma questão central e dessas questões derivadas. Cria-se assim um questionário elaborado por blocos de acordo com os critérios de Walton (1973) e apresentado nos quadros 9 a 16.

Das questões aqui identificadas como centrais derivaram outras questões que resultaram no instrumento de coleta de dados. Trata-se de perguntas elaboradas para uma escala de respostas do tipo Likert clássica, que varia de 1 a 5 posições fundamentadas na escala de respostas adotadas pelo instrumento WHOQOL-100 (World Health Organization Quality of life).

Considerando a quantidade de variáveis, adotou-se neste estudo agrupar na segunda dimensão, os dados de acordo com os critérios de Walton (1973). Cada critério tem um bloco de perguntas que denominamos de P2.1.1, P2.2.1... P2.8.1, de forma que: P, refere-se a identificação de pergunta; 2 a segunda dimensão, 1 ao primeiro critério de Walton(1973) e 1 a primeira pergunta deste critério, assim por diante. A tabela com a discriminação dos Ps e o valor da média ponderada é apresentada abaixo e na sequência a representação dos resultados utilizando meio gráfico tipo radar.

O modelo de coleta representando a segunda dimensão (questões específicas de QVT) está representado pelos quadros de números: 9 a 16.

O quadro 9, denominado Critério da Compensação Justa e adequada apresentado a seguir, refere-se à forma como a empresa realiza o pagamento de salário, a remuneração e como estas são percebidas pelo empregado e se estão em coerência com o mercado de trabalho.

Quadro 9 Modelo de análise - Critério da Compensação justa e adequada

| Critério Walton (1973) | Subcritérios Fernandes (1996) | Subcritérios Detoni (2001) | Questões centrais (adaptado) | Questões derivadas (adaptado) |
|----------------------------------|--|--|---|---|
| 1. Compensação justa e adequada. | <p>1.1 Equidades interna e externa;</p> <p>1.2 Proporcionalidades entre salários;</p> <p>1.3 Partilha dos ganhos de produtividade.</p> <p>1.4 Justiça na compensação</p> | <p>1.1.1 Equilíbrio salarial</p> <p>1.2.1 Remuneração justa</p> <p>1.3.1 Participação em resultados</p> <p>1.3.2 Benefícios Extras</p> | <p>1.1.1.1 O salário é compatível com o mercado?</p> <p>1.2.1.1 O salário é o mesmo para todos da mesma função?</p> <p>1.3.1.1 Há distribuição de lucro/participação nos resultados?</p> <p>1.3.2.1 A remuneração contempla benefícios extras?</p> <p>1.4.2.1 Nível de satisfação com a remuneração</p> | <p>1.1.1.1.1 Como você fica quando compara seu salário com o salário de alguém de outra empresa da mesma função e o salário é diferente do seu?</p> <p>1.2.1.1.1 Explique como se sente ao comparar seu salário com os dos colegas?</p> <p>1.2.1.1.2 O quanto seu salário supre as suas necessidades?</p> <p>1.3.1.1.1. Em que medida a empresa distribui lucro/participação nos resultados?</p> <p>1.3.1.1.2 Em que medida você é recompensado pela sua produtividade?</p> <p>1.3.2.1.1 Em que medida a empresa oferece benefícios extras?</p> <p>1.3.2.1.2 O quanto satisfeito você está com a política dos planos de Cargos e salários?</p> <p>1.4.1.2.1 O quanto está satisfeito com sua remuneração.</p> <p>1.4.1.2.2 Em que medida Comparar seu salário com os salários dos colegas de te deixa satisfeito?</p> |

Fonte: Timossi et al. (2009) adaptado pela autora

O quadro 10 a seguir, referente ao critério *condições de trabalho*, está associado à ambientação do trabalho com enfoque nas questões de segurança e de saúde, na jornada de trabalho e na carga horária executada para realização das atividades.

Quadro 10 Modelo de análise - Critério das Condições de trabalho

| Critério Walton (1973) | Subcritérios Fernandes (1996) | Subcritérios Detoni (2001) | Questões centrais (adaptado) | Questões derivadas (adaptado) |
|-------------------------------|---|---|--|--|
| 2 - Condições de Trabalho. | 2.1 Jornada de trabalho razoável; 2.2 Ambiente físico seguro e saudável; 2.3 Ausência de insalubridade. | 2.1.1 Jornada semanal 2.1.2 Carga de trabalho 2.1.3 Fadiga 2.2.1 Equipamentos de EPI e de EPC 2.3.1 Salubridade 2.3.2 Tecnologia do processo | 2.1.1.1 A jornada de trabalho suporta a carga de trabalho? 2.1.3.1 Intervalo para descanso. 2.2.1.1 Há programas de combate ao risco? 2.3.1.1 As condições do ambiente são satisfatórias? 2.3.2.1 O ambiente de trabalho é nocivo à saúde? | 2.1.1.1.1 Em que medida a jornada de trabalho suporta a carga de trabalho? 2.1.1.1.2 Com que frequência você excede sua jornada de trabalho? 2.1.3.1.1 Em que medida o intervalo para descanso diminui sua fadiga? 2.1.3.1.2. Explique O quão o trabalho é cansativo para você? 2.2.1.1.1 Em que medida você considera Seguro seu ambiente de trabalho em termos de ruído, odor, poluição visual, iluminação? 2.2.1.1.2 com que frequência é utilizado os EPI e EPC? 2.2.1.2.3 Com que frequência os EPI são trocados ou renovados? 2.3.1.1.1. Quão nocivo à saúde é o ambiente de trabalho? 2.3.1.1.2 Como você avalia as condições do ambiente de trabalho? 2.3.2.1.1. Em que medida a tecnologia do processo da sua atividade afeta a sua saúde? |

Fonte: Timossi et al. (2009) adaptado pela autora

O quadro 11 a seguir, que trata do critério *Uso e desenvolvimento de capacidades* aborda à execução da atividade, considerando que a especialização fragmentou as atividades impedindo que o trabalhador tenha conhecimento do seu trabalho como um todo.

Quadro 11 Modelo de análise - Critério do uso e desenvolvimento de capacidades

| Critério Walton (1973) | Subcritérios Fernandes (1996) | Subcritérios Detoni (2001) | Questões centrais (adaptado) | Questões derivadas (adaptado) |
|---|--|-----------------------------------|--|--|
| 3 - Uso e desenvolvimento de Capacidades. | 3.1 Autonomia; | 3.1.1 Autonomia | 3.1.1.1 Há a prática de empowerment, (empoderamento)? | 3.1.1.1.1 Com que frequência você toma decisões sobre seu trabalho? 3.2.1.1.1 Com que frequência você muda de função? |
| | 3.2 Qualidades múltiplas; | 3.2.1 Polivalência | 3.2.1.1 Existe rotatividade de funções? | 3.2.1.1.2 O quanto você considera seu trabalho tedioso? |
| | 3.3 Informação sobre o processo de trabalho; | 3.3.1 Avaliação de desempenho | 3.3.1.1. Há uma visão sistêmica (geral) do trabalho? | 3.3.1.1.1 Em que medida você tem uma visão do ciclo do seu trabalho? 3.3.1.1.2 O seu encarregado praticam o feedback, (avaliam seu desempenho)? |
| | | 3.3.2 Responsabilidade conferida | 3.3.2.1 Os gestores praticam o feedback, (avaliam seu desempenho)? | 3.2.1.1.1 Explique como o seu desempenho é avaliado? |
| | 3.4 Autocontrole relativo. | 3.4.1 Importância da tarefa | 3.4.1.1 Valor da tarefa no contexto do trabalho | 3.4.1.1.1. Em que medida você está satisfeito com as tarefas que você realiza ? |

Fonte: Timossi et al. (2009) adaptado pela autora

O quadro 12, a seguir, que apresenta o critério *oportunidade de crescimento e segurança* aborda o desenvolvimento individual e profissional do trabalhador, dentro de uma visão de fomentar a carreira e assim ter estabilidade e retorno salarial.

Quadro 12 Modelo de análise critério da oportunidade de crescimento e segurança.

| Critério Walton (1973) | Subcritérios Fernandes (1996) | Subcritérios Detoni (2001) | Questões centrais (adaptado) | Questões derivadas (adaptado) |
|--|--|--|---|--|
| 4 - Oportunidade de crescimento e segurança. | 4.1 Possibilidade de carreira; 4.2 Crescimento pessoal; 4.3 Perspectiva de avanço salarial; 4.4 Segurança de emprego. | 4.1.1 Treinamentos 4.2.1 Incentivo aos estudos 4.3.1 Crescimento profissional 4.4.1 Demissões | 4.1.1.1 A empresa pratica a Aprendizagem Organizacional? 4.2.1.1 Há incentivo/ apoio para melhorar a escolaridade? 4.3.1.1 Possui plano de carreira? 4.4.1.1 Qual o nível de rotatividade? | 4.1.1.1.1 Com que frequência você é convocado para participar de palestras, cursos e treinamentos? 4.1.1.1.2 Como é realizada a capacitação dos trabalhadores? 4.2.1.1.1 Com que frequência você recebe bolsa incentivo para melhorar a escolaridade? 4.3.1.1.1 O quanto você está satisfeito com as oportunidades que a empresa oferece para o seu crescimento profissional, como a oferta de cursos e treinamentos? 4.3.1.1.2 Em que medida ocorre recrutamento interno propiciando oportunidades de promoção ou aumento salarial ? 4.4.1.1.1 O quanto você está satisfeito com relação à segurança de permanecer empregado? 4.4.1.1.2 Com que frequência ocorre demissões na empresa que você trabalha? |

Fonte: Timossi et al. (2009) adaptado pela autora

O quadro 13 seguinte, referente ao critério: *integração social na organização* versa sobre as questões interpessoais, o sentimento de equipe, a ausência de qualquer forma de discriminação e da capacidade de comunicação e participação dos trabalhadores com a empresa.

Quadro 13 Modelo de análise critério da integração social na organização

| Critério Walton (1973) | Subcritérios Fernandes (1996) | Subcritérios Detoni (2001) | Questões centrais (adaptado) | Questões derivadas (adaptado) |
|--------------------------------------|--|---|--|---|
| 5- Integração social na organização. | 5.1 Ausências de preconceitos 5.2 Igualdade 5.3 Mobilidade .4 Relacionamento; | 5.1.1 Discriminação 5.2/5.3.1 Valorização das ideias .4.1 Relacionamento interpessoal | 5.1.1.1 Há apoio à diversidade (igualdade)? 5.2.1.1 Oportunidade de participação. 5.3.1.1. Há liberdade de movimentação interna? 5.4.1.1. Há acolhimento e sentimento de pertencimento entre os trabalhadores(Relação informal)? | 5.1.1.1.1 Existe discriminação dentro da empresa? Explique. 5.2.1.1.1. Com que frequência você faz sugestões de melhorias para seu setor? 5.3.1.1.1 Com que frequência você se afasta do setor?(interromper atividade) 5.4.1.1 O quanto você está satisfeito com o seu relacionamento com os seus superiores? 5.4.1.1.2 Em que medida você se sente acolhido pelos seus colegas? (Relação informal)? 5.5.1.1.1. Com que frequência é realizados trabalhos em equipe? 5.5.1.1.2. Em que medida existe a cooperação entre os colegas de trabalho? |

Fonte: Timossi et al. (2009) adaptado pela autora

O quadro 14, a seguir, referente ao critério constitucionalismo discorre sobre as condutas legais que protegem o trabalhador no que tange as normas de segurança, dos direitos do trabalhador e da igualdade de tratamento.

Quadro 14 Modelo de análise critério do constitucionalismo.

| Critério Walton (1973) | Subcritérios Fernandes (1996) | Subcritérios Detoni (2001) | Questões centrais (adaptado) | Questões derivadas (adaptado) |
|-------------------------------|--|---|---|---|
| 6. Constitucionalismo | 6.1 Direitos de proteção do trabalhador. 6.2 Liberdade de Expressão. 6.3 Direitos trabalhistas. 6.4 Tratamento imparcial. 6.5 Privacidade Pessoal. | 6.1.1. Direitos do trabalhador 6.2.1 Liberdade de expressão 6.3.1. Discussão e normas 6.4 / 6.5 Respeito à individualidade | 6.1.1.1 Cumprimento das normas de segurança. 6.2.1.1. Há canal aberto de comunicação? 6.3.1.1 Os direitos trabalhistas são respeitados? 6.4.1.1. Há favoritismo? 6.4.5.1 Existe respeito à individualidade? | 6.1.1.1 Em que medida as normas de segurança são cumpridas? 6.1.1.1.2. Em que medida o descumprimento de normas já provocou acidentes? 6.1.1.1.3 Com que frequência ocorre acidentes? 6.2.1.1 Como você avalia a comunicação com seus superiores? 6.3.1.1 O Quanto os direitos trabalhistas são respeitados? 6.4.1.1.1 O quanto a igualdade é praticada sem haver favoritismo? 6.4.5.1.1. Em que medida sua individualidade é respeitada? |
| | | | | |

Fonte: Timossi et al. (2009) adaptado pela autora

O quadro 15 a seguir referente ao critério: *O trabalho e o espaço total* tratam das questões relativas ao trabalho que influenciam na vida pessoal, no convívio com a família e com a sociedade.

Quadro15 Modelo de análise - Critério o trabalho e vida.

| Critério Walton (1973) | Subcritérios Fernandes (1996) | Subcritérios Detoni (2001) | Questões centrais (adaptado) | Questões derivadas (adaptado) |
|-------------------------------|---|--|--|---|
| 7- O trabalho e vida. | <p>7.1 Papel balanceado no trabalho.</p> <p>7.2 Poucas mudanças geográficas.</p> <p>7.3 Tempo para lazer da família.</p> <p>7.4 Estabilidade de horários;</p> | <p>7.1.1 / 7.2.1 Influência sobre a rotina familiar</p> <p>7.3.1. Possibilidade de lazer.</p> <p>7.4.1. Horário de trabalho e descanso</p> | <p>7.1.1.1 Impacto do trabalho na vida familiar.</p> <p>7.2.1.1 Tempo de deslocamento entre trabalho e residência.</p> <p>7.3.1.1 Tempo gasto com o lazer com a família.</p> <p>7.4.1.1. Escala de trabalho.</p> | <p>7.1.1.1.1 Em que medida o trabalho influencia na sua vida pessoal?</p> <p>7.2.1.1.1 O quão distante o local de trabalho é distante da residência?</p> <p>7.3.1.1.1 Em que medida Sobra tempo para o lazer com a família?</p> <p>7.3.1.1.2. Com que frequência Você tem atividades de lazer com a família?</p> <p>7.4.1.1.1 O quanto você está satisfeito com o seu tempo de repouso?</p> <p>7.4.1.1.2. O quão fixos são seus horários de trabalho ?</p> <p>7.4.1.1.3 Em que medida você é capaz de realizar as atividades requeridas no cargo que você ocupa?</p> <p>7.4.1.1.4 O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de trabalho?</p> |

Fonte: Timossi et al. (2009) adaptado pela autora

O quadro 16, a seguir que trata do critério: *relevância social do trabalho na vida* apresenta questões sobre como a empresa interage com a comunidade e como isso é percebido pelo trabalhador, através de ações na sociedade e de políticas do RH.

Quadro 16 Modelo de análise - Critério: relevância social do trabalho.

| Critério Walton (1973) | Subcritérios Fernandes (1996) | Subcritérios Detoni (2001) | Questões centrais (adaptado) | Questões derivadas (adaptado) |
|--|--|--|--|--|
| 8 - Relevância social do trabalho na vida. | 8.1 Imagens da empresa; 8.2 Responsabilidade social da empresa; 8.3 Responsabilidade pelos produtos; 8.4 Práticas de emprego. | 8.1.1 Imagem institucional 8.1.2 Orgulho do trabalho 8.2.1 Integração comunitária 8.3.1 Qualidade dos produtos e serviços 8.4.1 Política de recursos humanos | 8.1.1.1 Percepção individual acerca da empresa. 8.1.2.1 Relevância do trabalho para a sociedade. 8.2.1.1 Percepção da participação da empresa na comunidade. 8.3.1.1 Garantias de qualidade. 8.4.1.1 Gestão de RH. | 8.1.1.1.1 O quanto você percebe a contribuição da empresa para a melhoria da sociedade? 8.1.2.1.1 O quanto você se sente orgulhoso de trabalhar nessa empresa? 8.2.1.1.1 Com que intensidade a empresa participa de eventos/ apoio na comunidade. 8.3.1.1.1 Com que frequência às garantias de qualidade são cumpridas. 8.4.1.1.1 Em que medida as ações do RH melhora as condições de trabalho? |

Fonte: Timossi et al. (2009) adaptado pela autora

Uma vez que o instrumento WHOQOL-100 (World Health Organization Quality of life) não apresenta uma classificação para tratar os resultados deste questionário se faz necessário buscar um modelo que possibilite realizar essa tarefa. Neste trabalho será adotada a escala Likert para a coleta de dados para posterior tratamento estatístico.

4.5 Análise estatística dos dados.

Os resultados apresentados por meio da escala de Likert permitiram analisar como as condições de trabalho, afetam a qualidade de vida do trabalhador nos frigoríficos de abate dentro de uma escala, que vai medir a intensidade, avaliação, capacidade e frequência das condições de trabalho no formato abaixo:

Quadro 17 Escala de respostas.

| Escala | 0% | 25% | 50% | 75% | 100% |
|-------------|--------------------|--------------|------------------------------------|---------------|------------------|
| Intensidade | Nada | Muito pouco | Intermediário | Bastante | Extremamente |
| Avaliação | Muito Insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito Nem insatisfeito | Satisfeito | Muito Satisfeito |
| | Muito ruim | Ruim | Nem ruim nem bom | Bom | Muito bom |
| | Muito infeliz | Infeliz | Nem feliz nem infeliz | Feliz | Muito feliz |
| Capacidade | Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| Frequência | Nunca | Raramente | Às vezes | Repetidamente | Sempre |

Fonte: Grupo WHOQOL (1998). Adaptado pela autora.

A apreciação dos resultados foi feito mediante enfoque quantitativo para determinar o *Ranking* Médio (RM) a ser aplicado no questionário e assim mensurar o grau de anuência dos respondentes. Foi realizada verificação quanto à aproximação ou afastamento das questões avaliadas por meio da aquisição do RM da pontuação conferida às respostas, relacionando à frequência das respostas dos respondentes que fizeram tal atribuição. Aplicando a escala de cinco posições, os valores menores que três assume um caráter negativo das respostas, ao passo que os maiores do que três, assumirá um caráter positivo de afirmação. O número igual a três assume a posição de neutralidade. Aquelas em que não foram respondidas assumem essa última posição.

Para o cálculo do RM foi utilizado o método de análise de escala do tipo Likert apresentado por Malhotra (2001) e utilizado por Tresca e Rose Jr (2004) e por Cassiano (2005), conforme segue:

Exemplo do cálculo do RM (*Ranking* Médio):

Tabela 3 Avaliação da satisfação com o salário

| QUESTÕES | FREQUENCIA DE SUJEITOS | | | | | RM |
|--|------------------------|---|---|---|---|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| O quanto você está satisfeito com o seu salário? | | | | | | |
| (Numero de respostas de cada item X(vezes) item da escala) | | 3 | 2 | 1 | | 2,66 |

$$\text{Média Ponderada} = (3 \times 2) + (2 \times 3) + (1 \times 4) = \mathbf{16}$$

$$\text{Logo RM} = 16 / (3+2+1) = 16/6 = \mathbf{2,66}$$

Observação:

Escala tipo Likert usada: Grau de avaliação

| | | | | | |
|------------------------|------------------|-----|----------------|--|----------------------|
| (-) | | | | | (+) |
| [1] Muito insatisfeito | [2] insatisfeito | [3] | [4] Satisfeito | | [5] Muito satisfeito |

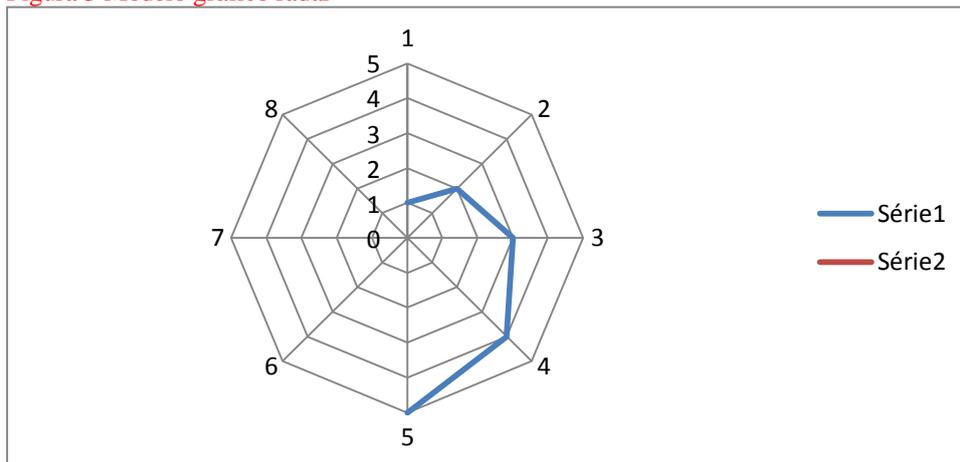
Fonte: MALHOTRA (2001), adaptado pela autora.

No exemplo apresentado, a sequência 1, 2, 3, 4 e 5 representa o peso das possíveis respostas dos respondentes e a sequência 3, 2 e 1 representam a quantidade de respondentes para cada resposta. No exemplo foi multiplicado o peso pela quantidade de respostas obtendo uma média ponderada igual a 16. Para encontrar o ranking médio foi dividido o valor 16, correspondente a, média ponderada, por 6 referente a quantidade de respondentes encontrando o valor 2,66.

Para o exemplo adotado, o índice aplicado na escala Likert apontaria que os empregados estariam insatisfeitos com o seu salário, (2,66) abaixo de 3.

Para esse procedimento foi utilizado à planilha eletrônica Excel da Microsoft, visto que, todas as questões que compõem o bloco de cada critério foram analisadas individualmente e depois totalizadas para encontrar o ranking médio (RM) do critério. O mesmo método foi adotado em todas as questões de todos os oito critérios. Estes rankings foram apresentados em um único gráfico do modelo radar conforme abaixo:

Figura 3 Modelo gráfico radar



Fonte: elaborado pela autora.

Neste modelo, a sequência de 1 a 8 representará os critérios de Walton (1973) e a sequência de 1 a 5 representam a posição na escala Likert.

De posse dos dados, estes foram organizados numa planilha do programa Excel 8.0 e processados utilizando fórmulas calculou-se o RM das dimensões. A partir desses dados foi elaborado o gráfico do RM da dimensão, e no final o gráfico geral com todos os RMs, representando as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores no frigorífico.

4.6 Caracterização da população e definição da amostra.

Chama-se população ou universo, a soma dos elementos ou indivíduos com características iguais a ser utilizado para um estudo estatístico. Uma parcela desses indivíduos quando estudado separadamente dá-se o nome de amostra.

Toledo (1985) define amostra como um subconjunto da população do qual se cria um juízo de valor acerca das características universais. Segundo Kazmier (1982, p.125), consegue-se uma amostra aleatória utilizando “um procedimento tal que cada elemento da população tem a probabilidade conhecida de ser escolhido e que não possua nenhuma fonte conhecida de erro sistemático”.

Neste trabalho a definição da amostra estudada foi escolhida aleatoriamente dentro do universo dos trabalhadores no processo produtivo, preferencialmente como operador de produção do frigorífico e será representada nos quadros nº 19 e 20 da dimensão pessoal. Foram levantados o número de 50 trabalhadores que fizeram parte da amostra.

Observe-se que a amostra para este trabalho (50) foi determinada por acessibilidade. Como o questionário foi feito no horário do almoço - por concessão dos trabalhadores e dos dirigentes da empresa - a amostra concedida corresponde a um conjunto de trabalhadores, não sendo possível estender sua aplicação para uma amostra que fosse estatisticamente representativa do universo. Daí esse estudo se referir a uma análise exploratória e não confirmatória.

4.6.1 O Tamanho da amostra.

A decisão pelo tamanho da amostra referenciou-se no Teorema do Limite Central, apresentado por KAZMIER (1982, p.127): “À medida que se aumenta o tamanho da amostra, a distribuição da amostragem da média se aproxima da forma da distribuição normal, qualquer que seja a forma da distribuição da população.” O autor defende que para uma amostra ser significativa deve possuir 30 ou mais elemento no universo da pesquisa.

Neste trabalho foi utilizada uma amostra com 50 trabalhadores oriundos da empresa denominada neste estudo como Frigorífico X. Todos os trabalhadores exerciam suas funções na linha de produção, embora possuíssem atividades diferentes dentro do processo. Neste estudo não foi considerado uma análise por atividade, visto que os trabalhadores ao responder o questionário identificou-se como auxiliar de produção, desconsiderando a especificidade da atividade executada.

4.7 A seleção da empresa.

Após visitas no comércio varejista, especificamente nos grandes supermercados foi constatada a oferta de produtos avícola de várias empresas do Estado, disputando espaço nas gôndolas com outras empresas de abrangência Nacional.

Comercializar com os grandes varejistas exige dos fornecedores uma produtividade constante e significativa para atender a demanda. Dessa forma para fazer parte da pesquisa a empresa deveria atender os critérios, a saber:

- a) pertencer ao segmento da avicultura;
- b) estar localizada geograficamente no estado de Pernambuco;
- c) Ser um frigorífico de abate de frango.
- d) Comercializar seus produtos além da fronteira do estado.

4.8 Caracterização da empresa.

Os dados que caracterizaram a empresa foram adquiridos *in loco* por meio de entrevista com o Diretor Comercial e tiveram como propósito:

- a) Caracterizar o processo produtivo;
- b) mão-de-obra empregada no processo de produção.
- c) natureza dos produtos fabricados;
- d) existência de programas envolvendo a Qualidade de Vida do Trabalhador e qualidade dos produtos.

A empresa foi fundada há 40 anos pelo Presidente em exercício, avicultor mais antigo em atividade em Recife. Homem simples, de pouco estudo, mas de grande tino comercial, começou sua vida profissional cuidando do próprio galinheiro, na época em que se vendiam somente frangos vivos. Aos 25 anos, casou-se e foi morar em São Lourenço da Mata em Pernambuco, onde fundou a empresa com a implantação da primeira granja, que de tão humilde "faltavam até as portas", sendo necessário improvisar com uma tábua para impedir a entrada de animais. Dessa época em diante trilhou uma trajetória de muito trabalho e de sucesso que se consolidou com a aquisição em 2005 do atual frigorífico, que após dois anos de reforma entrou em funcionamento em outubro de 2007 com capacidade para abater 40 mil aves dia de acordo com os padrões da CIF (*Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*) da Organização mundial de Saúde, ocupando o terceiro lugar em produção de aves no Estado.

Além do frigorífico, a empresa possui uma fábrica de ração para as aves, localizado no bairro de Dois Irmãos em Recife, uma granja de matrizes no estado da Paraíba, na região de Pedra do Fogo, dois incubatórios sendo um menor em Carpina e outro maior em Paudalho e granjas próprias e integradas com parceiros para a criação das aves.

Aos 70 anos de idade, o Fundador, continua a frente da gestão da empresa junto com seu genro e Diretor Comercial. A administração foi estrategicamente descentralizada, ficando no Bairro de Dois Irmãos, no Recife: o Departamento de Recursos Humanos, o Departamento Financeiro. Departamento Comercial fica no Bairro de Paratibe, em Paulista, aonde se localiza o frigorífico de abate.

A empresa possui 640 funcionários sendo 240 no frigorífico de abate e os demais distribuídos nas granjas, incubatórios e na administração central.

Embora atuasse nos estados de Pernambuco, Paraíba, Ceará, Rio Grande do Norte e Alagoas, nos últimos anos a empresa restringiu sua atuação para os estados de Pernambuco e

Paraíba visando oferecer produtos e serviços com maior qualidade. O foco é abastecer o mercado interno, não objetivando no momento, as exportações.

Com uma capacidade produtiva de abate para 40 mil aves e abatendo 30 mil aves por dia, os produtos comercializados são o frango inteiro e cortes como: peito, filé, coxa, sobrecoxa, asa e vísceras comestíveis, no modo congelado e resfriado e a linguiça. Os produtos são apresentados em embalagens tipo bandejas e seguem o padrão do mercado, tendo peso de 700 gramas para produtos resfriados e de 1 kg para produtos congelados. Os produtos congelados têm duração de um ano e os produtos resfriados devem ser consumidos dentro do período de 10 à 12 dias.

Segundo o Diretor Comercial, “o empreendimento não pode gerar resíduo”, logo, todo o material descartado da produção é transformado em subprodutos tais como: farinha de penas e sangue, farinha de vísceras e óleo de frango que são utilizados na fábrica de ração para aves, além de fornecer matéria-prima para fábrica de salsicha.

A produção é predominantemente verticalizada, tendo integração com alguns parceiros. Para estes a empresa oferece o pinto de um dia de nascido, a ração, e a assistência técnica, cabendo ao integrado a responsabilidade pelos custos com as instalações e com a mão de obra. Este regime de integração responde por 40% da produção ficando 60% com a própria empresa.

O período de incubação do ovo é de 21 dias, após o nascimento, com um dia o pinto segue para engorda nas granjas onde fica por 42 dias. A partir desta data o frango está pronto para o abate, no entanto, quanto mais velho ele fica, mais suas propriedades de peso, sabor, vão diminuindo. A empresa verticaliza toda a produção, comprando de terceiros apenas as embalagens, plásticos, bandejas e etiquetas dando preferência aos fornecedores do estado.

Valorizar sua região e seu povo faz parte da cultura da empresa que estende esse critério na hora de recrutar mão de obra para trabalhar no frigorífico. As vagas ofertadas são destinadas ao público das áreas circunvizinhas como forma de beneficiar a comunidade local. Esses candidatos costumam deixar seus currículos na portaria que logo encaminham para o RH formar o banco de candidatos. Havendo abertura de vagas o RH recorre a esse banco e encaminha para a produção. Outra forma de recrutar é a indicação de alguém da empresa.

De acordo com as informações do Diretor Comercial, a dificuldade em recrutar funcionários é crescente em função da divisão da mão de obra com outros empreendimentos que estão surgindo na região a exemplo da nova fábrica da Fiat, da construção civil representada pela obra do Shopping Center em Paulista. Afirma aquele diretor que a cada remessa de trinta candidatos, seleciona apenas dez e que a escassez de mão de obra tem

levado a diminuir as exigências no processo seletivo, resultando na contratação de pessoal menos qualificado, o que aumenta a rotatividade.

Para se adequar a essa realidade, adotou como estratégia, antes da admissão permitir que o futuro funcionário faça um tour pela produção a fim de conhecer o processo e buscar identificação com a função. Relatou o diretor que essa medida reduziu a rotatividade, porém esta ainda se mantém na casa dos 10%, havendo muitas demissões por pedido de dispensa do funcionário.

No setor da produção há cinco cargos e funções assim distribuídas a) auxiliar de produção nível um; nível dois e nível três; b) líder de equipe, c) supervisor de produção, d) gerente de produção, e; e) funcionários de inspeção. Os funcionários de inspeção são pagos pela empresa, no entanto, possuem uma característica peculiar, além de realizar as atividades normais da função, comportam-se como se fossem fiscais do Ministério da Agricultura, coibindo as irregularidades que surjam no decorrer do processo produtivo.

Os funcionários são alocados nos postos de trabalho em função da tarefa. Quanto mais complexa for a tarefa mais funcionários são destacados para desempenhá-la, todavia, dentro destes postos de trabalho a cada hora há um rodizio entre os funcionários das tarefas realizadas com o intuito de quebrar a rotina dos movimentos repetidos.

A jornada de trabalho é de 44 horas semanais distribuídas de segunda a sexta-feira de modo que a cada dia o empregado trabalha 8 horas e 48 minutos com 1 hora de intervalo para descanso. No entanto, dependendo da produção essa hora de descanso pode ser reduzida em um dia e compensado em outro, de acordo com a necessidade produtiva. O expediente inicia as 6:00 horas da manhã e encerra-se as 16:00 horas o intervalo de almoço acontece por volta das 11:00 horas da manhã para a primeira turma e as 12:00 horas para a segunda.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS.

Este capítulo apresenta-se em duas dimensões de análise. Na primeira encontra-se a dimensão pessoal dos entrevistados e na segunda encontra-se a análise dos dados colhidos por meio do questionário que permitirá avaliar as condições de trabalho e qualidade de vida dos entrevistados. Busca-se na primeira dimensão traçar um perfil dos respondentes e conhecer quem são os trabalhadores no frigorífico de abate de frango. A segunda dimensão procura investigar os dados baseados nos critérios de Walton (1973) e responder aos objetivos gerais e específicos que norteiam esse estudo.

5.1 Caracterização da força de trabalho.

Quanto ao perfil dos trabalhadores, foi verificado que entre os cinquenta trabalhadores que participaram da pesquisa, trinta e sete eram do sexo feminino, correspondendo a 74%. O sexo masculino foi representado por treze trabalhadores, correspondendo a 26% dos pesquisados conforme demonstrado na tabela nº 4.

Tabela nº 4 - Dimensão pessoal: gênero.

| Gênero | Quantidade | % |
|--------------|------------|------------|
| Masculino | 13 | 26 |
| Feminino | 37 | 74 |
| Total | 50 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa – elaborado pela autora.

Embora na pesquisa tenha havido mais respondentes do gênero feminino, não foi encontrado nos trabalhos pesquisados dados que reforcem essa diferença por gênero como uma característica do setor. Pelas leituras realizadas contata-se haver um equilíbrio de gênero quanto ao uso da mão de obra conforme atesta depoimento da Aurora no Avisite (2014, p.1).

Em meados de abril de 2013 iniciou efetivamente a operação industrial, com 60.000 frangos/dia e foi progressivamente ampliada, encontrando-se, atualmente, em 175.000 frangos por dia. A unidade de Xaxim está operando muito próxima da plena capacidade (200.000 aves/dia) com 2078 empregados, sendo 1043 homens e 1035 mulheres, assim distribuídos: 1933 trabalhadores no abatedouro-frigorífico, 76 na fábrica de rações e 69 no incubatório.

Entretanto é possível em algumas regiões, por questões históricas, apresentarem mais homens do que mulheres nestes postos de trabalho conforme encontrado em levantamento formal, realizado pelo DIEESE (2011) apud Agência Brasil (2013) uma proporção de 59% homens e 41% de mulheres trabalhando no setor.

A ave é um animal pequeno e não requer muita força física para manuseá-la e na linha de produção do frigorífico estudado não há uma discriminação de gênero para a execução da atividade. A maior presença das respondentes femininas se deu em função dos funcionários (homens) que trabalham na pendura¹ e na Câmara frigorífica² não responderem ao questionário naquele horário, por inacessibilidade.

A faixa etária de maior predominância situa-se entre a idade de 20 a 35 anos, totalizando 52% dos entrevistados, caracterizando como uma equipe de jovens trabalhadores. Na faixa etária de 36 a 40 anos estão 20% dos trabalhadores e 14% estão na faixa etária acima dos cinquenta anos. Estes últimos funcionários estão na empresa desde a data da fundação.

Tabela nº 5 - Dimensão pessoal: idade.

| Idade | Quantidade | % |
|--------------|------------|------------|
| 20 a 25 anos | 13 | 26 |
| 26 a 30 anos | 10 | 20 |
| 31 a 35 anos | 3 | 6 |
| 36 a 40 anos | 10 | 20 |
| 41 a 45 anos | 4 | 8 |
| 46 a 50 anos | 3 | 6 |
| 51 a 60 anos | 7 | 14 |
| Total | 50 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa – elaborado pela autora.

Tomando como referência as duas primeiras faixas etárias que vão de 20 a 30 anos, tem-se um percentual de 46%. Este resultado é compatível com o estudo de Schiehl (2013) onde este reforça a tese de que o setor emprega uma mão de obra jovem.

Foi observado no Frigorífico pesquisado que os respondentes na faixa de 20 a 25 anos estavam no seu primeiro emprego, confirmando a tese de que o setor é uma porta de ingresso do jovem no mercado de trabalho conforme constatado por Iglesias (2011) apud Agência Brasil (2013).

¹ Pendura é a etapa inicial da produção de abate de frango onde estes são pendurados na nória para receber o choque e a degola.

² Câmara frigorífica é o local onde ficam armazenados os produtos acabados prontos para a comercialização.

No tocante ao tempo de serviço na empresa em estudo, ficou evidenciado que 44% dos pesquisados têm até um ano de tempo de trabalho, sendo que 26% têm de 1 a 6 meses e 18% possuem de 7 a 12 meses, têm menos de um ano, comprovando a alta rotatividade do setor.

A tabela nº 6 retrata a distribuição dos funcionários de acordo com o tempo de serviço.

Tabela nº 6 - Dimensão pessoal: tempo de serviço.

| Tempo Serviço | Meses | % |
|----------------------|--------------|------------|
| 01 a 6 | 13 | 26 |
| 07 a 12 | 9 | 18 |
| 13 a 18 | 3 | 6 |
| 19 a 24 | 3 | 6 |
| 25 a 30 | 3 | 6 |
| 31 a 36 | 8 | 16 |
| 37 a 42 | 1 | 2 |
| 43 em diante | 10 | 20 |
| Total | 50 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa – elaborado pela autora.

Ao referir-se ao tempo de serviço, salário e condições de trabalho, o secretário regional para a América Latina da União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação (Uita), Gerardo Iglesias (2011) apud Agência Brasil, (2013, p. 1) afirmou haver “uma grande precariedade nas condições de trabalho, com alta rotatividade, um número muito grande de demissões e um número também expressivo de pessoas que ingressam no setor, mas com salários baixos e em condições precárias”.

No frigorífico estudado os baixos salários acompanham a tendência geral do País para o setor estudado. O salário praticado na sua maioria é o piso nacional, R\$ 724,00 onde 35 pesquisados pertencem a essa faixa com um percentual de 70%, o restante, 30% dos entrevistados recebem um salário de R\$ 1.086,00, que corresponde um salário mínimo e meio, valor vigente para o mês de outubro de 2014.

Segundo Dieese (2011) apud agência Brasil, (2013, p.1) em levantamento realizado somente com trabalhadores formais, a média da remuneração dos trabalhadores nos frigoríficos neste ano de 2011 era de R\$ 1.176,41 constatou-se,

“que homens e mulheres não ganham a mesma coisa e que os trabalhadores do Nordeste ganham menos que os colegas do Sudeste”. [...] “Cerca de 71% dos trabalhadores do setor estão nas regiões Sul e Sudeste, onde estão também as maiores remunerações”, disse Amorim. Outro dado da pesquisa indica que 59% do total de trabalhadores do setor são homens e 41% mulheres. “Mas a remuneração das mulheres atinge 73% da remuneração dos homens, em média.

Não foi encontrado no frigorífico X desigualdade salarial em função do gênero, todos os respondentes que exerciam a mesma função percebiam o mesmo piso salarial, valor que segundo levantamento citado acima está aquém do praticado nos frigoríficos do Sul.

Tabela nº 7- Dimensão pessoal: salário.

| Salário em R\$ | Quantidade | % |
|----------------|------------|------------|
| até 724,00 | 35 | 70 |
| até 1.086,00 | 14 | 28 |
| até 1.811,00 | 1 | 2 |
| Total | 50 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa – elaborado pela autora.

A baixa remuneração se deve tanto a pequena exigência de qualificação da mão de obra quanto aos salários médios praticados na região.

A empregabilidade relacionada à qualificação profissional, contempla uma série de atributos relativos à educação formal, à capacidade de se atualizar e aprender constantemente e de apresentar características como ser proativo e multitarefas.

Observando a tabela 8, logo a seguir, os dados da escolaridade por percentual de pesquisados demonstram que apenas 34% dos trabalhadores possuem nível médio completo, ficando o percentual de 66% distribuídos para os níveis escolares inferiores.

Tabela nº 8 - Dimensão pessoal: escolaridade.

| Escolaridade | Quantidade | % |
|--------------------------|------------|------------|
| 1 fundamental incompleto | 10 | 20 |
| 2 fundamental completo | 12 | 24 |
| 3 médio incompleto | 10 | 20 |
| 4 médio completo | 17 | 34 |
| 5 superior incompleto | 1 | 2 |
| Total | 50 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa – elaborado pela autora.

Observando a mesma tabela, percebe-se que dos 44% respondentes que possuem ensino fundamental completo e incompleto. A baixa escolaridade não permite aos respondentes galgar melhores postos de trabalho sendo obrigados a se submeterem as condições impostas pelo empregador. Por sua vez, o empregador desconsidera que "a educação formal e a qualificação são situadas como elementos da competitividade, reestruturação produtiva e da empregabilidade" (FRIGOTTO, 2001, p. 15).

A apresentação da dimensão pessoal tinha como meta identificar as características do perfil do funcionário do frigorífico, sem, contudo estabelecer uma relação direta entre uma característica e outra. Outro fato observado nos resultados é dedicado ao grau de escolaridade. Observou-se que a maioria tem baixo nível de escolaridade o que limita suas chances de absorção no mercado de trabalho levando-os a ocupar essas vagas. Entretanto, as condições de trabalho vêm se constituindo causa do alto nível de rotatividade na organização. Acrescenta-se a isso os baixos salários praticados. Na empresa o salário prevalecente é o mínimo nacional. A diferenciação de remuneração se dá pela realização de horas extras o que deve impactar na qualidade de vida do trabalhador pelo excesso da jornada.

5.2 Dimensão da análise dos dados relacionados aos objetivos gerais e específicos baseados nos critérios de Walton.

Os resultados colhidos nesta pesquisa buscam como resposta, analisar como as condições de trabalho nos frigoríficos de abate de frango em Pernambuco podem impactar na qualidade de vida dos trabalhadores. Para tanto utiliza as análises dos dados obtidos com o uso dos critérios do modelo de QVT de Walton (1973) para responder aos objetivos específicos apresentados nas secções enumeradas por: 5.2.1; 5.2.2., 5.2.3, 5.2.4 e 5.2.5.

5.2.1 Grau de satisfação com a remuneração salarial. Critério da compensação justa e adequada - P2. 1.

Este Critério tem como vertente o trabalho como forma de sobrevivência. Mede a qualidade de vida com base na remuneração pelo trabalho executado.

Considera-se uma remuneração adequada àquela que for capaz de suprir as necessidades do trabalhador nos aspectos sociais, econômicos, culturais e pessoais ponderando para isso a equidade interna com a igualdade salarial dentro da organização e a equidade externa com uma igualdade salarial condizente com o mercado.

A percepção dos entrevistados em relação a este critério está representada na tabela a seguir.

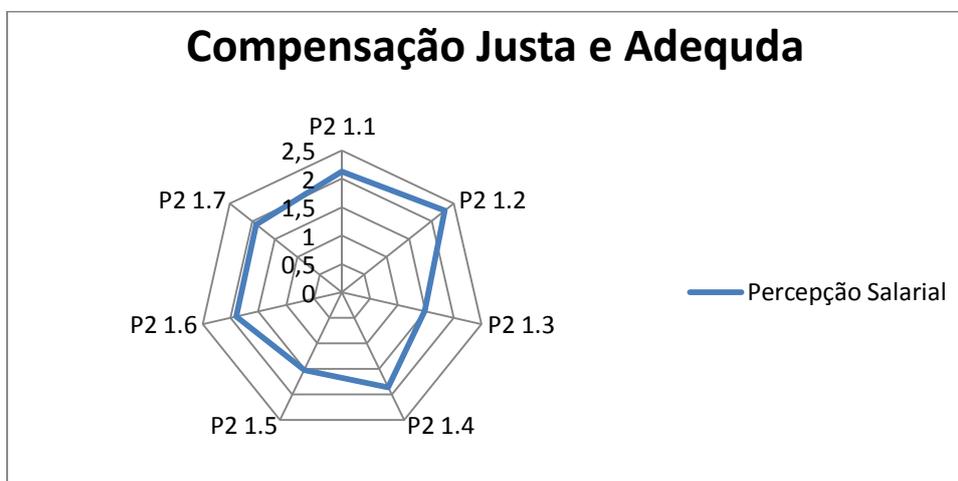
Tabela nº 9 – Compensação justa e adequada.

| Dimensão | Percepção Salarial |
|--|--------------------|
| P2 1.1 Comparação de salário | 2,1 |
| P2 1.2 O salário supre as suas necessidades? | 2,3 |
| P2 1.3 Distribuição de lucro | 1,5 |
| P2 1.4 Você é recompensado pela sua produtividade? | 1,9 |
| P2 1.5 A empresa oferece benefícios extras? | 1,5 |
| P2 1.6 Satisfação com política de salários | 1,9 |
| P2 1.7 Satisfação com remuneração | 1,9 |
| RM | 1,9 |

Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

IIDA (1998, pág. 292) afirma que “o fator que mais motiva é o salário, pelo menos para aqueles trabalhadores de menor renda”. A partir dessa lógica as categorias de análises buscam representar a satisfação do trabalhador relacionando a remuneração recebida com a atividade desenvolvida, comparando os salários internamente e externamente e avaliando o nível de satisfação dos empregados. Verificou-se na pesquisa que o salário percebido, na sua maioria um salário mínimo vigente na data da pesquisa, sofre alteração somente quando realiza-se hora extra. Segundo relatos de alguns funcionários os salários estão defasados em relação aos concorrentes que oferece outras vantagens para melhorar a remuneração.

Analisando a Tabela 9 acima percebe-se que a compensação financeira apresenta indicadores abaixo da faixa intermediária (3). A representação da qualidade de vida dos trabalhadores do frigorífico demonstrado no gráfico 1 abaixo, explicita que para as variáveis listadas as pontuações são equivalentes, ficando todas (em uma escala de 1 à 5), abaixo de 3 o que expressa insatisfação com a remuneração recebida.

Gráfico 1 – Compensação Justa e Adequada.

Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

Observa-se que todas as questões relacionadas com a remuneração estão associadas a índices que demonstram insatisfação do funcionário. O resultado da pesquisa apontou que a inexistência de distribuição de lucro (1,5), e de benefícios extras (1,5) foram às questões mais negativas, seguida da recompensa pela produtividade (1,9) e satisfação com política de salários e com a remuneração, ambas apresentaram (1,9). Os funcionários mais antigos na empresa e que foram admitidos na época da fundação alegaram que nos primeiros meses a empresa dava uma gratificação extra no final do ano, porém essa medida foi descontinuada.

Os indivíduos ao se comprometerem com uma tarefa visam o benefício que receberão em retorno do esforço despendido na sua realização. Há um interesse pessoal em saber se a recompensa a ser recebida está condizente com sua meta pessoal e se o esforço profissional a ser desempenhado conduzirá a satisfação pessoal. (DECENZO E ROBBINS, 2001). A inexistência dessas recompensas desmotiva os funcionários. Os benefícios abrangem as necessidades intrínsecas (endógenas) e extrínsecas (exógenas). A oferta de benefícios pela organização contribui com os fatores insatisfacientes (ambientais ou higiênicos) e com os fatores satisfacientes (motivacionais ou intrínsecos) apresentados por Herzberg (1959).

Quando perguntado se o salário supria suas necessidades, o resultado apresentou uma resposta mais expressiva, se aproximando do ponto de neutralidade dentro da dimensão. Esse fato aponta que há uma limitação das necessidades do indivíduo dentro da sua faixa salarial, ou aponta para a falta de perspectiva em função das ofertas salariais conhecidas na região. Para Vazquez (2007), o homem cria suas próprias necessidades, mesmo a necessidade de alimentação é socialmente condicionada.

O RM geral desse critério registrou 1,9 identificando compensação justa e adequada como um critério de forte influência para a qualidade de vida do funcionário. Os resultados evidenciaram muita insatisfação ao perceber que o seu salário difere daquele pago pela concorrência pela execução da mesma atividade. O salário supre muito pouco suas necessidades e a empresa nunca realiza distribuição dos lucros, da mesma forma que também nunca oferece benefícios extras, a não ser por horas excedentes. A recompensa pela produtividade nunca acontece, fazendo com que os funcionários fiquem insatisfeitos com a política de remuneração.

Segundo Gondim e Silva, (2004, p.162), sistema de recompensas de uma organização reflete na motivação no trabalho quando os trabalhadores são premiados de modo tangível (bônus em dinheiro, aumento salarial) ou intangível (elogio ou reconhecimento público) por terem praticado comportamentos considerados desejáveis para a organização.

5.2.2 Relação entre trabalho, bem estar e valorização social.

5.2.2.1 Critério das condições de trabalho - P2. 2.

Trata-se de verificar se as condições de trabalho contribuem para a qualidade de vida do empregado. Contempla uma análise a partir da visão do trabalhador diante da natureza das tarefas realizadas e das condições ambientais que lhe são impostas tais como: definição de horários de trabalho aceitáveis e unificados; determinação de limites para execução de atividades que possam causar prejuízos, agudos ou crônicos à saúde do trabalhador; qualificação do espaço físico, possibilitando conforto e organização do local evitando ou minimizando a insalubridade, implantação e controle de normas de segurança de trabalho e controle de risco. Os resultados obtidos acerca das condições do trabalho estão expostos na tabela 10 apresentada a seguir.

Tabela nº 10 – Condições de trabalho

| Dimensão | Visão do trabalho |
|--|--------------------------|
| P2 2.1 Realização de atividades diárias | 3,5 |
| P2 2.2 Realização de horas extras | 2,5 |
| P2 2.3 Intervalo para descanso | 2,0 |
| P2 2.4 Trabalho é cansativo | 3,0 |
| P2 2.5 Segurança no ambiente de trabalho | 2,3 |
| P2 2.6 Uso de EPI | 4,5 |
| P2 2.7 O ambiente de trabalho é nocivo a saúde? | 3,0 |
| P2 2.8 Processo realização das atividades afeta a saúde? | 3,2 |
| RM | 3,0 |

Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

Conforme listado na tabela nº 10, as variáveis apresentadas indicam uma certa inconstância entre valores atribuídos - uns maiores que a média e outros abaixo além de serem os comentários incompatíveis a exemplo do primeiro RM. Sobre as condições de trabalho no tocante a saúde e segurança no trabalho. Observe-se cada dimensão a seguir:

Alegaram que realizam todas as atividades diariamente (3,5), contudo para que isso aconteça repetidamente recorrem ao horário estendido, tornando o trabalho cansativo sem ter um intervalo para descanso que diminua a fadiga. Afirma Martins e Palma (2014, p. 3) que “a saúde pode ser afetada pelo processo a partir do momento em que o trabalhador passa a trabalhar mais do que o limite máximo de sua capacidade, através de horas extras, trabalho

repetitivo, trabalhos noturnos, fatores ambientais desfavoráveis, condições de moradia precárias e alimentação deficiente”.

O RM desse critério apresentou resultado (3,0), dentro da faixa intermediária da escala Likert de 5 posições. O índice 2,5 reflete uma constância na realização das horas extras para que as tarefas diárias sejam realizadas. Este fato indica uma carga de trabalho incompatível com a jornada de trabalho. O índice 2,0 de intervalo para descanso e o índice 2,3 da segurança no ambiente de trabalho tiveram índices abaixo do RM médio esperado, contudo, ainda que não estejam satisfeitos com o intervalo para descanso, os índices relacionados ao trabalho cansativo (3,0) ambiente nocivo à saúde (3,0) e o processo da realização das atividades afeta a saúde (3,2) obtiveram índices igual e superior a faixa intermediária. Percebe-se dessa forma que os respondentes não têm uma visão sistêmica das condições de trabalho e os efeitos na sua qualidade de vida. Ora avaliam positivamente, ora de forma negativa. Uma hipótese que não pode ser descartada se prende a dificuldade em atribuir valores numéricos a algo que é subjetivo em relação a um público pouco afeito a números.

O destaque neste critério foi o uso de equipamentos de proteção individual. Por ser obrigatório, grande parte dos respondentes afirmaram que usam os EPIs, específicos para a tarefa, no entanto, uma minoria, em algum momento deixa de usá-lo. Essa categoria de análise apresenta índice 4,5 registrando que o descumprimento da legislação, ainda que seja em uma escala reduzida provoca acidentes e causa más condições de trabalho. Embora este fato seja verdadeiro foi observado in loco, que o processo para realização da atividade afeta a saúde do trabalhador nos aspectos de ruído, odor, umidade, baixas temperaturas, etc. No tocante as condições de saúde a percepção que eles possuem dessa consequência parece ser limitada, uma vez que as doenças podem aparecer de forma insidiosa a exemplo da LER/DORT.

Para Codó (1995), Mendes (1995) apud Amaral, (2009. p.3) LER/DORT,

“ São movimentos repetidos de qualquer parte do corpo que podem provocar lesões em tendões, músculos e articulações, principalmente dos membros superiores, ombros e pescoço, embora possam afetar o ser humano como um todo, devido ao uso repetitivo ou a manutenção de posturas inadequadas resultando em dor fadiga e declínio do desempenho profissional.

Já o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) apresenta a LER como uma

“síndrome relacionada ao trabalho, caracterizada pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores. Entidades neuro-ortopédicas definidas como tenossinovites,

sinovites, compressões de nervos periféricos, síndromes mio-faciais, que podem ser identificadas ou não. (INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/DC Nº. 98 - DE 05 DE DEZEMBRO DE 2003 – DOU DE 10/12/2003). “

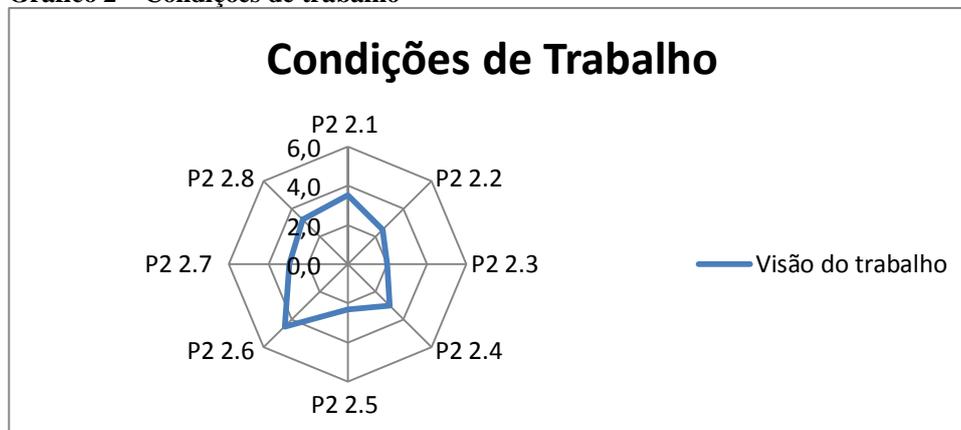
As doenças ocupacionais LER e DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) vão se apropriando do corpo dos trabalhadores sorrateiramente e causa muitas vezes danos irreversíveis. Alguns respondentes no momento da pesquisa encontravam-se com os braços inchados. Informaram que sofriam de tendinite e que quando se encontravam em crise procuravam a UPA - Unidade de Pronto Atendimento (o frigorífico não dispõe de médico do trabalho em suas instalações), e lá eles ministravam uma injeção com um medicamento (geralmente para dores de coluna) não específico para o problema e dava-lhe um atestado de uma semana para descanso.

Foi encontrado também, funcionários com cortes nos dedos. Questionado como ocorreu o acidente, respondeu que a luva de vinil é fina para a operação de evisceração e ao retirar as vísceras algum osso quebrado inadequadamente rasga a luva provocando o acidente. Perguntada sobre o procedimento após o acidente, respondeu que não parava de trabalhar. Apenas parava o sangramento na própria linha de produção e continuava o trabalho sem ao menos por um curativo. Alegou que a empresa dispunha de kit de primeiros socorros, no entanto às vezes falta o material adequado ao acidente.

Encarar o acidente como banal reflete a visão limitada que os funcionários têm acerca das consequências que as condições de trabalho podem acarretar no longo prazo para sua saúde.

O gráfico 2 abaixo, sobre as condições de trabalho, apresenta as categorias de análises levantadas.

Gráfico 2 – Condições de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

As variáveis das atividades e do modo como elas são executadas somados ao cansaço na execução e a constante extrapolação da carga horária são os fatores apresentados como os que mais contribuem para a má saúde do trabalhador. Rebouças (1989 p. 22) postula que a preservação da saúde e da vida dos que trabalham está na saúde do trabalho e não somente na saúde no trabalho.

O critério relativo às condições de trabalho busca avaliar o nível de satisfação do trabalhador em ter que exceder sua carga horária de trabalho diária em função da busca por maior produtividade. Defende GRANDJEAN (1998), que a jornada de trabalho está pautada pela produtividade e a fadiga do trabalhador, acaba por interferir diretamente na sua satisfação. Já para Iida (1998, p.287) “a fadiga é um dos principais fatores que concorre para reduzir a produtividade.” Alerta o autor que aspectos ambientais como luminosidade, barulhos, trepidações, clima ambiental, oscilação de temperatura, uso da força humana, e aspectos organizacionais como carga horária, escala de trabalho, programação de produção, relacionamento interpessoal, desenvolvimento e rodizio de atividades pode ocasionar a fadiga. IIDA (1998, p. 287).

O processo de realização da atividade como causador de danos à saúde destaca-se como um componente que contribui para a precarização da qualidade de vida do trabalhador. IIDA (1998) defende a ideia que a produtividade e eficiência estão relacionadas à tecnologia empregada nos processos e elas podem afetar diretamente a saúde e o bem estar físico, social e psicológico dos trabalhadores.

Para os trabalhadores pesquisados lhes falta a consciência dos males que as condições de trabalho podem acarretar em suas vidas. O RM 3,0 reflete o resultado das variáveis estudadas neste critério. Apontam que em curto prazo eles não enxergam a amplitude das consequências da atividade para a sua qualidade de vida.

5.2.2.2 Critério do trabalho e Vida.

Este critério visa identificar a relação e às influências que o trabalho exerce sobre os trabalhadores partindo de categorias referente a rotina e tempo de lazer com a família, o equilíbrio entre horário de trabalho e descanso. Trata-se de conciliar as atividades do trabalho com a vida pessoal. É sabido que o trabalho tem forte impacto na vida do trabalhador e que não há qualidade de vida se não há qualidade de vida do trabalho (FERNANDES,1996).

Dessa forma, a jornada de trabalho passa a ser uma ferramenta a ser utilizada para melhorar a satisfação do trabalhador.

Para IIDA (1998), a jornada de trabalho é uma fonte de insatisfação dos trabalhadores, visto que historicamente reduz-se a jornada de trabalho para satisfazer o empregado e aumentar a produtividade.

O índice 3,2, dimensão 2.7.1 (tabela 11 abaixo) retrata que os entrevistados percebem que a influência do trabalho não é prejudicial à vida pessoal e embora a empresa ficasse para alguns, distante da residência este fato em si parece não apresentar-se como um problema já que o índice dessa categoria de análise apresentou 3,1 um pouco acima da faixa intermediária RM (3). Na categoria tempo para lazer com a família, a maioria dos respondentes alegaram que repetidamente dispunha do fim de semana para o descanso ao lado da família. O índice 3,6 representa a parcela dos que se encontram satisfeitos.

O tempo diário para repouso marcou índice 2,8 e revelou ser relativamente mais insatisfatório. Quanto à capacidade de trabalho, os entrevistados mostraram-se satisfeitos e o índice apontado foi de 3,6, conforme discriminado na tabela abaixo.

Tabela nº 11 – Trabalho e vida

| Dimensão | Importância do Trabalho |
|--|-------------------------|
| P2 7.1 Influência do trabalho na vida pessoal | 3,2 |
| P2 7.2 Distância do trabalho para a residência | 3,1 |
| P2 7.3 Tempo para lazer com família | 3,6 |
| P2 7.4 Tempo para repouso | 2,8 |
| P2 7.5 Capacidade de trabalho | 3,6 |
| RM | 3,3 |

Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

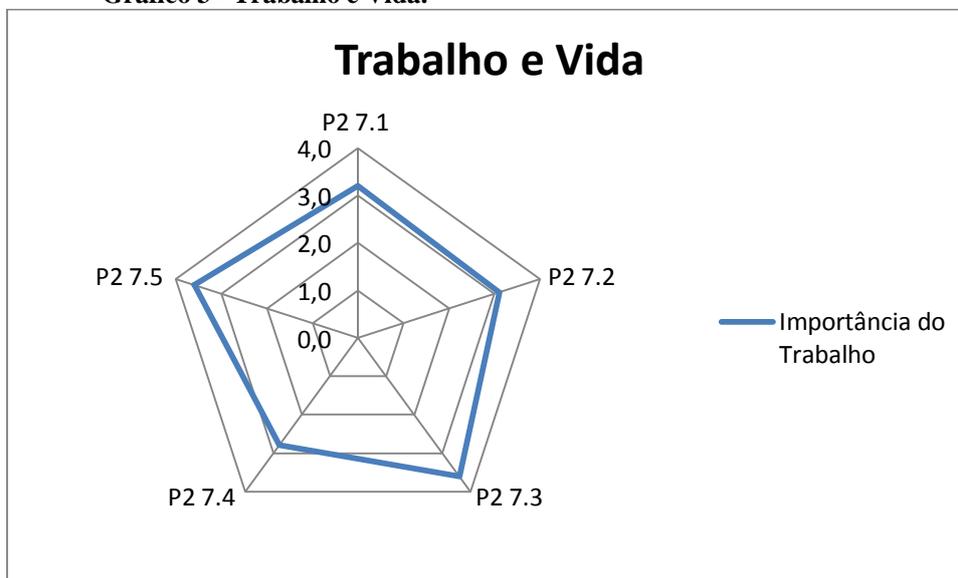
A distância da residência para o trabalho, o tempo para repouso e a influência do trabalho na vida pessoal são categorias de análises que podem comprometer a qualidade de vida dos trabalhadores. Nestes quesitos os pesquisados se aproximaram da linha intermediária apresentando índices 3,1 e 2,8 e 3,2 respectivamente assinalando para a percepção de que essas condições podem afetar sua qualidade de vida.

Embora o lazer com a família reduza-se aos fins de semana, (índice 3,6) e a capacidade de trabalho (índice 3,6) limite-se a repetir uma atividade diariamente, analisando o

gráfico abaixo se percebe que estes indicadores parecem não afetar a qualidade de vida dos trabalhadores.

O gráfico 3 a seguir apresenta os resultados.

Gráfico 3 - Trabalho e Vida.



Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

O critério de trabalho e vida relaciona o trabalho com a vida pessoal do trabalhador e o impacto que este causa na qualidade de vida. Segundo Walton (1973) “experiência de trabalho de um indivíduo pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida, tais como suas relações com a família”.

Para aquele teórico deve-se considerar o tempo da jornada de trabalho, a fixação de horários e alterações geográficas que podem comprometer o tempo dedicado a família e ao lazer.

Para os entrevistados, o fato da jornada de trabalho ser de segunda a sexta-feira e ter o fim de semana livre, possibilita usar para atividades de lazer individual e com a família. Essa variável recebeu índice 3,6. Analisam os respondentes que o trabalho no frigorífico não interfere na sua vida pessoal, mas que o período para descanso na jornada diária de trabalho podia ser melhorado.

Quanto à capacidade de trabalho a maioria respondeu que estava satisfeito com sua atividade e seu desempenho, o que fez essa variável apresentar índice 3,6. A escala hierárquica dentro do processo produtivo é reduzida e a baixa qualificação dos operários

limita a ascensão aos melhores cargos. Como a maioria dos entrevistados possui somente o ensino fundamental, eles se sentem satisfeitos pelo fato de fazer parte do mercado formal.

O critério trabalho e vida (índice geral do critério) com RM 3,3 ultrapassa a faixa intermediária. Ainda que a distância para o trabalho seja significativa, que o tempo para repouso seja insuficiente e o tempo de lazer com a família resume-se aos fins de semana, os respondentes alegam que estas variáveis não interferem na sua vida. Dessa forma, a percepção do trabalho e o modo como lidam com o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal não afetam qualidade de vida dos entrevistados.

5.2.2.3 Critério da Relevância Social

Este critério trata do destaque que as ações da organização repercutem na sociedade e afeta direta ou indiretamente a vida dos trabalhadores. É a imagem institucional vista pelo olhar do trabalhador e pela qual ele pode sentir orgulho em pertencer a essa organização. É também a análise da capacidade da organização de contribuir com a comunidade na resolução de problemas sob a ótica da responsabilidade social da empresa para com a comunidade a que pertence e pela qualidade do apoio dado aos trabalhadores.

Para este critério foram considerados as três variáveis: respeito à individualidade do trabalhador, orgulho de trabalhar na empresa, e as ações dos recursos humanos para a melhoria das condições de trabalho.

No tocante a individualidade os entrevistados responderam que raramente sua individualidade é desrespeitada. Nessa categoria o resultado aponta o índice 3,5 ou seja corresponde a um resultado que excede o RM intermediário.

O orgulho do trabalho está associado ao nível de satisfação do trabalhador de pertencer ao quadro de funcionários da empresa visto que a imagem institucional quando positiva para a comunidade, satisfaz o trabalhador. Essa categoria apresenta índice 2,8, se aproxima da faixa intermediária e evidencia que os trabalhadores estão propensos a sentirem-se relativamente satisfeitos por pertencerem à empresa.

Tabela nº 12 – Relevância Social

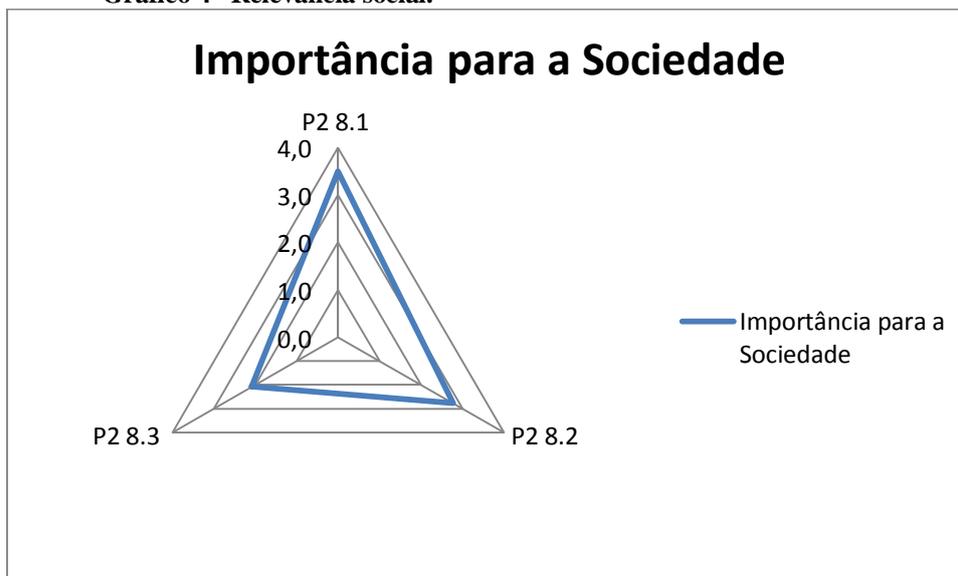
| Dimensão | Importância para a Sociedade |
|--|-------------------------------------|
| P2 8.1 Respeito a individualidade | 2,6 |
| P2 8.2 Orgulho de trabalhar na empresa | 2,8 |
| P2 8.3 Ações do RH melhora condições de trabalho | 2,1 |
| RM | 2,5 |

Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

Com relação às ações dos recursos humanos (RH), a satisfação é identificada através da oferta de políticas de benefícios que contribuam para melhorar a condição de trabalho e qualidade de vida dos trabalhadores tais como: possibilidades reais de crescimento profissional, política de cargos e salários, seleção de pessoal com possibilidades de promoção através de recrutamento interno, programas de treinamentos e capacitações. Esta variável apresenta índice 2,1 registrando que muito pouco tem sido percebido em relação a política de recursos humanos para a melhoria das condições de trabalho dos funcionários.

O gráfico 4, logo abaixo, denominado Relevância Social aponta que as ações do recursos humanos são pouco percebidas como contribuinte para a melhoria da qualidade de vida dos empregados.

Gráfico 4– Relevância social.



Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

A categoria analítica orgulho de trabalhar na empresa teve índice 2,8 se aproximando do nível intermediário. Esse fato reflete a condição social e qualificação dos respondentes. Foi relatado por alguns a dificuldade de empregabilidade por conta do nível de escolaridade e desqualificação profissional. Alguns tinham vindo da informalidade, da construção civil e outras eram diaristas domésticas. Para esses últimos, estar vinculado a uma empresa de relativo porte, dentro da legalidade é motivo de orgulho se comparado ao estágio anterior ao qual eram submetidos. A percepção de ter subido na escala social é motivo de orgulho para alguns respondentes, o que os deixam satisfeitos com o trabalho realizado.

Embora a satisfação do trabalhador esteja relacionada ao trabalho realizado, as categorias de respeito à individualidade e orgulho de trabalhar na empresa intervêm na qualidade de vida do trabalhador. A ausência dessa prática contribui para uma baixa satisfação que pode refletir em baixa produtividade na perspectiva apontada pelos estudos de Fernandes (1996).

No que tange a relação entre trabalho, bem estar e valorização social, foi percebida pelos entrevistados que as condições de trabalho, caracterizadas nesta parte do estudo, pelo ambiente de trabalho, pela realização das atividades e pela segurança da saúde do trabalhador não apresenta gravidade que afete de imediato a qualidade de vida do trabalhador.

No aspecto bem estar, representado no critério trabalho e vida ficou evidenciado que as variáveis estudadas não causam grande impacto na qualidade de vida dos respondentes. Para estes, os aspectos abordados entre trabalho e vida aparentemente parece não influenciar o bem estar de forma negativa. O fato da realização do trabalho possibilitar tempo de lazer com a família contribui para uma certa percepção de relativa satisfação com relação a qualidade de vida. Já no aspecto da valorização social os respondentes demonstraram estar insatisfeitos com a atuação da política de RH da empresa. Para eles essa é pouco observada ou negativamente notada. Por outro lado, sentem-se respeitados individualmente e orgulham-se de trabalhar na empresa. Foi observado que esse orgulho está ligado diretamente a importância de ter um trabalho legalizado, o que para muitos é uma superação das próprias dificuldades. Essa condição de promoção social impede que os respondentes tenham uma visão mais ampla e crítica da sua condição de trabalho.

5.2.3 Perspectivas de crescimento e desenvolvimento de capacidades

5.2.3.1 Critério: uso e desenvolvimento de capacidades. P2. 3

Por este critério privilegia-se a autonomia do trabalhador para realizar suas atividades e suas diversas habilidades para lidar com as exigências das organizações. Adota o uso do feedback para verificar a importância da tarefa para o indivíduo e para a organização.

Visão do ciclo do trabalho, posicionamento quanto à tarefa realizada e os efeitos sob os trabalhadores foram variáveis consideradas para avaliar esse critério. A busca era avaliar a disposição dos trabalhadores para a realização das tarefas que lhe foram incumbidas.

IIDA (1998) aponta que a habilidade está associada com a capacidade do trabalhador e torna-se determinante de satisfação para a execução de um trabalho. A tabela nº 13 abaixo apresenta as categorias de análises e índices resultantes do presente estudo.

Tabela nº 13 – Desenvolvimento de capacidades

| Dimensões | Investimento Pessoal |
|---|-----------------------------|
| P2 3.1 Decisões sobre o trabalho | 1,7 |
| P2 3.2 Mudança de função | 2,3 |
| P2 3.3 Você considera seu trabalho tedioso? | 3,6 |
| P2 3.4 Visão do ciclo de trabalho | 2,8 |
| P2 3.5 O seu encarregado avalia seu desempenho? | 2,9 |
| P2 3.6 Modo de avaliação do desempenho? | 3,3 |
| P2 3.7 Satisfação com tarefas que realiza | 3,3 |
| RM | 2,8 |

Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

Para este critério o RM ficou em 2,8 refletindo que na maioria das categorias estudadas, a visão do empregado é de certa negatividade com relação ao uso de sua capacidade.

A categoria decisão sobre o trabalho apresentou índice 1,7 apontando que raramente o empregado toma decisões sobre seu trabalho. O sistema de produção no frigorífico é realizado no modelo fordista. Por ser este modelo não é permitido ao funcionário alterar as etapas sequenciais do processo ou tomar outra decisão qualquer a respeito da execução do seu trabalho. Esse fato pode causar insatisfação para o trabalhador que apenas repete a tarefa já pré-determinada. Essa repetição pode tornar o trabalho tedioso, neste caso, aparentemente para os entrevistados, parece não ser o caso por ter apresentado (índice 3,6) visto que não há mudança na função, (índice 2,3). Altera-se apenas, em algumas tarefas, sob forma de rodízio, proporcionando uma pequena visão do ciclo do trabalho (índice 2,8).

Segundo Felizardo (2010, p.1) “a divisão do trabalho em tarefas cada vez menores exige do trabalhador especialidade, domínio específico sobre determinada atividade. O trabalho, dividido em parcelas cada vez menores implica na desqualificação do trabalhador”.

Para operar na linha de produção de abate exige-se pouca qualificação. O processo mecanizado impõe um ritmo e um fluxo de trabalho pré-determinado estrategicamente para atingir os resultados organizacionais. Felizardo (2010, p.1) assegura que “a exigência de trabalhadores qualificados é restringida pela própria característica das atividades na produção,

ou seja, a qualificação para realizar tarefas repetitivas e com pouco conhecimento agregado é mínima”.

Na empresa estudada ocorre avaliação de desempenho, (índice 2,9) mas limita-se a reclamações dos superiores hierárquicos (índice 3,3). Para os funcionários entrevistados, se não recebem reclamações é porque o trabalho está sendo feito corretamente. Esse modo de avaliar torna o feedback negativo e a avaliação de desempenho passa a ser o que Bergamini e Beraldo (2010) chama de instrumento do medo, da insegurança e das frustrações. Defende as autoras que a avaliação de desempenho deve preparar as pessoas para a interação, quebrando barreiras atitudinais existentes. Asseguram que a avaliação de desempenho deve ser “mensageira do otimismo, da esperança e da realização pessoal, a valorizadora dos pontos fortes de cada um, como redutos de força, e sinergia humana para o trabalho” Bergamini e Beraldo (2010, p.13).

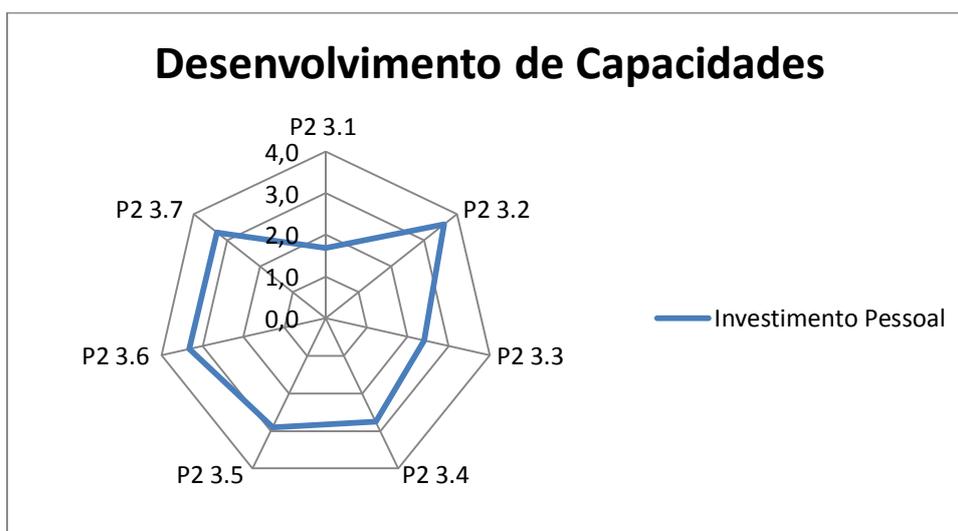
Entretanto, ainda que pese a importância da avaliação pela gestão para a harmonia e melhora do clima organizacional, ficou evidente nos relatos colhidos dos respondentes e latente na observação realizada, a característica do capitalismo da exploração do trabalho pelos donos dos meios de produção (Marx, 1982) fruto da impossibilidade de resistência ou a passividade dos empregados em aceitar a situação que lhe são impostas ao venderem sua força de trabalho.

Para a maioria dos entrevistados as questões de avaliação de desempenho não influencia sua produção. Alegaram que fazem o trabalho corretamente independente da opinião do supervisor de produção.

Quanto à satisfação com as tarefas que realiza, o índice de 3,3 aponta que há uma inclinação, dos respondentes para sentir-se satisfeitos com as tarefas que realizam. Alguns comentaram que gostavam do trabalho que faziam mais do que gostava das pessoas que estava ao seu lado e conviver diariamente ao lado delas era ruim. Gondim e Siqueira, (2004, p.209) alerta que “o ambiente interno influencia as emoções, o humor e o afeto do trabalhador, o que pode facilitar ou dificultar o desenvolvimento de um clima propício ao bem-estar no trabalho”.

O gráfico a seguir, simboliza o RM das respostas dos entrevistados de acordo com a tabela Likert.

Gráfico 5– Uso e desenvolvimento de capacidades.



Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

Percebe-se pelo gráfico 5 que pelo modelo fordista de produção engessa-se a criatividade e qualquer possibilidade de exercício do espírito intraempreendedor do funcionário.

5.2.3.2 Critério Oportunidades de Crescimento - P 2.4

Este critério objetiva avaliar as oportunidades que o trabalhador tem de crescimento profissional dentro da empresa, a segurança de manter-se empregado e a participação em eventos que fomenta sua carreira. Foram consideradas as variáveis referentes ao crescimento profissional; a capacitação e treinamentos nas tarefas que exerce; a rotatividade de admissão e demissão, e o apoio para melhoria da escolaridade. Os resultados encontrados são apresentados na tabela 14 a seguir.

Tabela nº 14 – Oportunidades de crescimento.

| Dimensões | Crescimento Profissional |
|--|--------------------------|
| P2 4.1 Participação em palestras e cursos | 2,1 |
| P2 4.2 Capacitação dos trabalhadores | 2,7 |
| P2 4.3 Bolsa incentivo escolaridade | 1,2 |
| P2 4.4 Oportunidade crescimento profissional | 2,0 |
| P2 4.5 Recrutamento interno | 1,8 |
| P2 4.6 Segurança no emprego | 2,9 |
| P2 4.7 Frequência de demissões | 2,0 |
| RM | 2,1 |

Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

Analisando a tabela acima nota-se que o incentivo para melhoria do nível de escolaridade é muito baixo, se tomarmos em conta o grau de exigência da indústria em geral e os padrões atingidos por países mais avançados tecnologicamente.

As variáveis relacionadas à formação profissional apresentam índices bastante inferiores à média. Percebe-se essa limitação pela política de RH, através de ações que promovam a capacitação do empregado, bolsa de incentivo a escolaridade e participação em palestras. Quando perguntados sobre a frequência de participação em palestras, os funcionários responderam que raramente isso acontecia (índice 2,1).

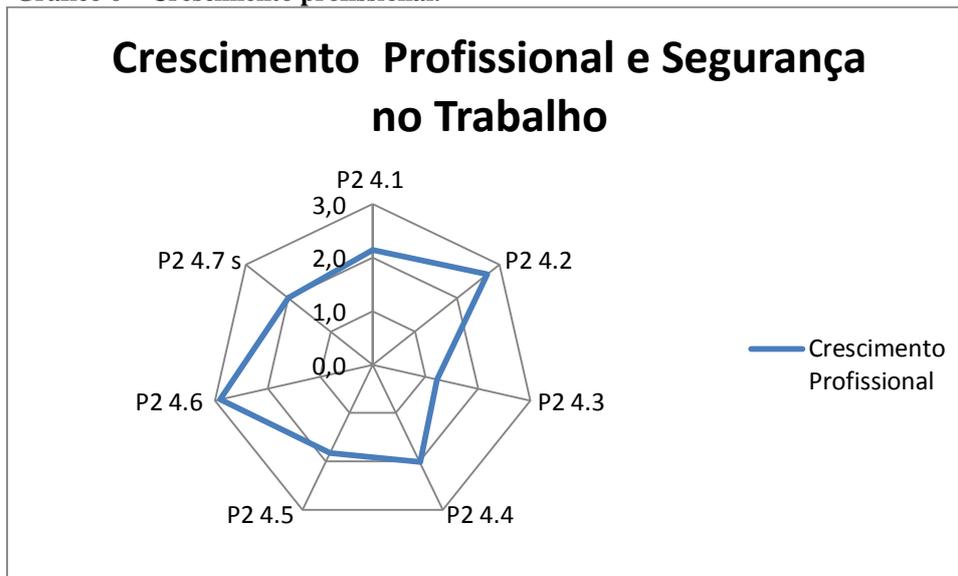
No conjunto dos respondentes observa-se que as respostas mais positivas foram dadas pelos que já estava há sete anos na empresa. Estes chegaram a participar de algumas palestras, mas isso só aconteceu logo no começo, quando a empresa entrou em funcionamento. Depois elas foram rareando até chegar à inexistência. Já os mais novos responderam que nunca receberam nenhum tipo de treinamento e que a capacitação é ruim e realizada por um colega mais velho que ensina a tarefa no desenvolvimento da mesma.

Esse fato remete aos moldes da velha Revolução Industrial quando os aprendizes aprendiam com os capatazes, isso posto para dar uma dimensão do atrasado constatado na organização pesquisada. Alguns respondentes manifestaram o desejo de participar de palestras e de receber treinamento. Para eles o fato de capacitar-se aprendendo com o colega índice (2,7) mais velho gera conflito pois os colegas mais velhos sentem-se chefes.

Alegaram os entrevistados que a empresa nunca oferece bolsa de incentivo para a melhoria da escolaridade e que a inexistência de investimento no seu crescimento profissional os deixavam insatisfeitos. Esta variável apresenta índice 1,2 refletindo muita insatisfação. Informaram que raramente ocorre recrutamento interno (índice 1,8) que melhore sua condição salarial. O índice 2,0 aponta que a empresa estudada não oferece oportunidades de crescimento profissional para os entrevistados, porém eles não se sentem ameaçados em perder o emprego (índice 2,9) pois embora repetidamente haja demissões, (índice 2,0) a grande maioria ocorre por iniciativa dos empregados em função das precárias condições de trabalho.

A segurança no emprego é relacionada ao quanto o empregado adapta-se a execução das atividades. A escassez de mão de obra não permite ao empregador exigir qualificação do empregado de modo que se o funcionário consegue executar a tarefa metodicamente como foi determinado e cumprir as demais normas organizacionais será mantido no trabalho.

Gráfico 6 – Crescimento profissional.



Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

O Gráfico 6, acima, evidencia as respostas dos entrevistados e nota-se que a concentração dos pontos está abaixo do índice 3, caracterizando contribuição predominantemente negativa para a qualidade de vida do empregado

Este critério permite verificar que o empenho do trabalhador está relacionado intimamente com o seu crescimento profissional, no entanto, a organização não investe em nenhuma ação formal para que os funcionários adquiram novos conhecimentos. A baixa escolaridade faz com que o crescimento profissional dos funcionários fique limitado sem nenhuma perspectiva de promoção. Percebeu-se que a organização estudada não prioriza esses elementos como cruciais para o bem estar do funcionário e desconsidera que estes elementos favoreçam a integração na organização e aumento da produtividade.

Em relação à perspectiva de crescimento e desenvolvimento de capacidades ficou evidente que a empresa não investe no desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores entrevistados. Como consequência, o limitado desempenho profissional torna-se uma barreira para a ascensão profissional desmotivando o trabalhador e afetando sua qualidade de vida.

5.2.4 Relacionamentos Sociais no Ambiente de trabalho. Critério da Integração Social na Organização.

Para este critério considera que a QVT está associada a um certo relacionamento harmonioso entre os trabalhadores da organização. A integração social pode ser avaliada pelo

acolhimento e cooperação entre os colegas (índice 3,2), pela ausência de discriminação (índice 3,5) e pelo relacionamento com os superiores (índice 3,6).

Os dados apresentados na tabela nº 15 a seguir refletem que raramente os trabalhadores contribuem com alguma sugestão para o setor em que atuam (índice 2,0) e que a saída do local de trabalho só acontece em casos excepcionais (índice 1,8) para atendimento às necessidades fisiológicas. Nestes casos o colega da equipe assume a tarefa e é neste sentido que a ideia de trabalho em equipe (3,6) é disseminada.

No tocante ao acolhimento e relacionamento entre os colegas (índice 2,9) percebeu-se nas observações que existe um acolhimento parcial entre os funcionários com menos tempo de serviço e um afastamento em relação aos que têm mais tempo de empresa. Alegaram os mais novos que os “antigos querem mandar”. Gondim e Siqueira (2004, p. 221) relatam que “as pessoas que se encontram há mais tempo na organização tendem a ter atitudes favoráveis à retaliação”. Essa situação gera ruídos e desarmonia no espaço de trabalho, visto que há por parte dos mais novos uma relutância em acatar ordens de pessoas que possuem a mesma função que a sua.

Outro ponto observado é a demonstração de satisfação no relacionamento com os superiores, apontando índice de 3,6. Segundo os entrevistados esse contato só ocorre quando há falha na execução das tarefas. Relataram que isso é bom, pois basta fazer seu trabalho certo e não sofrerá interferências indesejáveis no trabalho.

A tabela 15 apresentada a seguir demonstra os resultados encontrados para o critério.

Tabela nº 15 – Integração Social na Organização

| Dimensão | Relacionamentos |
|---|------------------------|
| P2 5.1 Discriminação na empresa | 3,5 |
| P2 5.2 Sugestões de melhoria para o setor | 2,0 |
| P2 5.3 Afastamento do setor | 1,8 |
| P2 5.4 Relacionamento com os superiores | 3,6 |
| P2 5.5 Acolhimento pelos colegas | 2,9 |
| P2 5.6 Trabalhos em equipe | 3,6 |
| P2 5.7 Cooperação entre os colegas | 3,2 |
| RM | 2,9 |

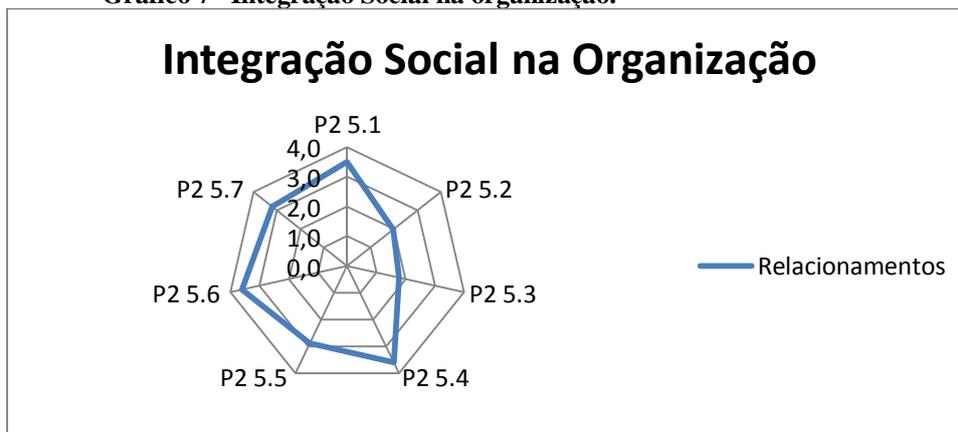
Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

Observando o gráfico 5 abaixo e tabela 15 logo acima, relativos ao critério da integração social, destaca-se com o menor índice - é o afastamento do setor. Os funcionários alegaram que para se afastar do setor para satisfazer necessidades fisiológicas tem que pedir ao colega para substituí-lo nesse tempo e informar ao superior sua saída, o que os deixam **constrangidos**. Essa prática é adotada nas empresas em que o processo produtivo necessita que a saída dos trabalhadores seja controlada e resulta quando do desligamento do funcionário em ações trabalhistas com alegação de constrangimentos. Sakamoto (2012, p.1) apresenta relato similar de trabalhador em frigorífico do Mato Grosso. “Tu não tem liberdade pra tu ir no banheiro. Tu não pode ir sem pedir ordem pro supervisor teu, pro encarregado teu. Isso aí é cruel lá dentro. Tanto que tem gente que até louco fica” – Adelar Putton, ex-funcionário de frigorífico.

No frigorífico estudado esta variável apresentou índice 1,8 refletindo assim um descontentamento com a situação.

É notório perceber que as variáveis que tratam dos relacionamentos, seja com o superior (3,6) ou cooperação com os colegas (3,2), ou com trabalhos em equipe (3,6) obtiveram resultados que reflete o processo organizacional e não a cultura, visto que a variável que trata da discriminação na empresa (3,5) e do acolhimento pelos colegas (2,9) apresentarem índices próximos a faixa intermediário 3, atestando a deficiência na integração social, confirmando que o relacionamento com os pares dentro da organização afetam as condições de trabalho e a qualidade de vida do trabalhador. O Gráfico nº 7 apresentado a seguir demonstra essa realidade.

Gráfico 7– Integração Social na organização.



Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

A integração na empresa se limita ao convívio diário e ao compartilhamento de algumas tarefas. Os funcionários não se sentem acolhidos pelos colegas, embora não haja discriminação. Percebeu-se que homens e mulheres, funcionários mais jovens e mais velhos tratavam-se formalmente. Apesar da existência do acolhimento pelos colegas os relacionamentos precisam ser melhorados., visto que não há atividades integradoras na organização.

As variáveis de relacionamento e sentimento de equipe buscam analisar o companheirismo e o nível das relações humanas que determina o clima organizacional e o nível de qualidade de vida na empresa. (KANAANE, 1995)

No que se refere aos relacionamentos sociais no ambiente de trabalho percebeu-se com o estudo que o RM de 2,9 reflete que os respondentes não tem uma integração social satisfatória. Os contatos acontecem por uma necessidade da estrutura formal e não em função dos relacionamentos afetivos característicos da estrutura informal.

5.2.5 Aspectos de Segurança e Direitos Trabalhistas. Critério do Constitucionalismo

O constitucionalismo tem como premissa analisar a existência de normas e procedimentos que legitime os direitos e os deveres dos trabalhadores, garantindo-lhes qualidade de vida no trabalho. Por esta lógica torna-se fundamental resguardar a individualidade do trabalhador, conceder-lhe direito à liberdade de expressão e justiça igualitária.

O cumprimento das normas de segurança está relacionado à execução dos procedimentos operacionais e as normas internas da organização com o intuito de minimizar os acidentes e aumentar a segurança no trabalho (índice 3,4). Neste aspecto, os dados das pesquisas apontaram que na maioria das vezes as normas são acatadas, porém ainda ocorrem acidentes (índice 3,0) mesmo que seja em função do descumprimento de alguma ordem de segurança (índice 3,5). Na variável de comunicação com os superiores os entrevistados alegam boa comunicação e o índice se manteve em 3,3, contudo relataram que de forma acentuada há favoritismo concedendo regalias para uns e não para outros. Este fato registrou índice de 2,7 para variável tratamento igualitário. No quesito respeito aos direitos trabalhistas o índice ficou em 2,6 sinalizando que há descumprimento.

Ainda que as normas de segurança no trabalho sejam praticadas, e o uso de equipamentos individuais e coletivos sejam adotados, trabalhar em frigorífico constitui um

trabalho de risco e causa acidentes com frequência. Sakamoto (2012, p.1) chama a atenção para “um dano silencioso, mas que se faz presente com muita dor”. Alega o autor que a prática excessiva de movimentos repetidos somados com a pressão para atingir as metas inutiliza mais os trabalhadores do que os instrumentos cortantes. Sardá, apud Sakamoto (2012, p.1), “os empregados continuam submetidos a um ritmo de trabalho intenso e incompatível com a saúde física e mental, com a realização de 70 a 120 movimentos por minuto, quando estudos apontam que o limite de 30 a 35 movimentos por minuto não deve ser excedido”. A tabela 16 apresenta abaixo os índices desse critério.

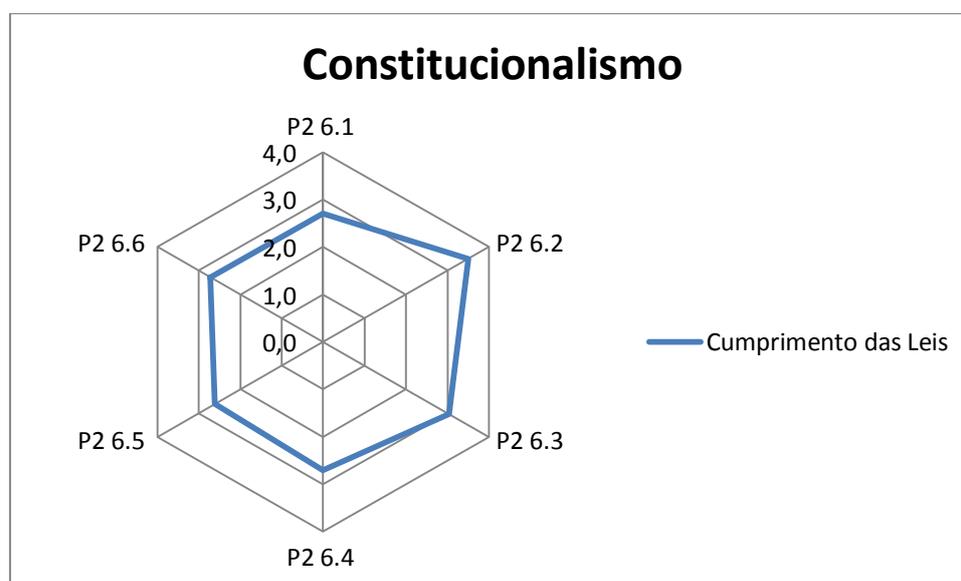
Tabela nº 16 – Constitucionalismo

| Dimensão | Cumprimento das Leis |
|--|-----------------------------|
| P2 6.1 Normas de segurança no trabalho | 3,4 |
| P2 6.2 Descumprimento de normas causa acidentes | 3,5 |
| P2 6.3 Frequência de ocorrência de acidentes | 3,0 |
| P2 6.4 Comunicação entre superiores | 3,3 |
| P2 6.5 Respeito aos direitos trabalhistas | 2,6 |
| P2 6.6 Tratamento igualitário para os empregados | 2,7 |
| RM | 3,1 |

Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

A questão dos direitos do trabalhador está relacionada à satisfação dos pesquisados quanto ao cumprimento por parte da empresa dos deveres legais e morais para com os trabalhadores. O gráfico nº 8 a seguir representa a distribuição dos índices desse critério.

Gráfico 8 – Constitucionalismo



Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

O RM do critério constitucionalismo apresenta índice 3,1. O gráfico acima apresenta um balanceamento sinalizando os índices que se aproximam do ponto intermediário n ° 3. Esse fato demonstra que a empresa adotou um certo equilíbrio no que tange ao constitucionalismo, cumprindo alguns direitos e negando outros. Atente-se para essas questões que ao serem contempladas cotidianamente favorecem a qualidade de vida, positiva ou não, dentro e fora dos muros da organização.

O respeito aos direitos trabalhistas no frigorífico estudado apresentou índice 2,6 no critério de constitucionalismo refletindo uma parcialidade no cumprimento das leis. Segundo os entrevistados, uma lei não cumprida é a concessão do vale transporte.

Os entrevistados informaram que a empresa só contrata funcionários das redondezas para não pagar o vale transporte e estes quando residem em outro local também não recebem. Essa informação também foi dada pelo Diretor Comercial. Segundo o dirigente a preferência pela população do entorno tem um apelo social de valorização da comunidade. Todavia, foi encontrado funcionários que residiam em outra cidade e se deslocavam diariamente para o trabalho de bicicleta, utilizando a BR 101 sem uso de proteção individual e pista de ciclismo.

A Lei 7418/85 é clara quando afirma: “Não existe determinação legal de distância mínima para que seja obrigatório o fornecimento do Vale-Transporte, então, o empregado utilizando-se de transporte coletivo por mínima que seja a distância, o empregador é obrigado a fornecê-los”.

Observou-se que o frigorífico encontra-se em um local de difícil acesso, onde não há oferta de transporte coletivo público, obrigando aos funcionários a se deslocarem do trabalho e caminhar até a rodovia onde atravessam as pistas correndo o risco de serem atropelados ao tentar pegar o transporte que os levará para casa.

Os funcionários revelaram ter acesso à comunicação com os superiores imediatos ainda que não seja satisfatório.

O tratamento igualitário respalda-se na liberdade de expressão e comunicação com os superiores e está relacionada às condições que o trabalhador tem de opinar no ambiente de trabalho, sem medo de ser repreendido.

No que tange aos aspectos de segurança e direitos trabalhistas ficou claro que a organização economicamente tenta equilibrar suas ações concedendo alguns direitos aos trabalhadores e retendo outros. Na percepção dos trabalhadores essas ações não chegam a afetar a sua qualidade de vida visto que o RM desse critério apontou índice 2,9, aproximando-

se da faixa intermediária. A satisfação com as normas de segurança, a comunicação com os superiores e o tratamento igualitário foram os índices mais baixos em relação a um índice considerado satisfatório.

5.3 – Condições de trabalho e qualidade de vida

O quadro abaixo sintetiza os dados levantados na pesquisa realizada no frigorífico estudado. Buscou analisar as condições de trabalho e qualidade de vida dos empregados no frigorífico de abate de frango em Pernambuco. Teve como diferencial a excelente receptividade do Diretor Comercial em permitir a pesquisa e liberar os supervisores de produção e qualidade para que nos dessem todas as informações necessárias, e a disponibilidade dos operários em responder ao questionário no seu horário de almoço. Foi liberado a sala de treinamento onde pudemos nos encontrar e realizar as entrevistas, observações e aplicação do questionário.

Verificou-se por meio da pesquisa que os respondentes de forma geral tinham um senso comum a respeito das questões abordadas no instrumento e se posicionavam nas conversas e entrevistas com a mesma lógica de argumentação. Apresentavam-se céticos a respeito de qualquer tipo de melhoria, porém torciam para que essa pesquisa pudesse de alguma forma contribuir para melhorar as condições atuais de trabalho. A tabela nº 17 a seguir faz a ilustração dos critérios estudados.

Tabela nº 17 – Condições de trabalho e qualidade de vida.

| Crítérios / Dimensões/ Fatores | | O ambiente de trabalho é nocivo à saúde? | Grau de Condições de trabalho |
|---------------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| 1 | Compensação justa e adequada | A | 1,9 |
| 2 | Condições de trabalho | B | 3,0 |
| 3 | Uso ou desenvolvimento de capacidade | C | 2,8 |
| 4 | Oportunidade de crescimento e segurança | D | 2,1 |
| 5 | Integração social na organização | E | 2,9 |
| 6 | Constitucionalismo | F | 3,1 |
| 7 | Trabalho e vida | G | 3,3 |
| 8 | Relevância social | H | 2,8 |

Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora.

Observou-se de partida que para a maioria dos critérios, os entrevistados responderam com escores inferiores a 3 pontos da escala Likert o que aponta para condições inadequadas de trabalho que pode provocar baixa qualidade de vida.

O critério da compensação justa e adequada obteve índice mais baixo, apenas 1,9 evidenciando que as questões relacionadas com a remuneração é crucial para a qualidade de vida. Para os pesquisados, não possuir os mesmos benefícios remuneratórios praticados no mercado os deixa muito insatisfeito e afeta sua autoestima. Esse fato é alertado por Costanzi, (2006, p.3), quando afirma que “remunerar, de maneira distinta, indivíduos que possuem, em princípio, o mesmo potencial produtivo e trabalham em postos de trabalho similares, tanto via segmentação quanto sob a forma de discriminação, o mercado de trabalho estaria funcionando como gerador de desigualdades”. Dessa forma, para garantir a qualidade de vida, o pagamento de salário deve ser justo e a renda deve suprir as necessidades do trabalhador. Walton (1973).

Para o critério das condições de trabalho foi apresentado índice de 3,0. Percebeu-se nesse critério que os entrevistados não tinham percepção da extensão do impacto que as condições de trabalho podem acarretar para a sua saúde. Na execução das tarefas diárias encaram a realização de horas extras com naturalidade e como uma forma de ser remunerado pela produtividade. Observando a classe trabalhadora durante a revolução industrial, Marx (1982, p. 424), alertou que, “[...] baratear as mercadorias, encurtar a parte do dia de trabalho da qual precisa o trabalhador para si mesmo, para ampliar a outra parte que ele dá gratuitamente ao capitalista. A maquinaria é meio para produzir mais-valia”.

O uso das máquinas obrigam ao operário adaptação e habilidade para acompanhar a cadência imposta. Limitado na sua criação e capacidade de intervenção no processo produtivo resta ao operário repetir os movimentos no tempo determinado. O trabalho torna-se tedioso e o desempenho não é valorizado conforme retratado no critério 3 de uso e desenvolvimento de capacidades. Por esse prisma, Marx (1982) afirma que a produção do trabalho humano foi aumentado quando a ciência e a tecnologia tornaram-se forças produtivas de acumulação de capital. Felizardo (2010) complementa dizendo que esse aumento baseia-se no recurso da apropriação da mais-valia, sem preocupação com as consequências sobre o nível de emprego e condições de trabalho.

Neste sentido o operário passa a ser uma extensão da máquina e como tal não há necessidade de elevado grau de capacitação, treinamento ou investimento na melhoria de habilidades. O critério 4 que trata das *oportunidades de crescimento* obteve índice 2,1. Esse número evidencia que a empresa não investe no capital humano. Felizardo (2010) postula que para o trabalhador se inserir na sociedade de hoje faz-se necessário que ele tenha um número

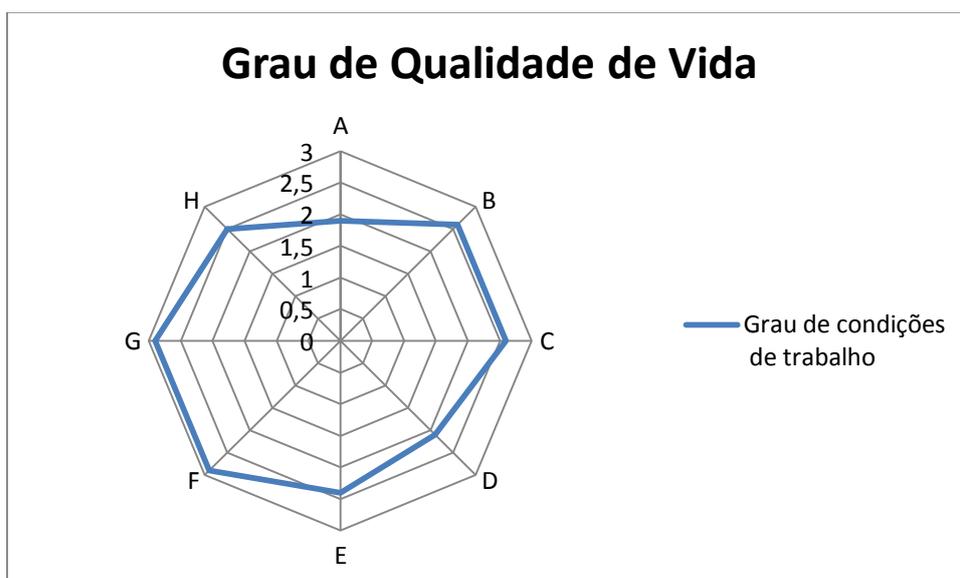
mais elevado e complexo de capacidades. Por outro lado, em economias estáveis, o trabalhador qualificado busca postos de trabalho condizentes com seu grau de qualificação, ficando os postos de trabalho degradantes para os trabalhadores de menor qualificação.

No critério da integração social o índice 2,9 atesta que há algum movimento de integração praticado no frigorífico, no entanto, os dados da pesquisa apontaram que esse movimento resume-se a divisão de tarefas onde os funcionários são obrigados pelo processo a se integrarem para a execução da atividade e a mudar de posição como forma de prevenir doenças ocupacionais. Não foi percebido existência de eventos voltados para harmonizar o ambiente de trabalho e melhorar o clima organizacional.

O constitucionalismo e a relevância social apresentaram índices 3,1 e 2,8 respectivamente. Para o primeiro, o não cumprimento das leis pelo empregador é fato bastante claro para os entrevistados, porém a história particular de cada entrevistado faz com que eles se sujeitem a essa condição e se para uns é difícil e degradante, para outros representa uma evolução na escala de evolução social. Para estes o trabalho não é um fardo, mas um meio de ascensão social e assim, relevante para a própria vida.

O critério 7, trabalho e vida retrata essa condição, onde os entrevistados pela possibilidade de usufruírem de tempo ao lado da família, nos finais de semana, faz com que relevem o desgaste físico consumido na jornada de trabalho da semana.

Gráfico 9 – Grau de qualidade de vida



Fonte: Dados da pesquisa – elaborado pela autora

Analisando o gráfico nº 9 denominado grau de qualidade de vida, nota-se de imediato que a maioria dos pontos ficam abaixo de 3, embora alguns se aproximem desse índice, apontando uma relativa baixa qualidade de vida dos empregados no frigorífico de abate de frango. O destaque negativo fica por conta do critério da compensação justa e adequada, que trata das condições salariais e da baixa remuneração.

A necessidade de ter um trabalho para o sustento próprio ou da família leva os trabalhadores a se submeter à condição imposta no frigorífico. São trabalhadores de origem humilde, com baixo nível de escolaridade e muitas vezes sem experiência no mercado de trabalho formal. Essa realidade do frigorífico estudado não difere dos frigoríficos do Sul do País conforme registros de entrevista realizados por Marchi (2012, p. 32),

José: Oportunidade, lá tem esse pessoal simples ali, que vem do Mato Grosso, lá São José das Palmeiras, coisa que era tudo colono, tudo agricultor, tudo simples, nunca tiveram uma oportunidade lá e sempre sofrido, agora eles vem de lá, tem seu emprego aqui, a melhor refeição deles é aqui no frigorífico, né, chegam aqui, usam desde o calçado até coisas, roupa da firma, tem seu convênio, tem seu lanche, tem seu descansinho.

Nota-se no depoimento acima a percepção do funcionário acerca do trabalho. Sua avaliação do trabalho pauta-se na sua condição humana anterior e não na condição imposta pelo empregador. O trabalho é visto como uma oportunidade de melhoria de vida e única opção para uma parcela de trabalhadores até então excluídos do mercado de trabalho como apresenta Marchi (2012, p.3) no depoimento do entrevistado abaixo.

José: Que trabalha ali são mulheres, tudo senhoras que não consegue, vamo dizê, oportunidade em outros lugares, por causa da idade, por causa de estudo, por causa, mulheres separada, mulheres tudo assim que, é difícil, né, tem que ficá de dia em casa, daí então vêm trabalhá de noite ou trabalhá na parte da manhã e fica a tarde e faz em casa é assim que funciona, então é um lugar onde que...

Os depoimentos colhidos de funcionários do Paraná não são diferentes das observações realizadas no frigorífico estudado, salvo algumas características geográficas de cada região. Todavia fica evidente que de todas as maneiras os trabalhadores de frigoríficos são explorados. Passam horas na mesma posição, em pé, parados e repetindo os mesmos gestos sem intervalo para descanso e necessitando de autorização para ir no banheiro. Não podem cometer erros na linha de produção embora não recebam treinamento adequado para a execução da tarefa. Supervisionados constantemente, a atividade se caracteriza com o escravo vigiado pelo capataz para não diminuir a produção e o ritmo de trabalho.

Marx e Engels (1975, p. 28) postulam,

hoje em dia o custo do operário se reduz, mais ou menos, aos meios de subsistência indispensáveis para viver e perpetuar sua linhagem. Mas o preço do trabalho, como de toda mercadoria, é igual ao custo de sua produção. Portanto, quanto mais enfadonho é o trabalho, mais baixam os salários.

Segundo Mandell, (1932:1982) quando analisa o processo de acumulação e concentração do capital, previa que ao chegar no final do século XX, a indústria estaria totalmente mecanizada, seguindo assim às previsões de Marx quando ele analisa os processos de substituição de trabalho vivo, por trabalho morto, ou seja, mão de obra por máquinas e equipamentos. Tal fato porém não vem acontecendo. Observa-se no início do século XXI, o contrário. Em países periféricos a exemplo da China, máquinas e equipamentos mais caros vem sendo substituídos por mão de obra, ou seja, deixa-se de usar máquinas e equipamentos mais modernos por ser a mão de obra usada abundante e muito barata vis a vis aos bens de capital. O salário praticado é tão baixo que de certa forma viabiliza o uso de mão de obra ao contrário do que Marx previa ao analisar a situação produtiva na revolução industrial.

Desta feita, a existência do trabalho precário, no objeto hora em análise, frigorífico de aves, observa-se essa realidade. Há uma execução de tarefas onde a qualidade de vida fica comprometida e se isso não é observado diretamente pelos trabalhadores, talvez pelo fato de virem de atividades mais precárias ainda, ou socialmente denegridas (empregadas domésticas por exemplo).

Toma-se outro exemplo à construção civil ou outras atividades realizadas ao relento, onde o trabalhador se sujeita às intempéries da natureza além de executarem trabalho também extenuante pelo uso da força física ao extremo. O trabalho no frigorífico, em que pesem as condições apresentadas, em comparação, parecem ser para os trabalhadores, em princípio, menos degradantes do que as executadas anteriormente. Contudo, para um bom e sensível observador, o fato de em algumas operações, executa mais de 30 mil operações por um único operador, durante um dia, constitui-se de per si um fato grave do ponto de vista de comprometimento da saúde do trabalhador, ao menos no médio prazo.

Ainda na perspectiva de Mandel (op. cit. p. X, XI) "A produtividade do trabalho é afetada, obviamente, pelas revoluções técnicas, mas também pela expansão do comércio mundial e pelo imperialismo (termo menos usado atualmente - observação da autora) capazes de proporcionar às economias industrializadas matérias primas e alimentos abundantes e

baratos. Nessa perspectiva, essas condições locais do uso da mão de obra, observadas no objeto de estudo, são ditadas pelo que ocorre na indústria de frigorífico local e nacional juntamente com as respectivas instituições públicas e privadas (leis e acordos) visando adaptar as condições locais à competitividade internacional na busca de mais espaço pelo mercado de commodities do agronegócio.

As condições de trabalho no frigorífico estudado estão no bojo desse ambiente de competitividade, ou seja, de geração de produtos mais baratos e de oferta rápida para consumos de massa ainda que destinada ao mercado regional.

Em relação à pesquisa apresentada pode-se asseverar que as condições observadas pela pesquisadora e percebidas pelos respondentes impactam no geral, negativamente a qualidade de vida dos empregados da produção. Segue-se assim a tendência nacional conforme observou-se em pesquisas realizadas no sul e sudeste do país.

6- CONCLUSÃO

Os novos modos de produção alicerçado nos avanços tecnológicos e a divisão social do trabalho em escala global têm colocado a avicultura em evidência mundial. Os países em desenvolvimento e os desenvolvidos precisam de produtos baratos para reduzir as pressões internas por salários. Por outro lado, operar com alta tecnologia em um mercado totalmente competitivo tem exigido das organizações adequações de equipamentos, instalações e mão de obra barata para atender a demanda.

O ponto de partida da presente pesquisa era de que as atividades desenvolvidas pelos empregados nos frigoríficos de abate de frango em Pernambuco, seguiam os modelos e condições de trabalho adotadas nas regiões sul e sudeste do País. Objetivou-se analisar como as condições de trabalho neste frigorífico podiam impactar na qualidade de vida dos empregados, visto que pesquisas nas regiões citadas comprovaram o trabalho ser degradante e nocivo aos trabalhadores.

Analisando o perfil dos trabalhadores constatamos que a baixa escolaridade era uma fator que explicava várias outras situações como por exemplo a sujeição das atuais más condições de trabalho em virtude de serem originários de trabalhos mais precários que as condições relativamente mais inóspitas apresentadas nos frigoríficos. Despreparado profissionalmente para concorrer no mercado do trabalho, estes se resignam e aceitam as condições impostas. A falta de perspectiva profissional e pessoal - excesso de mão de obra desqualificada na região - permitem o pagamento dos baixos salários. Conjuga-se a isto, os baixos ou ausência de investimentos na capacitação e profissionalização dos trabalhadores praticados na empresa pesquisada.

Ainda que tenha ocorrido avanços, desde a revolução industrial o capitalista impõe seu modelo de produção buscando incessantemente a mais valor. Executando uma produção fordista, os trabalhadores utilizam seu corpo para completar as tarefas, chegando a realizar diariamente movimentos repetidos mais do que permite a legislação e mais do que a sua condição humana suporta, ao menos no médio e longo prazos.

Embora a legislação trabalhista seja uma realidade para todos os trabalhadores desde a era Vargas, com a criação a CLT, pagamento de horas extras e trabalho remunerado com registro em carteira de trabalho, observa-se na prática, uma exploração e precarização da mão de obra com usurpação dos seus direitos trabalhistas por parte do empregador. Fato evidenciado no frigorífico estudado tendo como exemplo a negação do fornecimento de vale transportes.

Essas práticas refletem o que Antunes já defendia nos anos 70, como uma reestruturação do modo capitalista onde o estado perderia sua força, prevalecendo as forças do mercado. Nessa lógica, os dirigentes adotaram modelos de produção onde há precarização do trabalho, baixa remuneração e integra um processo de globalização que acelera essa degradação. Como expoente dessa condição aparece a China, com trabalhos se aproximando da escravidão, baixos salários e redução de custos obrigando as demais nações a práticas semelhantes a fim de competir nos mercados mundiais.

No Brasil já se escuta rumores do fim do décimo terceiro salário, da mudança da legislação para diminuir a carga tributária em favor dos empregadores, um processo de inicialização da demissão sumária do trabalhador sem nenhuma garantia. A precarização do trabalho nos frigoríficos é uma consequência da busca incessante das empresas de se manter no pódio como maiores exportadores de frango.

O aumento da produção e a elevação da renda do brasileiro, baixou o preço do frango e aumentou o consumo interno. O Brasil está no pódio de maior exportador mundial de carne de frango. Essa condição é permeada por vários fatores, um deles é a produtividade medida em termos de produção de carne por período de abate de aves maduras, o outro é o processo de tecnificação dos frigoríficos, além dos fatores institucionais em nível micro com a intensificação dos processos de integração e em nível macro com o acesso ao crédito em abundância. O lado sombrio é que, no conjunto, essas condições tem comprometido a qualidade de vida dos trabalhadores nos frigoríficos, conforme pesquisas realizadas, incluindo-se a que é apresentada neste trabalho.

O modelo exportador desenvolvido nos frigoríficos de abate de frango e as condições de trabalho adotadas determinam o padrão dos frigoríficos não exportadores.

O frigorífico estudado é o terceiro em produção no Estado de Pernambuco. Não faz exportação e opera em um só turno. Atendendo ao mercado interno e abatendo somente trinta mil aves por dia, seu volume operacional é muito baixo comparado com os concorrentes locais e com os do Sul do País. Embora siga todas as etapas produtivas, a velocidade com que elas são realizadas é mais baixa se comparadas aos exportadores e causa menos impacto aos seus trabalhadores. Justifica-se assim, em parte, a condição percebida pelos trabalhadores sobre as suas condições operacionais.

Ainda que aqueles percebam as consequências dos danos que lentamente vão afetando sua qualidade de vida, continuam na atividade por necessidade e falta de opção.

Os temas Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho tornam-se caros nos tempos atuais de massificação da produção e precarização do trabalho na busca incessante

pelo lucro. Referenciado neste estudo é o reflexo de um novo modelo de produção e se torna um fator importante para a organização estudada objetivando racionalizar os entraves existentes na relação empregador versus empregado, criando ações que favoreçam relativamente os dois lados, ou atenuar as condições impostas aos trabalhadores.

Para realizar esse estudo foi preciso conhecer a percepção do trabalhador acerca da QVT e não somente conhecer as rotinas dos processos do trabalho e o comportamento dos trabalhadores dentro da organização. Para tanto, a pesquisa de campo foi de suma importância por permitir aliar a visão dos trabalhadores às teorias estudadas e as ações realizadas. Nesta lógica a pesquisa transforma o conhecimento adquirido em benefício dos trabalhadores pesquisados e nos leva a ampliar o senso crítico e a rever nossa maneira de ver o trabalho e suas consequências em nossas vidas.

Este estudo serve de apoio para os gestores de frigoríficos de abate, em especial para o frigorífico estudado, uma vez que permite conhecer a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o sentimento dos trabalhadores na linha de produção acerca do tema. O entendimento dessa dualidade de percepção apontará que há muito a fazer a fim de que uma melhor qualidade de vida no trabalho seja alcançada. Embora algumas ações sejam praticadas, muitas outras ainda sequer foram consideradas e o que existe carece de acompanhamento. Para que haja sustentabilidade econômica, se faz necessário praticar a sustentabilidade social e ambiental e é neste prisma que as ações dos gestores devem se concentrar para manter a empresa sustentável galgando mercados conscientes e garantir a qualidade de vida para os trabalhadores.

Dentre os modelos de avaliação de qualidade de vida no trabalho apresentados neste estudo, a adoção do modelo de Walton (1973) justifica-se em função do autor basear-se na ideia de um trabalho humanizado que valoriza o indivíduo por inteiro.

Não se buscou com a pesquisa definir conceitos sobre qualidade de vida no trabalho mas identificar as condições de trabalho nas organizações que comprometem a qualidade de vida dos trabalhadores. Considera-se nesse aspecto os fatores individuais, anseios e necessidades dos trabalhadores além dos aparatos organizacionais e das políticas dos recursos humanos.

Conclui-se com esta pesquisa que não é possível ter qualidade de vida sem ter qualidade de vida no trabalho. O reflexo da experiência profissional do indivíduo é determinante para ao seu bem estar visto que trabalho e trabalhador são indissociáveis.

Seria recomendável uma pesquisa comparativa com um espectro mais amplo e temporal para verificar se as condições percebidas no objeto estudado são muito diferentes

daquelas observadas nos frigoríficos do Sul e Sudeste do País. No frigorífico local a velocidade mais lenta imposta no processo produtivo pode retardar os danos causados na saúde dos trabalhadores e dificulta sua percepção a respeito das condições de trabalho.

É notória a dificuldade de acesso aos pesquisadores em tais locais de produção. Além dos chamados segredos industriais, há a questão do tempo dos trabalhadores dedicados a responder perguntas nas entrevistas.

O ideal seria realizar entrevistas com uma amostra maior envolvendo outros frigoríficos. Esta pesquisa limita-se a visão dos trabalhadores em um frigorífico de abate em virtude da dificuldade de acesso a outros frigoríficos, assim, fica como sugestão para outra pesquisa, mapear as condições de trabalhos nos frigoríficos da região e comparar com as condições praticadas nos frigoríficos da região sul e sudeste do País.

REFERÊNCIAS

ABEF. Relatório Anual 2005. **Associação Brasileira dos Produtores e Exportadores de Frangos**. Disponível em <<http://www.abef.com.br>>. Acesso em: 14/-3/2014.

ABEF. Relatório Anual 2006. **Associação Brasileira dos Produtores e Exportadores de Frangos**. Disponível em <<http://www.abef.com.br>>. Acesso em: 14 /03/2014.

ABEF. **Volume Exportado De Carne De Frango Mantém Alta Em 2014** Disponível em <<http://www.ubabef.com.br/noticias/1054?m=62>>. Acesso em 29/11/2014.

AGÊNCIA BRASIL. **Lançada Cartilha que Aborda as Condições de Trabalho Para o Setor Frigorífico**. Disponível em <http://www.diariodepernambuco.com.br/app/noticia/brasil/2013/06/24/in,446810/lancada-cartilha-que-aborda-as-condicoes-de-trabalho-para-o-setor-frigorifico.shtml>. Acesso em 24/11/2014.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? Ensaio Sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Ed. Cortez, Campinas, Unicamp, 1995.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11ª Edição. Editora Cortez, 2006.

AMARAL, C. S. **Atuação Cinesioterapêutica Preventiva da Espondilose Cervical Causada por Transporte de Carga/peso**. Disponível em <http://interfisio.com.br/?artigo&ID=369&url=Atuacao-cinesioterapeutica-preventiva-da-espondilose-cervical-causada-por-transporte-de-carga/peso>. Acesso em 27/11/2014.

ARENDT, H. **A Condição Humana**. 10 ed. Ed. Forense Universitária, Rio de Janeiro, 2001.

AVISITE. **Aurora Amplia Produção da Indústria Arrendada em Xaxim, SC**. Disponível em: <http://www.avisite.com.br/clipping/?codclipping=24407>. Acesso Em 24/11/2014.

BARZOTTO, P. C. **Riscos e Acidentes na Indústria Frigorífica**: Processo de abate de frango. 2013. 69 f. Monografia (Especialização em Gestão Engenharia de Segurança do Trabalho) - Universidade Federal de Educação Tecnológica do Paraná, Curitiba, 2013.

BELUSCI, S.M. **Doenças Profissionais ou do Trabalho**. 3ed. São Paulo: Senac, 2001.

BERGAMINI, C.W.; BERALDO, D. G. **Avaliação de Desempenho Humano na Empresa**. 4ª ed. Atlas: São Paulo, 2010.

BITINAS, C. A. **A importância do Relacionamento no Ambiente de Trabalho**. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2013-ago-09/sociedades-sa-importancia-relacionamentos-ambiente-trabalho>, acesso em 18/04/2014.

BRASL. Ministério da Agricultura – **Aves**. Disponível em <http://www.agricultura.gov.br/animal/especies/aves> acesso em 15/03/14.

BRASIL, NR17. **Ergonomia**. Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEFBAD7064803/nr_17.pdf

BRASIL. MTPS. **Portaria n.º 3.751, de 23 de Novembro de 1990**. Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812C12AA70012C13340B670F37/p_19901123_3751.pdf acesso 13/05/2014.

BRASIL. MTE. NR-36 - **Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**. Disponível em [http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013E237DCD6635C2/NR-36%20\(atualizada%202013\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013E237DCD6635C2/NR-36%20(atualizada%202013).pdf). Acesso em 13/05/2014.

BRASIL. MPT. **Carta Sugere Redução de Ritmo de Trabalho nos Frigoríficos**. Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/2008/12/carta-sugere-reducao-de-ritmo-de-trabalho-nos-frigorificos/>. Acesso em 01/05/2013.

BRASIL. Ministério da Agricultura. **Portaria SDA/MAPA 210/1998**. Disponível em [://sistemasweb.agricultura.gov.br/sislegis/action/detalhaAto.do?method=recuperarTextoAtoTematicaPortal&codigoTematica=1864168](http://sistemasweb.agricultura.gov.br/sislegis/action/detalhaAto.do?method=recuperarTextoAtoTematicaPortal&codigoTematica=1864168)

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados**. Disponível em [.http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013E237DCD6635C2/NR-36%20%28atualizada%202013%29.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3DCADFC3013E237DCD6635C2/NR-36%20%28atualizada%202013%29.pdf). Acesso em 24/11/2014.

BRASIL. INSS. **Instrução Normativa INSS/DC nº 98 - de 05 de Dezembro de 2003 –DOU de 10/12/2003**. Disponível em <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/INSSDC/2003/98.htm> Acesso em 27/11/2014.

BRASIL. Presidência da República Casa Civil. **Lei nº 7.418, de 16 de Dezembro de 1985**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7418.htm. Acesso em 28/11/2014.

BRASIL. Ministério da Agricultura. **SISBI**. Disponível em <http://www.agricultura.gov.br/portal/page/portal/Internet-MAPA/pagina-inicial/animal/produto-final/sisbi>. Acesso em 23/01/2015.

BRUYNE, P. de. **Dinâmica da Pesquisa em Ciências Sociais: os pólos da prática metodológica**. Rio de Janeiro: F. Alves, 1977.

CAMACHO, L. G. **Qualidade de Vida Através do Trabalho**. Treinamento & Desenvolvimento, set/95. 1995

CASSIANO, R. M. **Estratégias Competitivas das Empresas Produtoras de Sementes de Soja: um estudo exploratório no Sul de Mato Grosso**. CNEC/FACECA. Faculdade

Cenecista de Varginha. Mestrado em Administração e Desenvolvimento Organizacional. Varginha, 2005. (Dissertação).

CNTA AFINS. **Cartilha dos Trabalhadores do Setor de Frigorífico**. Disponível em <http://www.cntaafins.org.br/wp-content/uploads/2014/02/Cartilha-Frigor%C3%ADficos-18-06-2013-Final-OK.pdf>. Acesso em 24/11/2014.

COSTA D. **Frango Tipo Exportação**. Disponível em <http://revistadinheirorural.terra.com.br/secao/agroneg%C3%ADcios/frango-tipo-exporta%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 15/03/2014.

CODO, W. ; Almeida, M. C. C. G. **DORT (Distúrbio Osteomuscular relacionado ao trabalho)**. Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

COSTANZI, R. N. **As Novas Formas de Exploração do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo e as Políticas de Combate as Desigualdades**. Disponível em http://www.anpec.org.br/revista/vol8/vol8n1p21_38.pdf. Acesso em 28/11/2014.

CHANG JÚNIOR, J.; ALBUQUERQUE, L. G. **Comprometimento Organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo**. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 13-38, 2002.

DAVIS, K.; NEWSTRON, J. W. **Comportamento Humano no Trabalho: uma abordagem organizacional – volume 2**. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 2004. 147 p.

DECENZO, D. A.; ROBBINS, S. P. **Administração de Recursos Humanos**. Rio de Janeiro: LTC editora, 2001.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo : Cortez, 1998.

DETONI, D. J. **Estratégias de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: estudos de casos em agroindústrias**. 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)– Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

ECOAGRO. **Agronegócio no Brasil**. Disponível em <http://www.ecoagro.agr.br/agronegocio-brasil/> . Acesso em 22/11/2014.

FTIA-PR. Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado do Paraná. **Trabalhadores de frigoríficos buscam aprovação de NR**. Disponível em http://www.ftiapr.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=428:trabalhadores-de-frigorificos-buscam-aprovacao-de-nr&catid=46:saiu-na-imprensa. Acesso em 29/11/2014.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, B. O. MENESES, H. S., ÂNGELIS, J. et al. **Emoções e Afetos no Trabalho**. <http://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/emocoes-e-afetos-no-trabalho> Acesso em 16/03/2014.

FELIZARDO, J. M. **Capitalismo, Organização do Trabalho e Tecnologia da Produção e seus Impactos na Qualificação da Força de Trabalho.** Disponível em: <http://www.revistalabor.ufc.br/Artigo/volume3/capitalismo.pdf>. Acesso em 22/11/2014.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras.** Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, V.1, nº 2, p.79-83, abr./mai./jun. 1997.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos, e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial.** 2. ed. Ed. Atlas, São Paulo, 2010.

FRANÇA, A. C.L; KANIKADAN, A. Y. S. **A Construção de um Instrumento de Coleta de Dados a Partir de um Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e do Modelo de Competência do Bem-estar – BEO,** sobre gestão de qualidade de vida no trabalho. READ – Edição 54, Vol 12, Nº 6, 2006.

FROMM, E. **Psicanálise da Sociedade Contemporânea.** 6. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1970.

FRIGOTTO, G. **Educação, Crise do Trabalho Assalariado e do Desenvolvimento: teorias em conflito.** In: FRIGOTTO, G. (Org.). Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

GALVÊAS, E. C. **A Revolução Industrial e Suas Consequências: da corporação de artesãos e manufaturas locais à produção em escala internacional.** Disponível em http://www.miniweb.com.br/historia/Artigos/i_contemporanea/rev_indu_consequencias.html. Acesso em 10/03/2015.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GONDIM, S. M. G., SILVA, N. **Motivação no Trabalho** in Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. / Bastos, A.V.B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre. Artmed, 2004.

GONDIM, S. M. G., SIQUEIRA, M. M. M. **Emoções e Afetos no Trabalho** in Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. / Bastos, A.V.B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre. Artmed, 2004.

GRANDJEAN, E. **Manual de Ergonomia: adaptando o trabalho ao homem.** Porto Alegre : Artes Médicas, 1998.

GRUPO WHOQOL. **Versão em Português dos Instrumentos de Avaliação da Qualidade de Vida (WHOQOL),** Departamento de Psiquiatria e Medicina Legal da UFRGS, Porto Alegre, 1998. Disponível em <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol1.html>>. Acesso em: 14/04/2014.

GUIMARÃES, L. B. de M. **Ergonomia Cognitiva.** Porto Alegre: FEENG/UFRGS, 2004.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The Job Diagnostic Survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.** Technical report n. 4, Department of Administrative Sciences of Yale University, may 1974.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **Development of the Job Diagnostic Survey**. Journal of Applied Psychology, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

HANDY, C. B. **Como Compreender as Organizações**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976. apud MORAES, et al. Qualidade de Vida e Stress em Profissões de Risco. Belo Horizonte.

HECK, F. M., JÚNIOR, A. T., **O trabalho Degradado em Frigorífico e o Adoecimento dos Trabalhadores**. Disponível em http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt6/o_trabalho.pdf. Acesso em 29/11/2014.

HERZBERG, K.; MAUSNER, B. SYNDERMAN, B. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley, 1959.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda., 1990.

IORKOSKI, C. R. B. e RISSI, V. **Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: estudo de caso no setor público**. RACI. vol.4 - n.8 - Janeiro – Junho 2009. Disponível em http://www.ideau.com.br/bage/upload/artigos/art_20.pdf. Acesso 13/05/2014.

IPARDES. **Análise da Competitividade da Cadeia Agroindustrial de Carne de Frango no Estado do Paraná: sumário executivo**. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social, Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade e Grupo de Estudos e Pesquisas Agroindustriais da UFSCAR, Curitiba, 2002.

JACQUES, W. C. A. **Qualidade de Vida: algo mais do que um elenco de benefícios**. Treinamento & Desenvolvimento, Jul/96. 32-33, 1996.

KANAANE, R. **Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo : Atlas, 1995.

KAHN, R. L. **Productive Behavior Throught the Life Course: an essay on the quality of life**. Human Resource Management, 23(1):5-22, Spring, 1984.

KAZMIER, L. J. **Estatística aplicada a economia e administração**. São Paulo : McGraw-Hill do Brasil, 1982.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A.. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LA TAILLE, Y. Desenvolvimento do Juízo Moral e a Afetividade na Teoria de Jean Piaget. In: LA TAILLE, Y. (Org.) **Piaget, Vygotsky, Wallon: teorias psicogenéticas em discussão**. São Paulo: Summus, 1992. p. 47-73.

LIPP, M. N. **Stress, Hipertensão Arterial e Qualidade de Vida: Um guia de tratamento para o hipertenso**. Campinas, Papirus, 1994.

MACEDO, J. de; MATOS, R. D. de. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um estudo realizado com os funcionários da UNICENTRO**, do campus de Irati. Congresso Internacional de

Administração: Gestão estratégica na Era do conhecimento. Ponta Grossa – PR, 2008.

MACHADO, W. L.; BANDEIRA, D. R. **Bem-estar Psicológico: definição, avaliação e principais correlatos**. Estudos de Psicologia. vol.29 no.4 Campinas Out./Dez. 2012.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MANDEL, Ernest. **O Capitalismo Tardio**. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARCITELLI, C. R. de A. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Saúde**. Ensaios e Ciência - Ciências Biológicas, Agrárias e da Saúde Vol. 15, Nº. 4, Ano 2011. Disponível em <http://www.redalyc.org/pdf/260/26022135015.pdf> . Acesso em 20/05/2014.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica Laboral: princípios e aplicações práticas**. São Paulo: Manole, 2004.

MARQUES, L.F. (1996) - **Qualidade de Vida, uma Aproximação Conceitual**. Psico. Porto Alegre, V.27, n.2:49-62.

MARTINS.G. et al. **A Competitividade no Complexo Agroindustrial de Frango**. Disponível em <http://www.sober.org.br/palestra/2/331.pdf>. Acesso em 13/05/2014.

MARTINS, F.; PALMA, D. L. **A Evolução das Doenças LER/DORT na Cidade de Chapecó no Setor da Agroindústria**. Disponível em <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/01/Fabiana-Martins.pdf>. Acesso em 19/03/2014.

MARTINS, R. A. **Sistemas de Medição de Desempenho: um modelo para estruturação do uso**. 1999. 258f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) Escola Politécnica da Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 1999.

MARCHI, B. **Saúde e Relações de Trabalho no Frigorífico de Aves em Marechal Cândido Rondon, Paraná**. 2012. 37p. Trabalho de conclusão de curso .Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Paraná, 2012.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. 7. ed., v. 1. São Paulo:DIFEL, 1982.

MARX, K. **Trabalho Assalariado e Capital**. In: Marx, K.;Engels, F. Obras escogidas de Marx y Engels. Madrid: Fundamentos, 1975.2v.

_____. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1964.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. In: Obras escogidas de Marx y Engels. Madrid: Fundamentos, 1975.2v.

_____. **A Ideologia Alemã**. Tradução de Conceição Jardim e Eduardo Nogueira. Lisboa: Presença/Martins Fontes, 1976. 2v.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de Metodologia de Pesquisa Científica**.2.ed.São Paulo:Atlas, 2010.

MELLO, M. S.de O. **Qualidade de Vida no Trabalho e Motivação**. Disponível em http://www.rh.com.br/Portal/Qualidade_de_Vida/Artigo/6993/qualidade-de-vida-no-trabalho-e-motivacao.html#. Acesso 22/11/2014

MEZZALIRA, C. **A Questão da Saúde do Trabalhador da Agroindústria de Chapecó – SC**. Monografia apresentada à Universidade Comunitária da Região de Chapecó - UNOCHAPECÓ. 2011, 74p. disponível em <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/01/Cristiane-Mezzalira.pdf>. Acesso em 19/05/2014.

MILKNET. **A Sadia Auncia Unidade em Pernambuco na Terça**. Disponível em <http://milknet.com.br/?pg=noticia&id=4825&local=1> Acesso em 13/05/2014.

MIRANDA, D. M. **Qualidade de Vida na Organização em Dez Passos**. Treinamento & Desenvolvimento, Ano 2, n.18 20-21, Jun. 1994.

MOURA, L. L. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: uma aplicação prática do modelo de Walton no contexto de uma empresa em Picos – Pi**. Monografia apresentada à Universidade Federal do Piauí. 2011, 60p. disponível em <http://www.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/LEILA%20LUZ%20FONTES%20.pdf>. Acesso em 22/11/2014.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **Quality of Work life: perspectives and directions**. Organizational Dynamics, v. 11, n. 3, p. 20-30, 1983.

OLIVEIRA, G. A. **Modelo de Qualidade e Produtividade das Questões Operacionais na Fase de Pré-abate de Frangos de Corte**. 203 págs. Tese de Doutorado – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de Trabalho Saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais**. /OMS; tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: SESI/DN, 2010.

PALADINI, E. P. **Gestão da Qualidade no Processo : a qualidade na produção de bens e serviços**. São Paulo: Atlas, 1995.

PEREIRA, C.M.P.A.; MELO, M.R.; SANTOS, M.H. **O Agronegócio do Frango de Corte: Um Estudo de Caso sob a Ótica da Economia dos Custos de Transação**. Informações Econômicas, SP, v.37, p. 7-17, n.1, jan. 2007.

PEREIRA, L.N.V. **Adição de complexo Vitamínico na Dieta Hídrica de Frangos e seus Efeitos no Estresse Pré-abate e Qualidade da Carne**. 54 pág. Dissertação de mestrado - Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz – Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2007.

PORTAL AVES E SUINOS. **Uma Nova Empresa de Exportação de Carne de Frango no Brasil Promete Alavancar o Mercado**. Disponível em : www.portalsuinoeaves.com.br/uma-nova-empresa-de-exportacao-de-carne-de-frango-no-brasil-promete-alavancar-o-mercado/. Acesso em 30/11/2014.

PRESSE F. **Setor Avícola Francês Enfrenta a Dura Concorrência dos Frangos Brasileiros.** Disponível em

http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2013/12/12/internas_economia,403105/setor-avicola-frances-enfrenta-a-dura-concorrenca-dos-frangos-brasileiros.shtml acesso em 15/03/2014.

QUINTANEIRO, T., BARBOSA, M. L. de O., OLIVEIRA, M. G. M. **Um toque de clássicos - Marx, Durkheim e Weber.** 2.ed. Ed. UFMG, Belo Horizonte, 2003.

REBOUÇAS, A. J. de A. *et. al.* **Insalubridade: morte lenta no trabalho: a insalubridade no Brasil.** São Paulo : Oboré Editorial, 1989.

Revista Nacional da Carne. **2015: Como o mercado de carne se comportará?** Disponível em <http://nacionaldacarne.com.br/2015-esta-chegando-como-os-setores-de-bovinos-aves-e-suinos-se-comportarao/>. Acesso em 21/03/2015.

RYFF, C. D. (1989). **Happiness is Everything, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being.** Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069-1081.

RIBEIRO, C. A.de O., CAMPOS, L.N.de M. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Revista Tecer - Belo Horizonte – vol. 2, nº 2, maio 2009.

RIOS, L.F. **Manual de Psicologia Preventiva.** Madrid: Siglo Veintiuno de España Ed. 1994.

REPORTER BRASIL. **Carta Sugere Redução de Ritmo de Trabalho nos Frigoríficos.** Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/2008/12/carta-sugere-reducao-de-ritmo-de-trabalho-nos-frigorificos/> Acesso em 29/11/2014.

SARDA, S. (et.al.). **Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos: considerações dos serviços públicos.** ACTA FISIATRÍCA, vol. 16, n.2, p.59-65, 2009.

SARDÁ,S. **Meio ambiente de trabalho em frigoríficos.** Apresentação Delegacia Regional do Trabalho. Porto Alegre: DRT, novembro de 2009.

SARRES, C.; AGÊNCIA BRASIL. **Doenças do trabalho matam 2 milhões por ano no mundo, diz OIT.** Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-04-23/doencas-do-trabalho-matam-2-milhoes-por-ano-no-mundo-diz-oit>. Acesso em 11/12/2014.

SAKAMOTO, L. **Trabalho em Frigorífico é Atividade de Risco no Brasil.** Disponível em: <http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2012/02/01/trabalho-em-frigorifico-e-atividade-de-risco-no-brasil/>. Acesso em 28/11/2014.

SANTOS, N. & FIALHO, F. A. P. **Manual de Análise Ergonômica do Trabalho.** Curitiba : Gênese Editora, 1995.

SANTOS, N. & FIALHO, F. A. P. **Atropotecnologia: a ergonomia dos sistemas de produção.** Curitiba : Gênese Editora, 1997.

SEBRAE. **Cadeia Produtiva da Avicultura - cenários econômicos e estudos setoriais**. Recife, 2008.

SCHIEHL, A. R. **Percepção e Riscos de Adoecimento dos Trabalhadores da Indústria Frigorífica: uma abordagem psicodinâmica**. 118 pág. Dissertação de mestrado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Campus Ponta Grossa, 2013.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 3ª ed. revisada e atualizada. UFSC/PPGEP/LED. Florianópolis.2001.

SOARES, M.de C. **Efeitos Sociais da Revolução Industrial**, disponível em <http://sociologiaisba.blogspot.com.br/2009/03/efeitos-sociais-da-revolucao.html> acesso em 18/04/2014.

SOUZA, W.A. **Competitividade da Cadeia Agroindustrial de Frango de Corte do Recôncavo Sul da Bahia**. Bahia Análise & Dados Salvador, v. 13, n. 4, p. 889-905, 2004.

SOUSA, R. G. **A alienação do trabalhador na Era Industrial**. <http://www.mundoeducacao.com/historiageral/a-alienacao-trabalhador-na-era-industrial.htm>. Acesso em 10/03/2015.

SOUSA, R. G. **Alienação e Revolução Industrial**. Disponível em <http://www.brasilecola.com/historiag/alienacao-revolucao-industrial.htm> Acesso em 10/03/2015.

TAYLOR, F. W. **Princípios da Administração Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1970.

TEIXEIRA , K.G. **Da Mecanização da Produção à Redução da Jornada de Trabalho Itinerário Crítico do Pensamento Social voltado ao Trabalho**. Disponível em <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zBC9LmZn3ZcJ:www.estudosdotrabalho.org/Da%2520mecaniza%25E7%25E3o.pdf+&cd=12&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 10/03/2015.

TOLEDO, G. L. **Estatística Básica**. 2. ed. São Paulo : Atlas, 1985.

TOLEDO, J. C. **Gestão da Qualidade na Agroindústria**. In: BATALHA, M. O. (Orgs.). **Gestão agroindustrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

TIMOSSI, L. S. **Adaptação do Modelo de Walton para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho**. DOI: 10.4025/reveducfis.v20i3.5780

TRESCA, R. P. e DE ROSE JR, D. **Estudo Comparativo da Motivação Intrínseca em Escolares Praticantes e Não Praticantes de Dança**. Disponível em: <http://www.ucb.br/mestradoef/rbcm/downloads/a1v8n1.pdf>. Acesso em: 10 set. 2004.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e perspectiva**. Caderno de Pesquisa em Administração. São Paulo, V.8, nº1, Jan/Mar 2001.

VÁZQUEZ, A.S. **Filosofia da Práxis**. Tradução por: Maria Ercarnación Moya. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

WALTON, R. E. **Quality of Working Life: what is it?** *Slow Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de Pessoal e Recursos Humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. **Problems and Solutions in the Quality of Working Life**. *Humans Relations*, v. 32, n. 2, p. 111-123, 1979.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Trad. Daniel Grassi. 3ª ed. Porto Alegre: Bookman.

ZANELI, J.C.; ANDRADE, J.E.B.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. São Paulo: Artmed, 2004.

APÊNDICE

Apêndice A. Questionário para coleta de dados.

Este instrumento servirá de base para levantamentos de dados para a Dissertação, da aluna, Adeilde Francisca de Santana. Visa atender aos requisitos para a obtenção do título de Mestre no Programa de Pós-graduação em Administração e Desenvolvimento Rural de Pernambuco, PADR, da Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE. Esta pesquisa tem caráter estritamente acadêmico e todas as informações serão mantidas rigorosamente em sigilo.

1ª. DIMENSÃO: PERFIL DOS RESPONDENTES.

1.1 M () F () Idade: _____

1.2 - Escolaridade:

| | | | |
|-------------------------------|--|-----------------------------|--|
| Ensino fundamental incompleto | | Ensino fundamental completo | |
| Ensino médio incompleto | | Ensino médio completo | |
| Ensino Superior incompleto | | Ensino superior completo | |
| Pós-graduação incompleta | | Pós-graduação completa | |

1.3 - Local Residência: _____ Religião: _____

1.4 - Estado Civil:

| | | | | | | | | | | | |
|----------|--|--------|--|---------------|--|------------|--|-------|--|-------|--|
| Solteiro | | Casado | | União estável | | Divorciado | | Viúvo | | Outro | |
|----------|--|--------|--|---------------|--|------------|--|-------|--|-------|--|

1.5 - Quantos Filhos? _____ Tempo de serviço: _____ Função: _____

1.6 - Faixa salarial:

| | | | |
|--------------------------|--|--------------------------|--|
| Até 724,00 | | De 725,00 até 1.086,00 | |
| De 1.087,00 até 1.448,00 | | De 1.449,00 até 1.810,00 | |
| De 1.811,00 até 2.172,00 | | De 2.173,00 até 2.534,00 | |
| De 2.535,00 até 2.896,00 | | Acima de 2.896,00 | |

2ª. DIMENSÃO: QUESTÕES ESPECÍFICAS DA PESQUISA.

2.1 - Este bloco de questões refere-se a forma como a empresa realiza o pagamento de salário, a remuneração e a relação destes valores com o mercado concorrente.

2.1.1 - Como você fica quando compara seu salário com o salário de alguém de outra empresa da mesma função e o salário é diferente do seu?

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|-----------------|--|------------------------------------|--|---------------|--|---------------------|--|
| 1. Muito insatisfeito | | 2. Insatisfeito | | 3. Nem insatisfeito/nem satisfeito | | 4. Satisfeito | | 5. Muito satisfeito | |
|-----------------------|--|-----------------|--|------------------------------------|--|---------------|--|---------------------|--|

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

2.1.2- O salário supre as suas necessidades?

| | | | | | | | | | |
|--------|--|----------------|--|----------|--|---------|--|------------------|--|
| 1.Nada | | 2. Muito pouco | | 3. Médio | | 4-Muito | | 5. Completamente | |
|--------|--|----------------|--|----------|--|---------|--|------------------|--|

2.1.3- A empresa realiza distribuição de lucro/participação nos resultados?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|

2.1.4 - Você é recompensado pela sua produtividade?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|

2.1.5 - A empresa oferece benefícios extras?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|

2.1.6 - Você está satisfeito com a política dos planos de cargos e salários?

| | | | | | | | | | |
|--------|--|----------------|--|------------------|--|------------|--|-----------------|--|
| 1.Nada | | 2. Muito pouco | | 3. Mais ou menos | | 4-Bastante | | 5. Extremamente | |
|--------|--|----------------|--|------------------|--|------------|--|-----------------|--|

2.1.7- Você está satisfeito com sua remuneração?

| | | | | | | | | | |
|--------|--|----------------|--|------------------|--|------------|--|-----------------|--|
| 1.Nada | | 2. Muito pouco | | 3. Mais ou menos | | 4-Bastante | | 5. Extremamente | |
|--------|--|----------------|--|------------------|--|------------|--|-----------------|--|

2.2 - Neste bloco de perguntas você deverá responder baseado nas condições de trabalho, na segurança e saúde, jornada de trabalho e carga horária executada.

2.2.1- Na sua carga horária, você consegue realizar todas as suas atividades diárias?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|

2.2.2- Com que frequência você faz horas extras?

| | | | | |
|----------|------------------|-------------|--------------|----------|
| 1.Sempre | 2. Repetidamente | 3. As vezes | 4- Raramente | 5. Nunca |
|----------|------------------|-------------|--------------|----------|

2.2.3- Em que medida o intervalo para descanso diminui sua fadiga?

| | | | | |
|--------|----------------|----------|---------|------------------|
| 1.Nada | 2. Muito pouco | 3. Médio | 4-Muito | 5. Completamente |
|--------|----------------|----------|---------|------------------|

2.2.4- Explique trabalho é cansativo para você?

| | | | | |
|----------------|-------------|------------------|---------------|---------|
| 1.Extremamente | 2. Bastante | 3. Mais ou menos | 4-Muito pouco | 5. Nada |
|----------------|-------------|------------------|---------------|---------|

2.2.5- Você considera seguro seu ambiente de trabalho em termos de ruído, odor, poluição visual, iluminação?

| | | | | |
|--------|----------------|----------|---------|------------------|
| 1.Nada | 2. Muito pouco | 3. Médio | 4-Muito | 5. Completamente |
|--------|----------------|----------|---------|------------------|

2.2.6- Com que frequência é utilizado os EPI e EPC?

| | | | | |
|---------|--------------|-------------|------------------|---------|
| 1.Nunca | 2. Raramente | 3. As vezes | 4- Repetidamente | 5. Nada |
|---------|--------------|-------------|------------------|---------|

2.2.7- O ambiente de trabalho é nocivo a saúde?

| | | | | |
|-----------------|----------|----------|---------------|---------|
| 1.Completamente | 2. Muito | 3. Médio | 4-Muito pouco | 5. Nada |
|-----------------|----------|----------|---------------|---------|

2.2.8 – O processo utilizado para realizar suas atividades afeta a sua saúde?

| | | | | |
|-----------------|----------|----------|---------------|---------|
| 1.Completamente | 2. Muito | 3. Médio | 4-Muito pouco | 5. Nada |
|-----------------|----------|----------|---------------|---------|

2.3 – Neste bloco de perguntas você deverá responder considerando o desenvolvimento de sua capacidade e do quanto você conhece seu trabalho, tem autonomia e é avaliado em função dele.

2.3.1 - Você toma decisões sobre seu trabalho?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4-Repeti damente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|

2.3.2- Você muda de função?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4-Repeti damente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|

2.3.3 Você considera seu trabalho tedioso?

| | | | | | | | | | |
|----------------|--|-------------|--|---------------------|--|------------------|--|---------|--|
| 1.Extremamente | | 2. Bastante | | 3. Mais ou menos | | 4-Muito pouco | | 5. Nada | |
|----------------|--|-------------|--|---------------------|--|------------------|--|---------|--|

2.3.4 - Você tem uma visão do ciclo do seu trabalho?

| | | | | | | | | | |
|--------|--|-------------------|--|----------|--|---------|--|----------------------|--|
| 1.Nada | | 2. Muito pouco | | 3. Médio | | 4-Muito | | 5. Comple tamente | |
|--------|--|-------------------|--|----------|--|---------|--|----------------------|--|

2.3.5 - O seu encarregado avalia seu desempenho?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4-Repeti damente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|

2.3.6 – Como você julga o modo como seu desempenho é avaliado? Explique.

| | | | | | | | | | |
|-----------------|--|---------|--|-------------------------|--|-------|--|-----------------|--|
| 1.Muito ruim | | 2. Ruim | | 3. Nem ruim /nem bom | | 4-Bom | | 5. Muito Bom | |
|-----------------|--|---------|--|-------------------------|--|-------|--|-----------------|--|

2.3.7- Você está satisfeito com as tarefas que realiza ?

| | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|--------------------|--|---|--|------------------|--|------------------------|--|
| 1.Muito insatisfeito | | 2. Insatisfeito | | 3. Nem insatisfeito/ nem satisfeito | | 4- Satisfeito | | 5. Muito Satisfeito | |
|-------------------------|--|--------------------|--|---|--|------------------|--|------------------------|--|

2.4 – Neste bloco você deverá responder baseado nas oportunidades de crescimento profissional dentro da empresa e no nível de estabilidade.

2.4.1- Você é convocado para participar de palestras, cursos e treinamentos?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4-Repeti damente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|

2.4.2 - Como você avalia a forma como é realizada a capacitação dos trabalhadores?

| | | | | | | | | | |
|--------------|--|---------|--|----------------------|--|-------|--|--------------|--|
| 1.Muito ruim | | 2. Ruim | | 3. Nem ruim /nem bom | | 4-Bom | | 5. Muito Bom | |
|--------------|--|---------|--|----------------------|--|-------|--|--------------|--|

2.4.3- Você recebe bolsa incentivo para melhorar a escolaridade?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|-----------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4-Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|-----------------|--|-----------|--|

2.4.4 - Você está satisfeito com as oportunidades que a empresa oferece para o seu crescimento profissional, como a oferta de cursos e treinamentos?

| | | | | | | | | | |
|----------------------|--|-----------------|--|------------------------------------|--|--------------|--|---------------------|--|
| 1.Muito insatisfeito | | 2. Insatisfeito | | 3. Nem insatisfeito/nem satisfeito | | 4-Satisfeito | | 5. Muito satisfeito | |
|----------------------|--|-----------------|--|------------------------------------|--|--------------|--|---------------------|--|

2.4.5 - Ocorre recrutamento interno propiciando oportunidades de promoção ou aumento salarial ?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|-----------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4-Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|-----------------|--|-----------|--|

2.4.6 - Você está satisfeito com relação à segurança de permanecer empregado?

| | | | | | | | | | |
|--------------------|--|---------------|--|------------------------------------|--|----------------|--|---------------------|--|
| 1.Muito satisfeito | | 2. Satisfeito | | 3. Nem insatisfeito/nem satisfeito | | 4-Insatisfeito | | 5. Muito Satisfeito | |
|--------------------|--|---------------|--|------------------------------------|--|----------------|--|---------------------|--|

2.4.7 - Com que frequência ocorre demissões na empresa que você trabalha?

| | | | | | | | | | |
|----------|--|------------------|--|-------------|--|-------------|--|---------|--|
| 1.Sempre | | 2. Repetidamente | | 3. As vezes | | 4-Raramente | | 5.Nunca | |
|----------|--|------------------|--|-------------|--|-------------|--|---------|--|

2.5 – Neste bloco você deverá responder baseado no relacionamento com seus colegas e com suas chefias.

2.5.1- Existe discriminação dentro da empresa? Explique.

| | | | | | | | | | |
|-----------|--|------------------|--|-------------|--|-------------|--|----------|--|
| 1 .Sempre | | 2. Repetidamente | | 3. As vezes | | 4-Raramente | | 5. Nunca | |
|-----------|--|------------------|--|-------------|--|-------------|--|----------|--|

2.5.2 - Você faz sugestões de melhorias para seu setor?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4-Repeti damente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|

2.5.3 - Você se afasta do setor? (interromper atividade)

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4-Repeti damente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|

2.5.4 - O quanto você está satisfeito com o seu relacionamento com os seus superiores?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|-----------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|-----------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|

2.5.5 - Você se sente acolhido pelos seus colegas? (Relação informal)?

| | | | | | | | | | |
|--------|--|-------------------|--|----------|--|---------|--|----------------------|--|
| 1.Nada | | 2. Muito pouco | | 3. Médio | | 4-Muito | | 5. Comple tamente | |
|--------|--|-------------------|--|----------|--|---------|--|----------------------|--|

2.5.6 - São realizados trabalhos em equipe?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|-----------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|-----------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|

2.5.7- Existe a cooperação entre os colegas de trabalho?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|-----------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|-----------------|--|-------------|--|---------------------|--|-----------|--|

2.6 – As perguntas deste bloco estão direcionadas as questões legais que protegem o trabalhador nos aspectos da segurança e dos direitos trabalhistas.

2.6.1 - As normas de segurança são cumpridas?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|-----------------|--|-------------|--|----------------------|--|----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidaamente | | 5.Sempre | |
|---------|--|-----------------|--|-------------|--|----------------------|--|----------|--|

2.6.2 - O descumprimento de normas já provocou acidentes?

| | | | | | | | | | |
|----------|--|---------------------|--|-------------|--|-------------|--|----------|--|
| 1.Sempre | | 2. Repetidamente | | 3. As vezes | | 4-Raramente | | 5. Nunca | |
|----------|--|---------------------|--|-------------|--|-------------|--|----------|--|

2.6.3- Com que frequência ocorre acidentes?

| | | | | | | | | | |
|----------|--|---------------------|--|-------------|--|-------------|--|----------|--|
| 1.Sempre | | 2. Repetidamente | | 3. As vezes | | 4-Raramente | | 5. Nunca | |
|----------|--|---------------------|--|-------------|--|-------------|--|----------|--|

2.6.4- Como você avalia a comunicação com seus superiores?

| | | | | | | | | | |
|--------------|--|---------|--|----------------------|--|-------|--|--------------|--|
| 1.Muito ruim | | 2. Ruim | | 3. Nem ruim /nem bom | | 4-Bom | | 5. Muito Bom | |
|--------------|--|---------|--|----------------------|--|-------|--|--------------|--|

2.6.5- Os direitos trabalhistas são respeitados?

| | | | | | | | | | |
|--------|--|----------------|--|----------|--|---------|--|------------------|--|
| 1.Nada | | 2. Muito pouco | | 3. Médio | | 4-Muito | | 5. Completamente | |
|--------|--|----------------|--|----------|--|---------|--|------------------|--|

2.6.6- Os empregados são tratados com igualdade sem haver favoritismo?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|-----------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4-Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|-----------------|--|-----------|--|

2.7 – Neste bloco as questões são relativas ao trabalho e a forma como você pode conciliar com sua vida pessoal.

2.7.1- O trabalho influencia na sua vida pessoal?

| | | | | | | | | | |
|-----------------|--|----------|--|----------|--|---------------|--|---------|--|
| 1.Completamente | | 2. Muito | | 3. Médio | | 4-Muito pouco | | 5. Nada | |
|-----------------|--|----------|--|----------|--|---------------|--|---------|--|

2.7.2 - O local de trabalho é distante da residência?

| | | | | | | | | | |
|----------------|--|-------------|--|------------------|--|---------------|--|---------|--|
| 1.Extremamente | | 2. Bastante | | 3. Mais ou menos | | 4-Muito pouco | | 5. Nada | |
|----------------|--|-------------|--|------------------|--|---------------|--|---------|--|

2.7.3- Sobra tempo para o lazer com a família?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidamente | | 5.Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|----------|--|

2.7.4 - Você está satisfeito com o seu tempo de repouso?

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|-----------------|--|-------------------------------------|--|---------------|--|---------------------|--|
| 1..Muito insatisfeito | | 2. Insatisfeito | | 3. Nem insatisfeito/ nem satisfeito | | 4- Satisfeito | | 5. Muito satisfeito | |
|-----------------------|--|-----------------|--|-------------------------------------|--|---------------|--|---------------------|--|

2.7.5 - O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de trabalho?

| | | | | | | | | | |
|----------------------|--|-----------------|--|------------------------------------|--|---------------|--|---------------------|--|
| 1.Muito insatisfeito | | 2. Insatisfeito | | 3. Nem insatisfeito/nem satisfeito | | 4- Satisfeito | | 5. Muito satisfeito | |
|----------------------|--|-----------------|--|------------------------------------|--|---------------|--|---------------------|--|

2.8- Neste bloco você deverá responder as questões considerando a importância do seu trabalho para a sociedade .

2.8.1- Sua individualidade é respeitada?

| | | | | | | | | | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|
| 1.Nunca | | 2. Raramente | | 3. As vezes | | 4- Repetidamente | | 5. Sempre | |
|---------|--|--------------|--|-------------|--|------------------|--|-----------|--|

2.8.2 - O quanto você se sente orgulhoso de trabalhar nessa empresa?

| | | | | | | | | | |
|--------|--|----------------|--|------------------|--|------------|--|-----------------|--|
| 1.Nada | | 2. Muito pouco | | 3. Mais ou menos | | 4-Bastante | | 5. Extremamente | |
|--------|--|----------------|--|------------------|--|------------|--|-----------------|--|

2.8.3- Em que medida as ações do RH melhora as condições de trabalho?

| | | | | | | | | | |
|--------|--|----------------|--|----------|--|---------|--|------------------|--|
| 1.Nada | | 2. Muito pouco | | 3. Médio | | 4-Muito | | 5. Completamente | |
|--------|--|----------------|--|----------|--|---------|--|------------------|--|

Apêndice C. Fotos dos respondentes da pesquisa.



