

A RELAÇÃO ENTRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E AS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA AUTOMOTIVA

Mariah Cambraia Pereira de Oliveira¹, Marcelo Ribeiro Silva¹, Sheldon William Silva¹,
Gustavo de Souza Terra¹ & Arrison Nogueira Tavares¹

¹Centro Universitário do Sul de Minas, Varginha, Brasil

RESUMO

O objetivo deste trabalho é investigar a relação existente entre a falta de qualidade de vida no trabalho (QVT) e as reclamações trabalhistas. A pesquisa visa esclarecer de que forma a falta de QVT influencia nos pedidos de indenização trabalhista. Os principais resultados mostram que devido à falta de qualidade de vida no trabalho, a empresa não oferece uma boa condição de trabalho, sem suporte apropriado aos colaboradores, levando-os ao descontentamento e frustração, diminuindo a produtividade e motivação; tal situação percebe diretamente num impacto significativo nos índices de turnover e absenteísmo; que posteriormente é finalizado em ações trabalhistas. O trabalho justifica – se, já que se trata de estudo de caso sobre a qualidade de vida no trabalho que está diretamente relacionada ao grau de satisfação dos colaboradores em suas atividades. Neste estudo de caso, serão apresentados dados e quadros que visam orientar o leitor quanto às questões sobre qualidade de vida dos trabalhadores em uma empresa automotiva.

Palavras-chave: Administração. Indicadores de RH. Qualidade de vida no trabalho. Direito trabalhista.

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate the relationship between the lack of quality of work life (QWL) and labor claims. Therefore, we proposed the following specific objectives: Analyze, describe the reasons why there was considerable increase rate of turnover, the factors that influence the performance of the employee because of excessive overtime hours, the reasons of absenteeism escalate; investigate their causes and consequences. This paper aims to clarify how the lack of influence QWL requests to workers' compensation. Due to the lack of quality of work life, the company does not offer a good working condition, without proper support. Taking it to the discontent and frustration, decreasing productivity and motivation This situation directly realizes a significant impact in the turnover rate and absenteeism which later finalized in labor lawsuit. The work is justified - since it comes from a case study about the quality of work life that is directly related to the degree of satisfaction of employees in their activities. In this case study, it will be presented data and frameworks which aims to guide the reader related to the questions about the quality of life of workers in an automotive company.

Keywords: Administration. RH Indicators. Quality of life at work. Labor law.

INTRODUÇÃO.

Devido à grande competitividade no ambiente empresarial, ocasionado por grandes mudanças do mundo dos negócios e economia mundial, as empresas estão caminhando para uma nova visão com a relação a seus colaboradores. Sendo que a qualidade de vida no trabalho vem ganhando espaço com valores próprios das práticas de competitividade e bem-estar organizacional. Com a ajuda dos indicadores de Recursos humanos é possível medir o capital humano disponível à empresa por meio de indicadores de desenvolvimento de competências, criação de clima para a inovação, criatividade, desenvolvimento e mudança, sistemas de remuneração, programas de avaliação de desempenho, a fim de ajudar na tomada de decisões, podendo verificar onde estão

errando, ou seja, agir com planos de ação, a fim de melhorar a vida do trabalhador dentro da organização.

Pode-se dizer que os processos trabalhistas são decorrentes principalmente do descumprimento da legislação trabalhista por parte do empregador, até a insatisfação e descontentamento é maior, por um melhor nível de esclarecimento e conhecimento dos seus direitos por parte dos trabalhadores. O estudo de caso sobre a qualidade de vida no trabalho e as influências que causam no absenteísmo e *turnover*,¹ vai levantar as informações pôr que vem gerando insatisfação por parte da empresa e colaborador, acarretando assim as reclamações trabalhistas; sendo assim e importante proporcionar mais qualidade de vida aos trabalhadores da empresa minimizando as insatisfações dos colaboradores e contribuindo para a empresa em redução de custos processuais. O tema contribuirá para o conhecimento do setor de recursos humanos e gestores, estudantes e pesquisadores da área de administração e recursos humanos. Nesse artigo abrange um estudo de qualidade de vida no trabalho, onde indica o que agrada e desagradam os colaboradores, as causas do índice de absenteísmo e *turnover* influenciam nos processos trabalhistas, e o decorrer dos processos, até o julgamento. O objetivo deste trabalho é investigar a relação existente entre a falta de qualidade de vida no trabalho (QVT) e as reclamações trabalhistas. Para tanto, foram propostos os seguintes objetivos específicos: Analisar, descrever os motivos pelos quais houve aumento considerável índice de *turnover*; os fatores que influenciam no rendimento do colaborador devido excessos de hora extras; os motivos dos índices de absenteísmo aumentar gradativamente. A pergunta orientadora desse trabalho é: De que forma a falta de QVT influência nos pedidos de indenização trabalhista da empresa objetivo de estudo?

Segundo Pomi (2002, p. 12) “É muito importante para os profissionais de gestão de recursos humanos possuírem um conjunto de indicadores que permitam conhecer e medir seu próprio desempenho, comparar seus resultados, identificar pontos de melhoria e subsidiar ações de transformação. ”.

¹São indicadores de rotatividade, utilizados para captar a flutuação (entradas e saídas) no quadro de pessoal e conseqüentemente avaliar o impacto potencialmente negativo de uma rotatividade não desejada ou não planejada na organização.

A autora afirma ainda que a “mensuração de resultados no campo de gestão de pessoas tem deixado de ser um mito e isso tem permitido a ampliação da sua comunicação e credibilidade dentro das organizações e, principalmente, demonstradas sua influência nos resultados organizacionais”. (2002, p. 15)

Os indicadores são essenciais ao planejamento e controle dos processos organizacionais, pois estabelecem medidas para verificar o alcance das metas e objetivos, sinalizando o rumo que a organização está seguindo, oferecendo uma melhor visão a gerencia para que possa planejar uma tomada de decisão. Entre os indicadores de recursos humanos temos: Os indicadores de absenteísmo, de rotatividade (*turnover*), de horas extras, de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, do clima organizacional, relacionados às relações trabalhistas, de educação continuada ou de treinamento, entre outros, cada empresa em particular usa e elabora o que mais vai lhe atender.

REFERENCIAL TEORICO

Nesta seção será apresentada a teoria acerca do tema deste artigo. Pretende-se com ela atingir os principais objetivos propostos, dessa encontra-se organizada da seguinte maneira. Primeiramente serão discutidos os aspectos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), em seguida o índice de *turnover*, índice de absenteísmo, índice de Horas extras, e reclamações trabalhista.

Qualidade de vida no trabalho (QVT)

O primeiro experimento, na tentativa de correlacionar as variáveis condições físicas do local de trabalho e produtividade, ocorreu entre 1924 e 1927, na “*Western Electric Company*”, sendo uma empresa que sempre manteve um alto nível de salários, boas condições de trabalho, apesar de ter esses fatores positivos.

Segundo Motta (1985, apud RODRIGUES, 1995, p. 37) “O homem era encarado como uma unidade isolada, cuja eficiência poderia ser estimada cientificamente”, onde ficou constatado conforme Homans apud Rodrigues (1995, p. 37) que o resultado negativo foi obtido não porque a relação não existisse, mas porque era impossível isolar essas de

outras variáveis que entravam em qualquer determinação de eficiência produtiva. Sendo que o resultado obtido comprovou a importância do fator psicológico.

De acordo com Walton (1973, p. 32) “a expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico”.

A qualidade de vida no trabalho está ligada as condições adequadas para realização de um trabalho e produtividade, sendo destacados por fatores como bem-estar e satisfação no trabalho, possibilidade de crescimento e futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, salário, benefícios, relacionamento humano, ambiente psicológico e físico, liberdade e responsabilidade de decisão, quando um desses fatores não vão bem interferem no desempenho dos funcionários.

Maslow, em sua Teoria Motivacional (1940), “procura lançar luz sobre questões relacionadas às necessidades interiores dos indivíduos que os levarão a um determinado comportamento exatamente para satisfazê-las. Esse entendimento leva à conscientização do agente da administração, aquele que exerce a liderança no sentido de se obter melhores resultados de sua equipe”.

Índice de *Turnover*

Segundo Assis (2005, p. 74) “Indicadores de rotatividade ou *turnover* são utilizados para captar a flutuação (entradas e saídas) no quadro de pessoal e conseqüentemente avaliar o impacto potencialmente negativo de uma rotatividade não desejada ou não planejada na organização”. O índice de *turnover* que vamos usar nada mais é que média de frequência que os colaboradores são admitidos e demitidos pelas organizações e quais são suas causas.

Segundo Chiavenato (1998, p 281), “O termo rotatividade de recursos humanos ou *turnover* é usado para definir a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente, ou seja, a troca de pessoas entre a empresa e seu ambiente é definido pelo volume de pessoas que ingressam e que saem dela. Em toda organização saudável, ocorre

normalmente um pequeno volume de entradas e saídas de recursos humanos, ocasionando uma rotatividade meramente vegetativa e de simples manutenção do sistema.”

De acordo com o autor, algumas vezes, a rotatividade pode escapar ao controle da empresa, quando os desligamentos efetuados por iniciativa dos empregados aumentam de volume. Em um mercado de trabalho competitivo e em regime de oferta intensa, costuma ocorrer um aumento da rotação de pessoal.

Índice de absentismo

Esse termo originou-se da palavra “absentismo” aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade. No período industrial, esse termo foi aplicado aos trabalhadores que faltavam ao serviço (QUICK; LAPERLOSA, 1982).

Segundo Assis, (2005, p. 87). “Os indicadores de absenteísmo visam demonstrar o nível de ausências (faltas e atrasos, atestados) dos empregados ao trabalho. O interesse nas abstenções justifica-se devido à possibilidade de comprometimento do processo de trabalho, além de poder indicar questões relacionadas ao nível de satisfação dos empregados”.

O absenteísmo, genericamente se refere à ausência do trabalhador no local de trabalho, dentre os denominados fatores humanos no processo de trabalho, que incluem as chamadas doenças ocupacionais e a rotatividade, o absenteísmo se situa entre os efeitos mais danosos ao processo de trabalho, ao suporte social do trabalhador. O absenteísmo se caracteriza, nesse sentido, como tendo um duplo efeito: do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de desconto no salário, de demissão ou de outros problemas correlatos; do ponto de vista da organização do trabalho, a dificuldade de realização do trabalho previsto e os prejuízos por ventura decorrentes.

O absenteísmo tem exigido muito das organizações e de seus administradores, devido suas causas ser ligado a vários fatores, que vão desde as questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas, tornando assim, este tema complexo e difícil de ser gerenciado.

Índice de horas extras

De acordo com Lowe (2000, p. 91):

Através de um estudo concluiu que, embora apenas alguns trabalhadores se tenha mostrado insatisfeito com o seu trabalho, em virtude de alguns fatores do ambiente ocupacional. Porém outros trabalhadores reportou, que o seu trabalho era muito estressante, agravando a situação de longas horas de trabalho, acarretada pela grande frequência de horas extras. A falta de envolvimento, de apoio social e de reconhecimento pelo desempenho no trabalho, foram outras fontes de frustração apontadas por muitos trabalhadores.

A combinação de horas extras, e regular potencial problemas de desempenho, do funcionário podem causar sérios problemas para os empregados. Detectando como é crucial para vários aspectos da gestão de uma demanda de negócios e a produtividade das empresas, são preocupações que surgem de horas extras regulares ou excessivos, fatores como a satisfação dos funcionários, trabalho em equipe e manter um ambiente de trabalho colegial.

Reclamações trabalhistas

Segundo Pomi (2002, p.14) “a alta rotatividade de pessoal pode indicar problemas nas relações e condições de trabalho que potencialmente geradoras de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e reclamações trabalhistas, além apontar problemas salariais e de benefícios.”.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa foi desenvolvida a partir de uma perspectiva qualitativa, portanto, adotou-se como método o estudo de caso em que se procurou também interpretar, compreender e discutir dados estatísticos secundários, coletados nos últimos meses, relacionados à QVT dos empregados pertencentes à organização foco de estudo e sua correlação com os objetivos propostos no trabalho.

Em relação ao critério de escolha da empresa pesquisada, levou-se em consideração a conveniência, já que a principal pesquisadora atua no setor de Recursos Humanos (RH) da organização e também por ter condições de melhor visualizar os diversos tipos de problemas que acredita ocorrer pelo não atendimento às condições mínimas de QVT. Portanto, o artigo que aqui se apresenta possui um caráter não apenas de aplicabilidade científica, mas também como uma ferramenta capaz de proporcionar uma reflexão dos seus gestores quanto aos principais aspectos que subjazem a QVT e seus reflexos nas estatísticas de acidentes, processos trabalhistas, absenteísmos, dentre outros identificados no trabalho.

A utilização de dados foi interna for realizada por meio da análise de dados secundários disponíveis no setor de RH da organização. Os dados secundários podem transformar-se em importantes fontes de informação para o pesquisador, já que são coletados diretamente da fonte objeto de pesquisa, além disso, representam informações utilizadas no dia-a-dia, que auxiliam nas principais tomadas de decisões de cunho não apenas operacional, bem como nos níveis tático e estratégico da organização. Desse modo, consideram-se dados confiáveis, aplicáveis para que se possam atingir os principais objetivos da pesquisa apresentada. Privilegiou-se o período de setembro a novembro de 2012.

Segundo Godoy (1995,43), a observação tem um papel essencial no estudo de caso qualitativo. É por meio dessa técnica que o investigador irá apreender aparências, eventos e/ou comportamentos. A observação participante ocorre quando o pesquisador atua não apenas como espectador atento (GODOY, 2006), mais como um partícipe ativo do processo social, coletando dados no contexto no qual está inserido, tendo como suporte um roteiro de observação. Embora a pesquisadora seja membro da empresa investigada, o foco de análise será o nível operacional, onde estão instaladas as linhas e células de produção, onde atuam profissionalmente os operários destinados unicamente à produção de bens manufaturados.

Desse modo, a observação participante ocorreu durante os momentos de atuação profissional da pesquisadora. Além disso, foi observado também o processo social como

um todo, tais como a definição das metas organizacionais, as causas comportamentais e sociais relacionadas ao absenteísmo, à resistência dos operários quanto ao uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

RESULTADOS E DISCUSSÕES:

Nesta seção serão apresentados os resultados da pesquisa. Privilegiou-se os dados já encontrados no setor de Recursos Humanos da empresa. É importante destacar, neste momento, que os dados aqui apresentados possuem credibilidade e fidedignidade acadêmica, pois trata-se de informações reais, em que se mensurou diversos fatores concernentes à QVT.

Foi analisado que a empresa possui um sistema de benefícios favoráveis para seus colaboradores eles são: Plano médico e odontológico, cesta básica, transporte fretado², vale gás, convênio com farmácias, seguro de vida, restaurante dentro da empresa. A visão da empresa com esse sistema de benefícios é incentivar e manter motivados seus colaboradores.

Em relação ao horário de trabalho, conforme informações internas, possibilita uma adequação de turnos para atender as necessidades de seus colaboradores. Segundo os colaboradores entrevistados, a relação de amizade no trabalho torna o ambiente harmonioso, que possivelmente pode ocorrer uma melhora na cooperação da equipe, e um bom relacionamento interpessoal. Outro ponto que pode-se destacar é a segurança que o pagamento em dia traz ao colaborador.

Verificou-se que o grande descontentamento dos colaboradores é o salário, pois, segundo os empregados, a empresa não reconhece um bom desempenho, os aumentos salariais só acontecem uma vez ao ano, quando a empresa e sindicato chegam ao um consenso de acordo coletivo, a empresa também não possui um plano de cargos e salários, neste plano o aumento salarial só acontece com a mudança de função, se tiver alguma vaga disponível, e não por mérito de bom desempenho e eficiência.

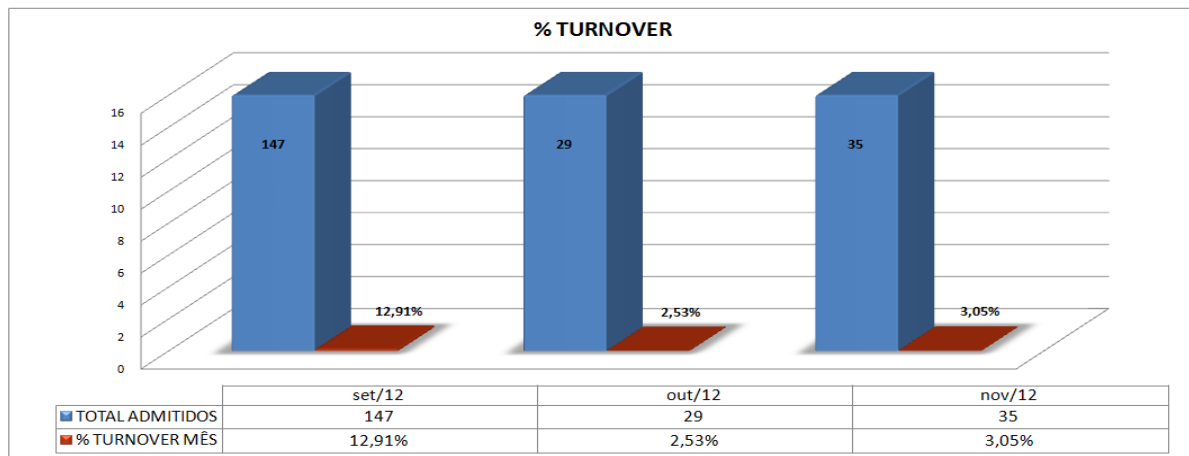
² Embora na Consolidação das leis do trabalho (CLT) o vale transporte não é considerado benefício e sim obrigação, porém a empresa disponibiliza transporte próprio e não cobra os 8% referente ao desconto de vale transporte, por isso a empresa considera como benefício nessa tabulação.

Já as horas extras podem ter seus pontos positivos e negativos, como foi observado nos dados internos. As horas extras podem ser um complemento de salário, porém, quando são realizadas com frequência, causa uma sobrecarga no colaborador, portanto os seus rendimentos nas suas atividades não são compatíveis com a de um colaborador descansado e sem sobrecarga de trabalho. Outro ponto que os desagradam é a falta de qualidade nas refeições, e muitas vezes o cardápio não é o mesmo entre os turnos, principalmente o turno da noite se sente indiferente aos outros.

Nessa mesma linha de pensamento, o tratamento dos gestores, os colaboradores relataram que os gestores não têm certo costume em pedir e muito menos em ensinar e orientar, acaba usando sua autoridade para isso. Sabemos que impor autoridade não faz o funcionário participativo, motivado e comprometido, além de resistir a mudanças.

De acordo com o Gráfico 01, a seguir, percebe-se, por meio dos indicadores abaixo, quais os principais motivos que essa empresa tem os índices de *turnover* altos.

Gráfico 01: Turnover – Por Admissão

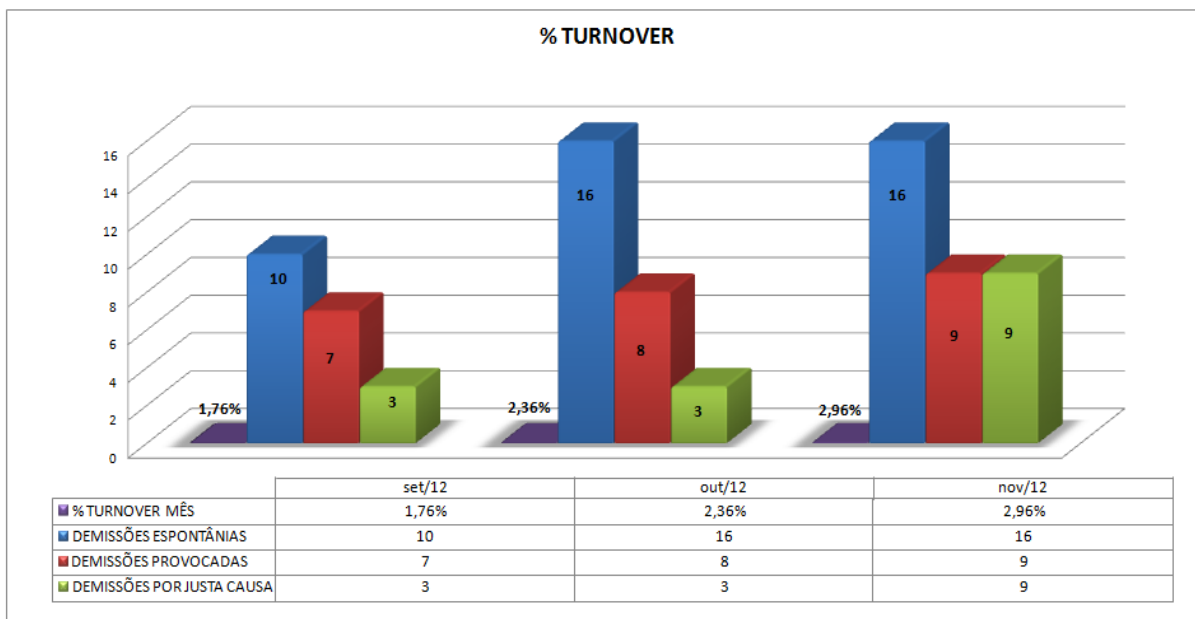


Fonte: Dados da própria empresas (2012)

De acordo com o Gráfico 01, as admissões foram maiores no mês de setembro por conta das demissões do mês, a empresa precisou fazer a substituição desses colaboradores, ocorreu uma implementação de um novo modelo de produto, que conseqüentemente se deu início a uma nova linha de produção. Nos outros dois meses foram feitos apenas

substituição dos colabores que se desligaram porem um aumento de três novos colaboradores nas áreas administrativas por conta da nova linha de produção.

Gráfico 02: Turnover – Por Demissão



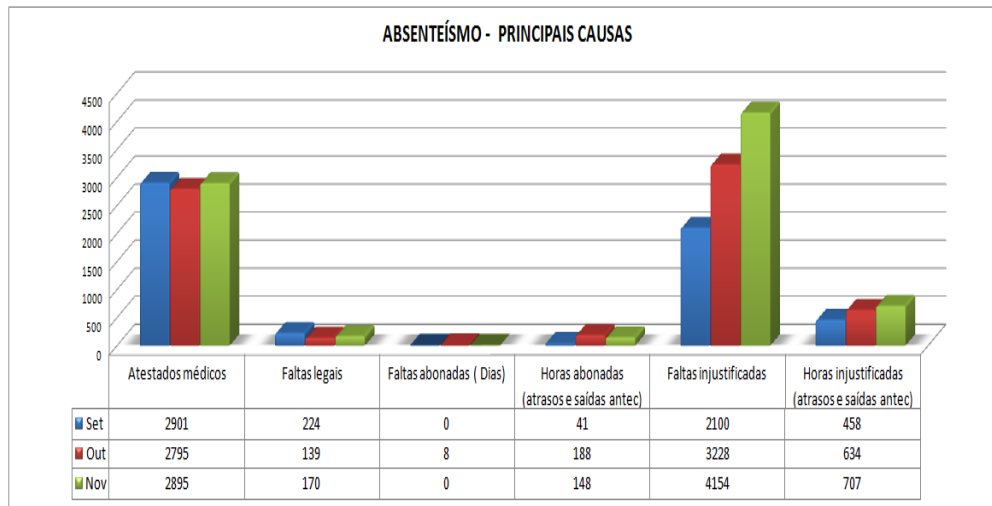
Fonte: Dados da própria empresas (2012)

Analisando os dados dos Gráficos 01 e 02, percebe-se que a empresa não tem um planejamento para se admitir e demitir colaboradores, pois poderiam dar uma nova chance aos que estavam sendo desligados em trabalhar em outro setor, economizando com os custos de uma admissão e demissão; sendo assim poderiam incentivar os colaboradores, pois despertaria um sentimento nos colaboradores que a empresa se preocupa com o bem-estar dos colaboradores, como já mostrado na pesquisa acima um dos principais itens que mais desagradam na empresa é o tratamento dos gestores, ou seja, o colaborador poderia se dar melhor com outros gestores e continuar na empresa. Como pode-se observar nos Gráfico 02, o número de funcionários que pedem demissão é grande. Nesta empresa faz uma entrevista de desligamento com o colaborador, com a finalidade de identificar as principais causas que levam a pedir a demissão. Entre algumas entrevistas as principais causas foram: salário, mau relacionamento com os gestores, excessos de horas extras, falta de reconhecimento e oportunidades de crescimento,

condições de trabalho, equipamentos em más condições, falta de treinamento; outras propostas de emprego com o salário mais alto; foi um dos principais fatores que influenciam. Em relação às demissões por parte da empresa temos dois fatores que influenciam, são eles: as quedas na produção, e uma reestruturação nos setores da empresa. A empresa tem um histórico que 80% das demissões por justa causa é ocasionada por faltas / abandono de emprego³, e os outros 20% por brigas entre colegas de trabalho, comercialização de drogas dentro da empresa, pequenos furtos, indisciplina. As principais causas de absenteísmo identificadas são os atestados médicos, que podem ser explicados pela falta de qualidade dos equipamentos e má condição das instalações, surgindo acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, também outras doenças efetivamente comprovadas. Outro grande índice são as faltas injustificadas dos colaboradores, por razões diversas de caráter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, baixa motivação para trabalhar, supervisão precária da chefia, políticas inadequadas da organização e por essas razões podem ser advertidas, e suspensos como vimos logo acima. De acordo com os indicadores abaixo, percebe-se quais os principais motivos, e quais os tipos de absenteísmos estão em alta na empresa.

³ Conforme a CLT, artigo 482, para um colaborador ser mandado embora por justa causa ele deva ser advertido pelo mesmo motivo, contendo advertência verbal, advertência escrita, suspensão ou ter falta grave. Porém o abandono de emprego constitui falta grave, o que enseja a rescisão por justa causa do contrato de trabalho.

Gráfico 03: Absenteísmo - Eventos por hora



Fonte: Dados da própria empresas (2012)

Como a empresa pode lidar com esse problema? Quando se fala de absenteísmo orientado para a prevenção das causas, estamos nos referindo as medidas concretas que a empresa toma e que são basicamente as seguintes:

- Medidas processuais, administrativas ou disciplinares, dificultando o comportamento de ausência (por ex., perda de prêmios, complemento de subsídio de doença pago ou não pela empresa, exames de alta feita pelo médico do trabalho);
- Medidas preventivas orientadas para o indivíduo e o reforço da sua capacidade de trabalho (por exemplo, exames médicos periódicos, vacinação, equipamento de proteção individual contra os riscos profissionais, educação para a saúde);
- Medidas preventivas orientadas para o ambiente de trabalho físico e psicossocial, de modo a neutralizar, reduzir ou minimizar a discrepância entre as exigências impostas pelo trabalho e a capacidade de resposta do indivíduo (por ex., criação de um ambiente de trabalho saudável, seguro e produtivo, participação na organização do trabalho e na gestão, participação no sistema de gestão de pessoas);
- Medidas reintegrativas, ou seja, orientadas para a reintegração e reabilitação no local de trabalho, facilitando e apressando o retorno ao trabalho (por ex. suporte

social do grupo de trabalho, política de incentivos, serviços ou programas de reabilitação no local de trabalho).

De acordo com dados internos, umas das razões para a falta de motivação em relação à empresa é o banco de horas sem limitador, pois os colaboradores que faz horas extras estão mais interessados em receber um complemento no salário, e banco de horas pode reter uma parte desse complemento, de acordo com a empresa; há duas primeiras horas vão para o banco de horas e as demais são pagas no fechamento mensal, no caso do funcionário não tirar estas horas em folgas ou ser usado para compensar os feriados, é feito o pagamento em janeiro do próximo ano, no caso de desligamento do colaborador e pago juntamente com a rescisão.

Outra questão que é importante ressaltar é que a média de horas extras por colaborador é de 15h30min horas para uma média de 1104 colaboradores, de acordo com os demais entrevistados esse excesso de horas atrapalha sua vida pessoal, sem contar que traz um desgaste muito grande ao trabalhador por quase não descansar por conta das frequências de horas extras, não podemos esquecer que o valor em reais que a empresa gasta com as horas é muito elevado, compensaria aumentar o quadro de funcionários do que solicitar horas extras. Em relação ao excesso de horas extras a empresa relata que é por causa de muitos funcionários afastados pelo INSS, que chega a uma média de 32 a 35 funcionários por mês, e muitas faltas e atestados médicos, esses fatores influenciam na produção, e consequentemente nos números elevados de horas extras.

De acordo com os dados da empresa no ano de 2012, das 81 demissões dos meses setembro, outubro, novembro, cinco dos colaboradores desligados entraram na Justiça do Trabalho com reclamação trabalhista. Analisa-se dois casos como exemplo; um dos reclamantes foi desligado por justa causa - por que foi encontrado dormindo no vestiário da empresa, além de já ter um histórico de quatro advertências e duas suspensões por faltas injustificadas e indisciplina, na inicial do processo pede-se danos morais, reversão da demissão, danos materiais, indenização por doença ocupacional.

No decorrer do processo foi feita uma perícia médica onde foi diagnosticado pelo médico, um quadro de tendinite que não tem causalidade no trabalho, não sendo caracterizando

uma patologia ocupacional. Depois da audiência de instrução onde a Juíza escuta as testemunhas das duas partes, após é dada à sentença, porém a sentença foi favorável para a empresa onde não foi considerada a reversão da demissão por justa causa, nem mesmo a doença ocupacional é conseqüentemente não ganhou danos morais; vemos claramente as ligações entre a QVT, índice de *turnover*, e absenteísmos, excessos das horas extras ,quando não se tem uma boa condição de trabalho, levando ao funcionário ficar insatisfeitos, e muito desgastados com o excesso de horas extras, chegando a faltar e ser demitido por justa causa.

Já o segundo colaborador foi desligado sem justa causa, porem no processo trabalhista ele somente pede o adicional de insalubridade⁴, que ficará caracterizada através de avaliação pericial, por órgão competente que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.

Na perícia técnica, foi apresentado pelo aparelho dosímetro agente ruído a 96 db (A) é, portanto, acima do limite de tolerância de 85 db (A) com máxima exposição diária permissível de oito horas, previsto pela NR – 15.

- Ruído: A exposição ao ruído deve ser avaliada através do dosímetro, o limite de tolerância varia de acordo com o tempo exposto.

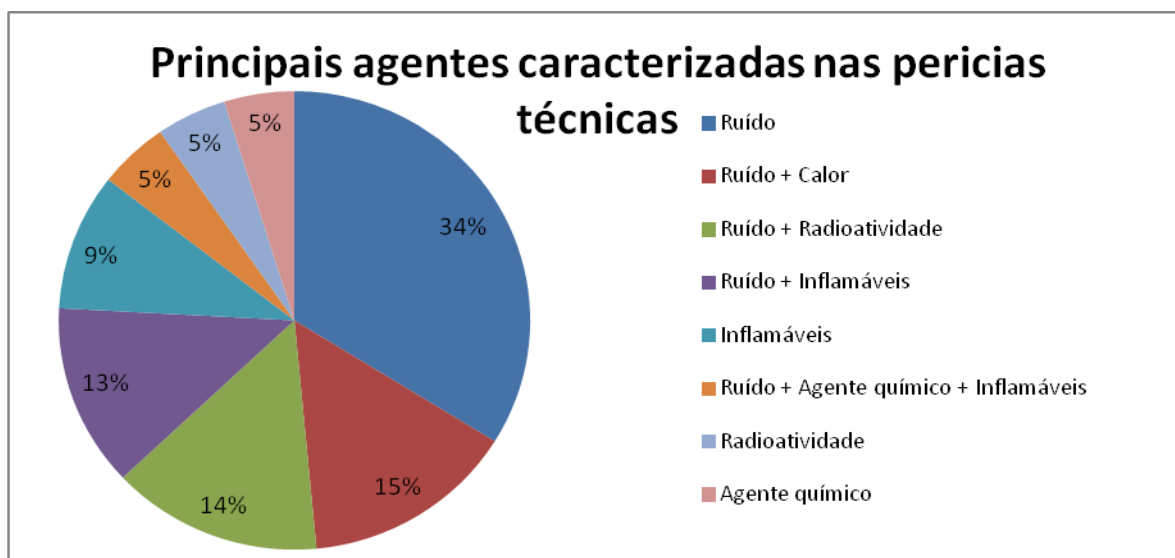
A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará quando ocorrer, com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, ou seja, a legislação obriga as empresas elaborar e implementar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) foi estabelecido pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, do Ministério do Trabalho, por meio da Norma Regulamentadora NR 9, Portaria 3214/78, com objetivo de definir uma metodologia de ação para garantir a preservação da saúde e integridade dos trabalhadores, face aos riscos existentes nos ambientes de trabalho, com a utilização de Equipamento de Proteção

⁴ O trabalho em condições de insalubridade assegura ao trabalhador o direito a um adicional equivalente a uma porcentagem sobre o salário mínimo, segundo classificação nos graus máximos 40%, médio 20% e mínimo 10%, conforme artigo 192, da CLT. A insalubridade é caracterizada por esses fatores, ruído, calor, umidade, radiação, agentes químicos, poeiras minerais.

Individual (EPI⁵), o protetor auditivo elimina 16, 5 db(A) de acordo com o fabricante, quando e feita à troca no prazo de três a seis meses, no caso de falhas nas trocas dos EPI'S o reclamante ganha apenas os períodos que ultrapassam os seis meses, que foi o caso desse reclamante que ganhou 20 meses de insalubridade.

No gráfico 04, fica exposto a porcentagem de laudo desfavorável e os principais agentes caracterizados nas 19 pericias realizada de setembro a novembro de 2012.

Gráfico 04: Perícias Técnicas



Fonte: Dados da própria empresas (2012)

Além do ruído um dos principais agentes insalubres é o calor, pois grande parte dos setores tem seu limite de tolerância acima de acordo com tabela da NR15.

- Calor: A exposição ao calor deve ser avaliada através do termômetro de bulbo úmido natural, termômetro de globo e termômetro de mercúrio comum, o limite de tolerância varia de acordo com o tipo de atividade.

A empresa fornece os EPI'S para a eliminação da insalubridade, mais não tem o controle da troca de EPI dentro do prazo limite, ou às vezes não tem a assinatura do trabalhador que neste caso não é válida, que conseqüentemente perde por falta desse controle. A

⁵ EPI - Equipamento de Proteção Individual, é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado a proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde.

empresa está trabalhando para que os EPI'S e fichas sempre estejam em dia, esse projeto já está em funcionamento com uma pessoa capacitada somente para cuidar da entrega e fiscalização, quando chega à data da troca, essa profissional vai de setor em setor trocando o EPI de todos os colaboradores.

Na periculosidade a empresa enfrenta perdas frequentes por conta da radiação, e inflamável como tintas e solventes usadas no acabamento dos produtos, nesse caso é caracterizado a periculosidade de inflamáveis pelo armazenamento de galão de tintas superior a duzentos litros, que estão disponíveis nos setores produtivos, a empresa conta com um setor, que tem um Raio-X, usado para e inspeção dos produtos fabricados. Conforme a NR16 a radiação é o único agente que pode ser caracterizado tanto como insalubre, como perigoso, pois, o fator fatalidade é o que motiva a sua concessão, já que não é o tempo exposto ao perigo que lhe causa o dano, mas sim os perigos emitentes da fatalidade, diferente da insalubridade, onde o colaborador deverá estar exposto, em caráter habitual e permanente, a locais insalubres ou em contato permanente, que podem vir a causar adoecimento.

Neste caso, a sua habitualidade e permanência, é o principal motivador de um possível adoecimento, ou seja, a radioatividade pode trazer esse dano nas duas formas citas acima.

Na NR 16 a periculosidade é caracterizada pelas práticas de:

- Líquidos Inflamáveis é Explosivos: Regulamentados pela Lei nº 6.514/77, aprovadas pela Portaria MTb/SIT nº 3.214/78, através da NR16, tendo sua existência jurídica assegurada nos artigos 193 a 197 daCLT;
- Radiações Ionizantes: Embora não possua uma regulamentação específica através de uma Lei, a periculosidade por radiações foi incorporada à NR 16, pela Portaria MTb no 3.393/87 e confirmada pela Portaria MTE no 518/03;
- Eletricidade: Embora a NR 16 não apresente um texto específico sobre o assunto, à periculosidade por eletricidade foi regulamentada definitivamente pelo Decreto no 93.412, de 14/10/86.

Quando o trabalhador estiver exposto à periculosidade o valor do adicional será a base de cálculo do salário do empregado acrescido de 30%, no caso de o funcionário estiver

exposto tanto à periculosidade e insalubridade o empregado tem o direito de escolher qual o adicional quer receber, mais a lei diz que deve se pagar o que será mais vantajoso ao empregado. Com base nesses fundamentos os reclamantes sempre alegam entrar na cabine de Raio-X, pois fica caracterizado periculosidade independentemente da quantidade de vezes que adentre na cabine e tempo, ou seja, se o colaborador entrar uma única vez ele passa a ter direito a periculosidade.

Hoje a empresa estuda uma maneira de não se ter a facilidade de se entrar na cabine de Raio-X, com uma fechadura que só abre com a identificação do trabalhador, portanto só será possível entrar o colaborador cadastrado e autorizado pela empresa, que por direito já recebe o adicional. A fim de diminuir as perdas nos processos e cuidar da saúde do trabalhado, pois eles nem imaginam o quanto é prejudicial à saúde a entrada na sala.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre os fatores pesquisados, podemos concluir que a qualidade de vida no trabalho, indicadores de RH e processos trabalhistas todos tem relação entre si, sendo um ciclo, o número de respostas de discordância refere-se ao fator que aborda a satisfação do colaborador dentro das organizações, relativo à QVT.

Este item é considerado como fundamental para a satisfação do trabalhador. Porém deve ser considerado a compensação financeira direta, o que cada empregado recebe na forma de salário, bônus, prêmios e comissões, a compensação financeira indireta, que são os benefícios e serviços sociais oferecidos, bem como as recompensas não financeiras que afetam a satisfação do colaborador, como o orgulho, autoestima, reconhecimento do trabalho.

É possível observar que há um índice considerável de rotatividade de pessoal dentro da organização estudada. Nesta perspectiva pôde-se observar que os benefícios, horário de trabalho e amizades, não são critérios primordiais para a satisfação do trabalhador. Comparado com a Teoria das Necessidades Humanas de Maslow, na qual satisfeitas as necessidades fisiológicas (necessidades básicas e biológicas), necessidade de segurança (proteção de qualquer perigo), necessidades sociais (vida em sociedade), aparecem outras

necessidades como a necessidade da auto realização, que é o topo da pirâmide de Maslow.

É na satisfação dessas necessidades que o indivíduo almeja desenvolver seu potencial e realizar-se ao longo da vida, e o status, que promove a fase máxima da auto realização e satisfação humana. A teoria motivacional de Herzberg também confirma que fatores motivadores dos empregados estão na realização, trabalho desafiador, responsabilidade, crescimento e desenvolvimento, o que se percebe não acontecer de forma satisfatória neste estudo. Como os dados mostram, a insatisfação maior vem da falta de expectativa de crescimento e desenvolvimento, pela ausência de um plano de carreira, que visa à dedicação e eficiência.

De acordo com o índice da empresa pôde-se confirmar que as pessoas se desligaram da organização para buscar novas oportunidades de crescimento, e ingressaram em outros cargos, nos quais são oferecidos melhores salários, expectativas de desenvolvimento. Pode-se ponderar que a contribuição da pesquisa tem relevância também para o planejamento dos gastos, quando se refere à contratação e posterior desligamento do empregado, se caso o colaborador entrar na justiça do trabalho, esses custos podem dobrar, a empresa fica com uma fama ruim entre os funcionários ativos de ser uma péssima empresa para se trabalhar se falam também em custos com admissão, ambientação, treinamento e verbas rescisórias decorrentes, contudo, o que se considera ainda mais relevante, são os custos indiretos percebidos pelo tempo e energia investidos na aprendizagem de um empregado, e quando este está condizente das atribuições e habilidades que o cargo exige, se desliga, e assim é necessário novo esforço para captar, contratar e treinar outro funcionário.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adicional de Periculosidade. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/periculosidade.htm>> Acesso em: 02 maio de 2013
Aquino, C. P. (1979) *Administração de recursos humanos: uma introdução*. São Paulo: Atlas, 1979.

Assis, M.T.de (2005) *Indicadores de gestão de recursos humanos*. Rio de Janeiro: Qualimark, 2005.

Auxílio doença requerimento previdenciário disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/>>
Acesso 02 maio de 2013

Chiavenato, I. (1999) *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Campus.

Chiavenato, I. (1983) *Introdução à teoria geral da administração*. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

Cosmo P. M.J. (2013) *Segurança no trabalho*. Disponível em:<<http://www.qualidadebrasil.com.br>> Artigos > Acesso 08 maio de 2013

Davis, K. e Newstrom, J. W. (1992) *Comportamento humano no trabalho – Uma abordagem psicológica*. São Paulo: Pioneira.

Insalubridade – Atividade e operações – NR15 Disponível em:<<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/insalubridade.htm>> Acesso em: 02 maio de 2013

Legislação NR15 Disponível em: <<http://www.portal.mte.gov.br/legislacao/norma-regulamentadora-n-15-1.htm>> Acesso 08 maio 2013

Lowe, G. S. *The Quality of Work*. Toronto: Oxford University Press, 2000.

Moraes, C. A. QVT: *O caso da Universidade do sul de SC*. Disponível em: <<http://teses.eps.ufsc.br/Resumo.asp?1344>>. Acesso em: 21 de abril 2013.

NR15 – tabela atualizada. Disponível em:
<[http://www.portal.mte.gov.br/data/files/.../NR-15%20\(atualizada_2011\).pdf](http://www.portal.mte.gov.br/data/files/.../NR-15%20(atualizada_2011).pdf)> Acesso
08 maio de 2013

NR16 tabela atualizada disponível em: <[http://www.portal.mte.gov.br/data/files/.../NR-16%20\(atualizada%202012\).pdf](http://www.portal.mte.gov.br/data/files/.../NR-16%20(atualizada%202012).pdf)> Acesso 08 maio 2013

Pirâmide de Maslow Disponível em: <<http://www.psicosmica.com/2012/06/psicologia-humanista.html>> Acesso 10 dezembro de 2013

POMI, Rugenia Maria. (2002). *Indicadores de desempenho em gestão do Capital Humano*.
In G. Boog & M. Boog (Coord.). *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e
tendências* (Vol. I). São Paulo: Gente.

POMI, Rugenia Maria. (2002) *Indicadores de desempenho em gestão do capital humano*.
São Paulo: Gente.

Rodrigues, Marcus. V. C. (1994) *Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no
nível gerencial*. Rio de Janeiro: Vozes.

Santos. M.S. Indicadores de performance organizacionais relativos a pessoas. Disponível
em: <<http://www.administradores.com.br>> Acesso em: 22 março de 2013

Weiss, D. (1991) *Motivação e resultado – Como obter o melhor de sua equipe*. São Paulo:
Nobel.