

## Scientific Electronic Archives

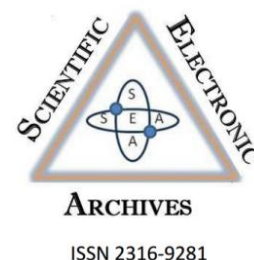
Issue ID: Sci. Elec. Arch. Vol. 10 (4)

August 2017

Article link

<http://www.seasinop.com.br/revista/index.php?journal=SEA&page=article&op=view&path%5B%5D=332&path%5B%5D=pdf>

Included in DOAJ, AGRIS, Latindex, Journal TOCs, CORE, Discoursio Open Science, Science Gate, GFAR, CIARDRING, Academic Journals Database and NTHRYS Technologies, Portal de Periódicos CAPES.



## Qualidade de vida no trabalho: um estudo das trabalhadoras da indústria metal mecânica no meio oeste de Santa Catarina

## Quality of life at work: a study of workers in the metalworking industry in the Midwest of Santa Catarina

G. Lunardelli<sup>1</sup>, E. F. Souza<sup>2</sup>, T. M. S. N. Nodari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade do Oeste De Santa Catarina – Unoesc

<sup>2</sup>Universidade Federal do Mato Grosso – Campus Sinop

Author for correspondence: [tania.nodari@unoesc.edu.br](mailto:tania.nodari@unoesc.edu.br)

**Resumo:** O presente estudo tem como objetivo principal avaliar a qualidade de vida no trabalho das trabalhadoras da indústria metal mecânica no Meio Oeste de Santa Catarina. Para tanto adotou-se a abordagem qualitativa a fim de conhecer os aspectos que norteiam e caracterizam a evolução da ocupação feminina no mercado de trabalho, bem como, realizou-se pesquisa de campo para que se tivesse conhecimento acerca da realidade enfrentada por este grupo nos dias atuais. Cumpre dizer que a análise do tema abordado é de grande importância haja vista a necessidade das empresas adotarem diferentes metodologias e práticas a fim de criar ou mesmo manter condições de trabalho adequadas a estas, bem como, que se igualem aos direitos masculinos. Dentro deste contexto, o artigo discute sobre a inserção da mulher no âmbito trabalhista, tratando do contexto histórico da feminilização do mercado de trabalho, a divisão sexual e a desigualdade entre os gêneros existentes neste setor. Em um segundo momento comenta-se sobre a qualidade de vida no trabalho, e em seguida discute-se o estudo de caso realizado no setor metal mecânico na região do Meio Oeste Catarinense, onde foram apresentados dados pertinentes sobre o trabalho da mulher neste setor nos dias atuais, a preservação de seus direitos e valorização enquanto trabalhadora. Há de se dizer que muito embora as mulheres tenham alcançado uma maior participação no processo de produção dentro das organizações, elas enfrentam muitas dificuldades no que refere a alguns aspectos como salarial, comportamentais e relativos à qualidade de vida que precisam ser estudados a fim de se propor soluções.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida. Mulher. Setor metal-mecânico.

**Abstract:** This study aimed to evaluate the quality of life of workers in the metalworking industry in the middle west of Santa Catarina. Therefore, we opted for a qualitative approach to know the aspects that guide and characterize female employment in the labor market, and was carried out a survey to know the reality faced by this group. It is important to emphasize the importance of companies adopt different methods and practices to adapt the working environment and conditions provide rights similar to those of men. Thus, the article addressed the inclusion of women in the workplace, treating the historical context of the feminization of the labor market, the gender division and inequality between genders in this sector. Still, women's insertion in the mechanical metal sector in the middle West Santa Catarina region was analyzed, and the preservation of their rights and appreciation while working. Although women have gained greater participation within organizations, they face wage differences, behavioral and quality of life that need to be better studied.

**Keywords:** Quality of life, woman, metal-mechanic sector.

## Introdução

Dentre as transformações econômicas, sociais e políticas que ocorreram a partir do século XX pode-se destacar o avanço do trabalho da mulher nos setores produtivos para atender a demanda das organizações e também para atender um desejo de crescimento profissional. Desta forma, a entrada da mulher no mercado de trabalho atende a dois anseios: o primeiro refere-se à necessidade da mulher de ampliar a renda familiar e também por uma necessidade pessoal de crescimento; e a segunda pela necessidade das organizações. No Brasil, a partir da segunda metade do século XIX até depois da primeira grande guerra, a visão econômica e cultural se alterou, o que causou grande mudança no comportamento feminino. Com a industrialização e urbanização, a mulher passou a ter mais informações, ocupando maior espaço nas ruas, trabalhando e estudando (MEDEIROS, 2009, p.35).

A colaboração da mulher no processo produtivo, não é recente, há registros que revelam historicamente a contribuição da mulher ao produto gerado da economia, que se faz presente desde a Revolução Industrial e substituíram a forma de trabalho artesanal. O marco da inserção da mão-de-obra feminina foi a Primeira Guerra Mundial, pois a escassez de trabalhadores gerada pela guerra necessitava ser suprida, já que os homens estavam nas batalhas (BETIOL, 2000). Atualmente o que se percebe, é a crescente intensidade e a diversidade deste trabalho, pois as mulheres estão presentes em praticamente todos os setores da sociedade, inclusive os considerados masculinos, como o setor metal-mecânico, foco de estudo deste trabalho.

Mesmo que tenham alcançado uma maior participação no processo de produção dentro das organizações, as mulheres ainda enfrentam muitas dificuldades no que se refere a alguns aspectos como salarial, comportamental e relativo à qualidade de vida.

É notável a reduzida presença da dimensão de gênero nos estudos sobre a reestruturação produtiva em geral (Abreu, 1993; Abramo, 1998) e sobre os processos de inovação tecnológica e gerencial ocorridos no setor metal-mecânico em particular, e frequentes impactos na saúde da mulher trabalhadora.

As mulheres, na sua maioria, estão nas empresas subcontratadas e são, em geral, submetidas aos trabalhos mais intensificados e aos postos taylorizados, que exigem delas qualidades vistas como naturalmente femininas, como, por exemplo: cuidado, atenção, higiene e habilidades manuais.

Compreender o conceito qualidade de vida (QV) é fundamental, uma vez que trata-se de um termo utilizado em duas vertentes: na linguagem cotidiana, por pessoas da população em geral, jornalistas, políticos, profissionais de diversas áreas e gestores ligados às políticas públicas (BOWLING, BRAZIER, 1995) e no contexto da pesquisa

científica, em diferentes campos do saber, como economia, sociologia, educação, medicina, enfermagem, psicologia e demais especialidades da saúde (ROGERSON, 1995).

Ao abordá-lo na esfera da saúde, o interesse pelo conceito (QV) é relativamente recente e decorre, em parte, dos novos paradigmas que têm influenciado as políticas e as práticas do setor nas últimas décadas.

No âmbito da saúde coletiva e das políticas públicas para o setor também é possível identificar interesse crescente pela avaliação da QV. Assim, informações sobre QV têm sido incluídas tanto como indicadores para avaliação da eficácia, eficiência e impacto de determinados tratamentos para grupos de portadores de agravos diversos, quanto na comparação entre procedimentos para o controle de problemas de saúde (KAPLAN, 1995)

Outro interesse está diretamente ligado às práticas assistenciais cotidianas dos serviços de saúde, e refere-se à QV como um indicador nos julgamentos clínicos de doenças específicas. Trata-se da avaliação do impacto físico e psicossocial que as enfermidades, disfunções ou incapacidades podem acarretar para as pessoas acometidas, permitindo um melhor conhecimento do paciente e de sua adaptação à condição. Nesses casos, a compreensão sobre a QV do paciente incorpora-se ao trabalho do dia a dia dos serviços, influenciando decisões e condutas terapêuticas das equipes de saúde (MORRIS, PEREZ, MCNOE, 1998).

Neste sentido, considerando esta contextualização, tem-se a seguinte problemática de pesquisa: qual o nível de qualidade de vida das mulheres que atuam no setor operacional da indústria metal-mecânica da região de Joaçaba? A intenção foi analisar e conhecer o perfil, as condições de saúde e o estilo de vida destas trabalhadoras.

O setor metal mecânico da região de Joaçaba é muito representativo, sendo que estão filiadas ao Sindimec Sindicato da categoria, 27 empresas dos setores mecânico, elétrico e metalúrgico, de seis municípios da região (Joaçaba, Herval D' Oeste, Luzerna, Treze Tílias, Água Doce e Capinzal). Pesquisas revelam que no setor produtivo, as profissões que exigem força física e trabalhos pesados, realizados em ambientes inóspitos, sujos e insalubres, geralmente são associadas a estereótipos masculinos, visto que requerem coragem e determinação; ao passo que a feminilidade é associada ao trabalho leve, fácil, limpo, que exige paciência e minúcia, o que caracteriza a divisão sexual do trabalho (HIRATA, 2002). Desta forma, o nível de qualidade de vida destas mulheres será identificado.

## Métodos

Para o desenvolvimento deste estudo empregou-se a abordagem qualitativa por ser a que melhor se adapta às ciências sociais e em razão de que se preocupa em analisar e interpretar aspectos

mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano (LAGE; MILONE, 2000, p. 304).

De acordo com Taylor e Bogdan (1998), o pesquisador se preocupa com o significado que as pessoas atribuem aos fatos de suas vidas. Já para Minayo (1994) e Richardson (1999), o método qualitativo responde a questões muito particulares, relacionando-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Portanto, aproxima-se a uma tentativa de compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos sujeitos da pesquisa, em contraposição a uma preocupação de medidas essencialmente numéricas.

A pesquisa foi realizada no local de trabalho das funcionárias, durante o período de intervalo. Os dados foram coletados no ambiente natural, na vida real dos sujeitos pesquisados. O estudo nasce do desejo de conhecer a percepção das mulheres trabalhadoras na indústria metal-mecânica em relação à qualidade de vida.

Além da revisão bibliográfica foi aplicado um questionário com 28 perguntas fechadas às mulheres que trabalham no setor produtivo das principais empresas metal-mecânico no Meio Oeste Catarinense.

Dessa forma, e com amparo à literatura pertinente ao tema, necessário se fez o estudo de caso, abrangendo as principais metalúrgicas no Meio Oeste Catarinense, entre as cidades de Joaçaba, Treze Tílias, Capinzal e Luzerna. Neste sentido, conforme a listagem fornecida pelo Sindicato Patronal da Indústria Mecânica (SINDIMEC), houve 27 empresas, mas identificou-se mulheres trabalhando no setor produtivo somente em 11.

Ao contatar (por e-mail), estas empresas, obteve-se o retorno de 7 (sete) que se dispuseram a participar da pesquisa.

A partir da quantidade total de trabalhadores (homens e mulheres) em cada empresa dividiu-se o número total de trabalhadores pela quantidade de mulheres, desta forma obteve-se a porcentagem das mulheres.

Para fins de pesquisa, foi estabelecida uma linha de corte, as empresas que possuem abaixo de 10%, foram eliminadas, no caso 2 (duas) empresas.

## Resultados e discussão

Pode-se afirmar por meio da literatura estudada, paralelo aos dados coletados sem campo que embora cada vez mais desenvolvido e abrangente, o ramo metalúrgico permanece tipicamente masculino, apesar de ter ocorrido um aumento no ritmo de contratação de mulheres nos últimos anos a presença feminina registrada é pequena comparada aos masculinos contratados.

A participação das mulheres metalúrgicas no mercado de trabalho vem crescendo a cada ano no Estado. Na base da Federação dos Sindicatos Metalúrgicos da CUT (FEM/CUT-SP), elas aumentaram de 16,69% em 2013 para 17,4% em 2014, totalizando 43 mil. Os homens lideram com 205 mil. Os dados são do Ministério do Trabalho e Emprego, RAIS 2013 e CAGED 2014.

Muito embora as mulheres tenham alcançado uma maior participação no processo de produção dentro das organizações, elas enfrentam muitas dificuldades no que se refere a alguns aspectos como salarial, comportamental e relativo à qualidade de vida, como podemos verificar na apresentação dos dados deste estudo.

Uma pesquisa feita pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) mostra que a chance de desempenhar mesma função que o homem, com igual salário, é maior nas micro e pequenas empresas. Nelas, os homens ganham em média 24% a mais do que as mulheres, enquanto nas médias e grandes empresas a diferença chega a 44%.

Quanto às empresas objeto de estudo, 64% dos entrevistados trabalham na empresa metalúrgica Pioneiro, localizada na cidade de Treze Tílias, 20%, na Medal Metalúrgica Dalla Lana na cidade de Luzerna, 5% na Cardinal, Joaçaba, 7% Medal Fundação, Luzerna e 4% Reticenter, Joaçaba, estas últimas com números menos expressivos.

Quanto ao município em que residem e idade das entrevistadas, 62% moram na cidade de Treze Tílias, sede da empresa Pioneira, com maior número de trabalhadoras, com idade variável entre 21 a 29 anos, sendo 42%, e 43% com idade entre 30 a 39 anos. Já em Luzerna residem 17% das entrevistadas, onde está localizada a empresa Medal Fundação LTDA, 10% moram em Joaçaba, 9% em Herval d'Oeste e 2% em outras localidades.

Oportuno se fez o questionamento referente à formação acadêmica e função desempenhada dentro da empresa pelas participantes da pesquisa, na literatura estudada percebe-se que a maioria das mulheres 55% afirmam que em geral assumem papéis que não exigem maior formação, apenas ensino médio completo. 14% das entrevistadas possuem ensino médio e superior completo, 11% somente com ensino fundamental e 6% das entrevistadas com ensino superior incompleto. 51% das mulheres relatam trabalhar como operadora,

Tabela 3. Demonstrativo da amostragem de pesquisa

<b>Amostras da pesquisa</b>	<b>Quantidade</b>
Empresas com mulheres atuando no setor Metal-Mecânico	11
Empresas que se dispuseram a participar da pesquisa	7
Empresas eliminadas pela linha de corte	2
Empresas que participaram da pesquisa	5
Quantidade de Trabalhadoras entrevistadas	101
Total de Empresas	27

34% como montadora, apenas 1% em cargos de supervisão e/ou chefia e 14% citaram outros cargos.

A ocupação feminina nos cargos de chefia sempre foi cercada por obstáculos, dentre os quais as obrigações familiares, consideradas responsabilidade das mulheres. Além disso, há preconceito com relação ao seu ingresso em determinados setores profissionais, que são ocupados em sua maioria por homens, evidenciando as diferenças entre os sexos no mercado de trabalho, nos diversos níveis hierárquicos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), afirma que aumentou a participação das mulheres em cargos de chefia de empresas no mundo. Mas os números atuais revelam que apenas 5% dos postos de chefia de empresas são ocupados por mulheres.

Um estudo do IBGE revela que a desigualdade salarial entre homens e mulheres não mudou muito nos últimos dez anos. Eles continuam ganhando mais, mas em alguns setores da economia elas conquistaram espaço e passaram a ocupar mais cargos de chefia.

Como se percebe com a pesquisa de campo, 1% das trabalhadoras foram colocadas em cargos de chefia, enquanto os outros 99% são destinados do sexo masculino, desta forma pode-se concluir que neste estudo, também as mulheres com cargo de chefia são minoria nas empresas.

Kergoat (2003) afirma que as condições em que hoje vivem homens e mulheres foram determinadas ao longo do tempo pela própria sociedade, não se tratando de uma herança biológica, ou seja, homens e mulheres nascem iguais, sendo diferenciados com o passar dos anos por aspectos culturais de uma sociedade muitas vezes machista e discriminante.

De acordo com a pesquisa 89% das entrevistadas não frequentaram ou não frequentam qualquer curso técnico para desempenhar as funções exigidas pelo cargo que exerce, são contratadas pelas empresas sem formação técnica, mas acabam adquirindo experiência dentro dela.

Neves (2000) certifica que as oportunidades de trabalho oferecidas para cada sexo decorrem, em grande parte, da consideração sobre o papel da mulher na sociedade, no âmbito familiar e doméstico; de sua capacidade de conjugar o trabalho profissional com o doméstico; e de sua qualificação ou capacitação (que recebe uma conotação diferenciada de escolaridade) para exercer ocupações de maior responsabilidade.

Sobre a condição de vida das entrevistadas, cumpre dizer que a grande maioria são casadas ou vivem em união estável, sendo que cerca de 31% são conviventes estáveis e 44% são casadas. Um dado interessante a ser citado é que destas mulheres, apenas 5% possuem filhos, o que nos remete a ideia de que talvez isso esteja ocorrendo até mesmo pelas dificuldades encontradas no trabalho, em especial a baixa remuneração,

impossibilitando-as de se dedicar a uma gestação no momento.

Outro problema encontrado pelas mulheres em geral é com o cuidado dos filhos, dificuldade para deixar seus filhos durante período laboral.

Na pesquisa realizada percebe-se que 37% das entrevistadas deixam seus filhos com os avós ou com outro familiar, e 31% os deixam em escolas ou creches, 30% deixam os filhos sozinhos em casa e apenas 2% das entrevistadas têm filhos maiores de idade. Este fato é comum na atualidade, pois a baixa remuneração não permite a contratação de babás particulares, optando, a grande maioria, pelas creches disponibilizadas pelos órgãos municipais.

No que diz respeito à moradia, 33% das entrevistadas moram com o marido e filhos, 30% somente com o marido, 16% moram sozinhas, 11% vivem somente com os filhos e com a família de origem 10%.

Quando questionadas sobre a responsabilidade das tarefas domésticas, acompanhando uma tendência na atualidade, 42% das entrevistadas afirmaram que os afazeres domésticos são realizados com ajuda dos companheiros, 34% das mulheres realizam todas as tarefas sozinhas, 20% dividem o trabalho igualmente entre todos da casa e apenas 4% possuem filhas que ajudam nas tarefas domiciliares.

Isso se deve ao fato, especialmente, que na atualidade tanto os homens quanto mulheres trabalham "fora", onde poucas são as mulheres que cuidam somente "do lar", ou seja, ambos trabalhando foram, logicamente não sobra muito tempo para que as mulheres se responsabilizem por todos os afazeres em casa, forçando com que seus companheiros as auxiliem.

Quanto à remuneração salarial das trabalhadoras entrevistadas apenas 7% recebe na faixa de R\$ 900,00 até R\$ 1.100,00. Grande maioria, cerca de 50% recebe mensalmente o salário entre R\$ 1.100,00 a R\$ 1.300,00 e 36% recebe um salário acima deste valor.

Ou seja, independente da renda familiar o estudo denota que as mulheres estão participando das despesas oriundas da vida em família, diferentemente dos tempos remotos onde o sexo masculino era quem exercia este papel sozinho, as mulheres contribuem hoje, de igual para igual no desenvolvimento familiar, ou por vezes, mais do que os próprios homens.

No que se refere à contribuição das entrevistadas com a renda familiar, percebe-se pelos dados da pesquisa que 77%, contribuem com acima de 70% da renda familiar, o que comprova que o trabalho é uma importante renda para o sustento da casa, 22% contribuem entre 30% e 50%.

Quanto ao tempo de trabalho nas empresas, 52% das entrevistas estão trabalhando de 01 a 03 anos na mesma empresa, 20% há menos de 01 ano, 21% entre 03 a 05 anos, 6% de

05 a 07 anos e somente 1% trabalha na mesma empresa há mais de 07 anos. Tal fato pode se dar devido a vários fatores como má remuneração, pouca valorização dentro da empresa, dificuldades de crescimento profissional, oferta melhor de emprego, falta de capacitação, dentre outros.

A maioria, 35% das empregadas entrevistadas optou por trabalhar em uma metalúrgica dado ao fato que os salários oferecidos são maiores que em outras empresas, o que já elimina o fato de “baixa remuneração” ao fato destas não ultrapassar os 07 anos de trabalho na mesma empresa como visto anteriormente. 27% afirmaram que um familiar que trabalha na empresa e a incentivou, 20% relatam que a empresa fica próximo a sua residência e 18% colocaram que não conseguiram emprego em outro lugar.

Kergoat (2003) cita que no âmbito comercial, embora menos acentuadas, as diferenças salariais são marcantes, sendo que mulheres recebem 71% do salário masculino no setor atacadista e apenas 69,3% no setor varejista. Cite-se ainda que mesmo no setor de serviços, enfermagem, magistério, onde a participação da mulher no trabalho é bastante valorizada, as diferenças salariais permanecem.

De acordo com o sentimento de discriminação nas empresas metalúrgicas onde as mulheres objeto de pesquisa exercem seu trabalho, embora a maioria dos funcionários sejam homens, 96% nunca se sentiram discriminadas no exercício de suas funções, bem como, 97% jamais sofreram qualquer tipo de assédio, seja ele moral ou sexual. Citados percentuais são muito bons por que demonstram que a mulher está cada vez mais respeitada no seu local de trabalho.

Há de se dizer que, embora pequeno, cerca de 3%, ainda passam por estas dificuldades, o que é inaceitável nos dias atuais onde a mulher trabalha de igual para igual com os demais, capacitando-se cada vez mais e dessa forma aprimorando seus conhecimentos para desenvolver suas atividades com qualidade ímpar, igualmente, ou por vezes, até superior aos homens.

Conforme os preceitos de Alkimin (2012) um meio ambiente sadio e equilibrado é elementar para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção para se atingir o fim que é a proteção à vida do trabalhador, referindo-se esta última ao aspecto da integridade tanto física quanto psíquica.

Tratar as mulheres com respeito e dignidade no ambiente laboral é garantir-lhes qualidade de vida. É permitir-lhes exercer suas atividades sem danos psíquicos ou físicos como cidadãos que são, não havendo, nos dias atuais, onde as mulheres conquistam cada vez mais seu espaço, lugar para discriminações de qualquer gênero.

Referente há diferenças salariais entre homens e mulheres nos traz um dado preocupante,

64% das mulheres afirmam haver diferenças salariais entre homens e mulheres em seu ambiente de trabalho, confirmando que, embora em menor quantidade, ainda hoje existe essa diferença, que na verdade se trata de uma forma de discriminação de gênero.

Conforme notícias do Diário Catarinense, apesar das mulheres terem avançado no mercado de trabalho, ainda há um longo caminho a percorrer, inúmeros dados e estatísticos confirmam essa realidade, por exemplo, em 2014, 44% das vagas de emprego formal em Santa Catarina foram preenchidas por mulheres. Porém o salário médio delas representa 85% do recebido pelos homens. Os dados foram divulgados setor de Análise do Mercado de Trabalho da Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação (SST).

Saliente-se que tal dado deve ser repassado e estudado pelas empresas abordadas com sugestões de melhorias nesse quadro, pois trata-se de injusta a posição de uma empresa determinar maior ou menor remuneração ante ao sexo de um funcionário.

Pode-se desde já sugerir que as empresas tentem verificar o “porquê” desta diferença, se ela de fato existe e proporcionar formas de solucioná-la, como por exemplo verificar a viabilidade de cursos de aperfeiçoamento à mulheres para que estas possam desenvolver suas atividades com os mesmos rendimentos que os demais, se este for o caso.

Passemos agora a analisar alguns dados a respeito de doenças laborais e os programas existentes na empresa na tentativa de evitá-las:

Quanto a programas de prevenção de acidentes existente na empresa cerca de 80% afirmam que sim, o que demonstra a preocupação das empresas metalúrgicas em garantir a saúde de seus trabalhadores. Conforme Paiva (2010) se faz diversas práticas que minimizem ou impeçam os danos à saúde dos trabalhadores, como a substituição dos produtos utilizados nestes processos de produção, utilizando-se de outros processos e substâncias que não sejam nocivos a saúde, e quando não possível, a aplicação de um programa de prevenção a saúde que minimizem os impactos causados, o chamado PPRA.

Ainda, 33% das entrevistadas afirmam realizar a ginástica laboral diariamente e 51% de 02 a 04 dias por semana, 14% não realizam a atividade e 2% afirmaram realizar a ginástica laboral raramente. Cumpre ressaltar que a ginástica laboral é responsável por grandes benefícios não só a saúde do trabalhador como à própria empresa, tais como a melhoria na interação entre os colaboradores, maior produtividade e assertividade nos processos internos, diminuição dos problemas relacionados a tensões musculares e a diminuição dos índices de absenteísmo originados de afastamentos por lesões ou acidentes de trabalho, devendo ser realizada diariamente.

Quanto aos riscos em que as trabalhadoras estão expostas no ambiente laboral, todas afirmam ter conhecimento acerca dos mesmos.

Tabela 4. Riscos ao trabalhador os quais esta exposta

Risco	%
Intoxicação pulmonar	17%
Quedas	35%
Cortes	48%
Queimaduras	55%
Ruídos excessivos	41%
Doenças oculares acometidas pela má iluminação	3%
Contaminação epitelial por produtos químicos	11%
Não existe risco	11%

Embora existente o risco como demonstrado na tabela 4, todas as entrevistadas confirmam que recebem os equipamentos de segurança necessários para minimizar ou mesmo eliminar os riscos existentes tais como o uso de luvas, a utilização de máscaras, protetor auditivo, óculos de proteção, botas de borracha, sendo este o mais utilizado, dentre outros.

Tabela 5. Equipamentos de proteção individual (EPI's) utilizados

EPI	%
Luvas	99
Máscara	51
Protetor auditivo	42
Óculos de proteção	44
Macação	43
Botas de borracha	75
Touca	1
A empresa não fornece	0
Outros	0

Quando questionadas acerca do ambiente de trabalho, a maioria das entrevistadas, 55% responderam que se trata de um ambiente limpo, 48% organizado, e ainda, em menor potencial, mas igualmente representativo, 38% com boa iluminação, 25% com boa convivência entre as trabalhadoras, 18% afirmam que oferece segurança e por fim, 9% com dispensa de igualdade de tarefas entre as trabalhadoras.

Tais aspectos são de suma importância para a qualidade de vida no ambiente laboral. Como já visto no capítulo anterior na moderna organização do trabalho, que visa o mercado competitivo, com novas técnicas produtivas e de gerenciamento de pessoal se faz imprescindível a tutela do meio ambiente do trabalho, não apenas no sentido de proteção a saúde do trabalhador, mas também se deve visar à qualidade de vida, que implica a satisfação pessoal, profissional e social, e, por consequência, a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Conforme dados, não só os aspectos físicos são importantes no ambiente de trabalho, mas também, os aspectos psíquicos dos funcionários que abrangem desde como ele se sente neste ambiente como seu relacionamento com os demais, pois um ambiente sadio preserva a boa relação com

seus parceiros, seja colega de trabalho ou superiores hierárquicos.

O relacionamento das funcionárias com colegas e superiores pode ser considerado em sua maioria bom ou muito bom, com percentual de 51% (bom) em relação aos colegas de trabalho e 62% (bom) em relação aos superiores, sendo este um dado positivo em relação ao ambiente laboral e a preservação da qualidade psíquica dos empregados. Na entrevista 62% das mulheres afirmam ter um bom relacionamento com seus superiores, 30% dizem ter um relacionamento muito bom, 7% um relacionamento satisfatório e apenas 1% afirmam um relacionamento ruim.

Vale ressaltar que nenhuma das entrevistadas cita seu relacionamento dentro da empresa como "péssimo" e apenas uma entrevistada o cita como ruim. Ou seja, dentro de uma empresa que possui grande quantidade de funcionários este número não representa o verdadeiro relacionamento existente entre colegas de trabalho e superiores, talvez um problema que outro existente com determinada pessoa que pode ser resolvido com paciência e conversa entre as partes envolvidas.

O bem relacionar-se com seus colegas e superiores no ambiente de trabalho reflete em aumento da produtividade e correlata motivação e satisfação do trabalhador, integração social na organização do trabalho, respeito, tratamento digno, cumprimento dos deveres, preservação da autoestima e valorização dos atributos pessoais e profissionais do trabalhador (RAMOS E GALIA, 2012).

Quanto ao questionamento referente a cursos realizados 33% afirmam que nunca participaram, 29% afirma terem participado uma vez, 28% relatam a participação superior a três vezes e 10% participaram apenas duas vezes em curso de aperfeiçoamento.

A importância que cursos oferecidos pelas empresas representam na vida laboral de seus funcionários, pois somente através destes seus poderão manter-se sempre atualizados, bem como, adquirir novos conhecimentos para que possam desempenhar suas atividades com melhor qualidade, ou mesmo, auferirem melhor cargos com o passar do tempo.

Sugere-se às empresas envolvidas que desenvolvam programas de oferecimento de cursos profissionalizantes, ou mesmo cursos em geral, em áreas variadas que propiciem a estas funcionárias não só maior capacitação, mas também, interação entre si, pois estes podem ser aproveitados como uma forma de conhecer melhor suas colegas de trabalho, e com isso, firmar relacionamentos de amizade e parceria fortes.

Outro fator importante, em se tratando de relacionamento é quanto à informação sobre riscos a saúde do trabalhador, que na maioria das vezes os superiores não estão diretamente no local de trabalho destas funcionárias de forma constante e

acabam por desconhecer estes riscos e se faz necessário que haja comunicação entre setor e chefia para que estes se tornem conhecidos e sejam sanados, ou minorados.

Sobre este assunto, 48% das entrevistadas confirmam que levam estas informações a seus superiores sempre que detectados, 44% afirmam que “às vezes” levam, 6% raramente levam as informações e 2% nunca informaram seus superiores sobre as informações sobre os riscos apresentados na empresa.

Conforme se verifica 77% das funcionárias mulheres entrevistadas consideram “bom” a preservação da qualidade devida em seu ambiente de trabalho e cerca de 95% nunca se afastaram por doenças ocupacionais, ou seja, quase a sua totalidade, 12% consideram muito bom, 9% afirmam ser satisfatório e 2% consideram ter uma preservação da qualidade de vida ruim.

Considerando o afastamento por doenças ocupacionais nota-se que 95% das entrevistadas nunca se afastaram, 5% relata ter sido afastadas por cortes, 1% por depressão e outros motivos. Nenhuma das entrevistadas citou afastamento por contaminação, problemas de visão problemas auditivos infecção pulmonar, problemas de pele intoxicação, quedas ou queimaduras.

Ao se tratar da proteção ao meio ambiente do trabalho e a saúde do trabalhador, cuja expressão tem a dimensão conceitual para abranger o bem estar físico e mental, deve-se visar o bem estar geral do trabalhador, ou seja, pessoal, profissional, social, enfim, abrangendo a qualidade de vida no trabalho, cujo bem estar corresponde a um valor ambiental e humano, entretanto, descuidado pelo avanço tecnológico, produtividade e crescimento econômico (ARAUJO, 2012).

Evidentemente, a qualidade de vida do trabalhador reflete os fatores ambientais, que abrangem desde as condições precárias de trabalho ate a forma de organização do trabalho, as relações humanas no ambiente de trabalho, etc.

Pode-se afirmar que as mulheres trabalhadoras das empresas em questão consideram sua qualidade de vida, seja fisicamente ou moralmente, preservada no ambiente laboral, o que dificulta o aparecimento das doenças ocupacionais, sejam estas físicas ou psíquicas, como por exemplo, o stress ou depressão tão presentes hoje em nosso cotidiano.

### **Considerações finais**

O presente estudo teve como objetivo principal identificar, avaliar e descrever o nível de qualidade de vida das mulheres trabalhadoras no setor operacional das indústrias Metal-Mecânica do meio Oeste de Santa Catarina, para tanto adotou-se uma pesquisa bibliográfica sobre qualidade de vida no setor supramencionado, bem como, pesquisa de campo para melhor conhecimento do assunto em nossa região.

O entendimento antigo era de que a mulher era um ser frágil, voltado à natureza, que exercia o papel de genitora, doméstica, àquela que criava os filhos, enquanto o homem representava o ser inteligente, associado diretamente a cultura da sociedade, os espaços políticos e públicos.

Mas com o passar do tempo isto mudou, observou-se que as mulheres saíram de um espaço restrito que era a esfera privada, para ganhar espaço nas áreas de produção, ou seja, no mercado de trabalho, querendo cada vez mais garantir e igualar seus direitos aos dos homens, que já dominavam este espaço. Pode-se afirmar que este processo de conquista do mercado de trabalho demorou a ocorrer, e ainda nos dias de hoje nos deparamos com situações de desigualdades entre gêneros no âmbito trabalhista.

Mesmo nos dias atuais além da desigualdade salarial entre trabalhadores homens e mulheres há outros problemas frequentes, como a desigualdade de tratamento e o assédio moral às mulheres trabalhadoras.

Pelo fato de ainda serem consideradas o “sexo frágil”, e por este motivo sofrem com maior frequência agressões no ambiente laboral a ponto de inferiorizar-se e isolar-se do grupo, vindo a comprometer sua identidade, dignidade pessoal e profissional, refletindo na perda da satisfação na realização do trabalho e por consequência, queda na produtividade, além dos danos pessoais que se reverte em dano à saúde mental e física, podendo gerar até mesmo a incapacidade para o trabalho cometidas pela depressão e outras doenças psíquicas.

Vale dizer que um meio ambiente sadio e equilibrado é elementar para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para se atingir o fim que é a proteção à vida do trabalhador.

A qualidade de vida no trabalho reflete em aumento da produtividade e correlata motivação e satisfação do trabalhador, assim, a qualidade de vida no trabalho corresponde à compensação adequada e justa, condições de segurança e saúde do trabalhador, oportunidade de desenvolvimento profissional e da capacidade humana, oportunidade de crescimento contínuo e adequado, integração social na organização do trabalho, respeito, tratamento digno, cumprimento dos deveres, preservação da autoestima e valorização dos atributos pessoais e profissionais do trabalhador, seja para funcionários homens ou mulheres sem quaisquer distinções.

O meio ambiente no setor metalúrgico, pela própria natureza da atividade desenvolvida e pelas características de organização, manipulação ou exposição a agentes físicos, químicos, biológicos, situações de deficiência ergonômica ou riscos de acidentes, está comprometendo a saúde do trabalhador em curto, médio e longo prazo, provocando lesões imediatas, doenças,

incapacidade temporária, invalidez e até mesmo a morte.

Devido ao grande número de pessoas que trabalham nas fundições e os processos envolvendo riscos, existem possibilidades de ocorrer acidentes, tendo como um dos seus agravantes a falta responsabilidades dos funcionários ou mesmo a falta de atenção durante as tarefas executadas, diversos são os fatores de riscos encontrados tais como ruído excessivo, ergonomia, a fumaça tóxica, iluminação inadequada, cortes, além de fatores químicos como quedas, intoxicações, substâncias tóxicas, dentre outras.

Dessa forma, se fez necessário uma pesquisa de campo para se ter conhecimento acerca de todos estes problemas encontrados no ambiente laboral das mulheres que trabalham em metalúrgicas nas cidades já mencionadas, para que se possa ter um melhor conhecimento acerca destes, bem como, das medidas tomadas pelos empregadores para proteção e valorização destas trabalhadoras.

Pode-se constatar pela pesquisa realizada que mais da metade das entrevistadas, 51%, trabalham como operadoras, sendo que apenas 1% exerce cargo de chefia, estando de acordo com os 55% das entrevistadas que afirmam possuir apenas o ensino médio completo sem constituir nenhum curso superior ou curso técnico, ou seja, quanto menor a qualificação, menor será o grau do cargo exercido, estando de acordo também com a literatura abordada que relata que as mulheres em geral assumem papéis que não exigem maior formação.

Outro item importante coletado foi quanto à remuneração salarial, onde grande maioria, cerca de 50% percebe mensalmente o salário entre R\$ 1.100,00 a R\$ 1.300,00 e apenas 36% recebe um salário acima deste valor. Ainda, destas, cerca de 77% contribuem na renda familiar com mais de 70% dos seus rendimentos.

Percebe-se que, embora desempenhem em sua maioria cargo de operadora percebendo um salário mediano, as mulheres vem desempenhando com cada vez com mais frequência o papel de “mulher autônoma” que contribui financeiramente dentro de seus lares, quando não, o sustenta com seus próprios recursos.

Um dado preocupante é quanto ao tempo de trabalho nas empresas, pois 52% das entrevistas estão trabalhando de 01 a 03 anos na mesma empresa, 20% há menos de 01 ano e somente 1% trabalha na mesma empresa há mais de 07 anos. Tal fato pode se dar devido a vários fatores como má remuneração, pouca valorização dentro da empresa, dificuldades de crescimento profissional, oferta melhor de emprego, falta de capacitação, dentre outros. Ou seja, precisa ser analisado e tomado providências para que estas trabalhadoras consigam se fixar num local de trabalho de maneira segura e contínua.

Quanto ao sentimento de discriminação dentro das empresas, embora a maioria dos funcionários sejam homens, 96% nunca se sentiram discriminadas no exercício de suas funções, bem como, 97% jamais sofreram qualquer tipo de assédio, seja ele moral ou sexual. Citados percentuais são muito bons por que demonstram que a mulher está cada vez mais respeitada no seu local de trabalho.

Embora pequeno, cerca de 3% das entrevistadas ainda passam por estas dificuldades, o que é inaceitável nos dias atuais onde a mulher trabalha de igual para igual com os demais, capacitando-se cada vez mais e dessa forma aprimorando seus conhecimentos para desenvolver suas atividades com qualidade ímpar, igualmente, ou por vezes, até superior aos homens.

Referente às diferenças salariais entre homens e mulheres constatou-se que 63% das mulheres afirmam haver diferenças salariais entre homens e mulheres em seu ambiente de trabalho, confirmando que, embora em menor quantidade, ainda hoje existe essa diferença, que na verdade se trata de uma forma de discriminação de gênero, pois se o trabalho é desenvolvido igualmente na remuneração não pode ter diferença.

Verificou-se por meio dos dados coletados que as mulheres conquistaram seu espaço no ambiente de trabalho, entretanto, ainda nos dias atuais existem diferenças que podem e devem ser sanadas pelas empresas, tais como as diferenças salariais, causadas pela falta de capacitação, a empresa deve oferecer programas de incentivo para àquelas, possibilitando que se capacitem e tornem-se mais preparadas para o exercício de funções mais exigentes.

Quanto às doenças ocupacionais e os meios de prevenção utilizados pelas empresas, pode-se afirmar que estas também estão buscando preservar a qualidade de vida de seus funcionários alguns dados encontrados tais como o fato de 33,3% das entrevistadas afirmarem realizar a ginástica laboral diariamente e 51% de 02 a 04 dias por semana.

Ainda quanto aos riscos em que as trabalhadoras estão expostas no ambiente laboral, todas afirmam ter conhecimento acerca dos mesmos, sendo os principais: a ocorrência de queimaduras, com (55%), cortes (48%), ruídos excessivos (41%), e outros em menor potencial como intoxicação pulmonar, quedas, doenças oculares, contaminação epitelial, dentre outros.

Embora existente o risco, todas as entrevistadas confirmam que recebem os equipamentos de segurança necessários para minimizar ou mesmo eliminar os riscos existentes tais como o uso de luvas (99%), a utilização de máscaras (51%), protetor auditivo (42%), óculos de proteção (44%), botas de borracha, sendo este o mais utilizado com cerca de 75% de uso.

Acerca do ambiente de trabalho, a maioria das entrevistadas, 55% respondeu que se trata de



um ambiente limpo, organizado (48%), e ainda, em menor potencial, mas igualmente representativo, com boa iluminação (38%), com boa convivência entre as trabalhadoras (25%), que oferece segurança (18%) e por fim, com dispensa de igualdade de tarefas entre as trabalhadoras.

Quanto ao relacionamento das funcionárias com colegas e superiores pode ser considerado em sua maioria bom ou muito bom, com percentual de 51% (bom) em relação aos colegas de trabalho e 61% (bom) em relação aos superiores, sendo este um dado positivo em relação ao ambiente laboral e a preservação da qualidade psíquica dos empregados.

Ou seja, os dados nos remetem a ideia de que as empresas metalúrgicas estão se adequando ou já estão adequadas a propiciar cada vez mais um ambiente de trabalho sadio a seus trabalhadores, preservando pela integridade física ou psíquica de seus funcionários, garantindo-lhes além de recursos de proteção um bom relacionamento na empresa.

Pode-se afirmar que, apesar de apresentarem dados satisfatórios, quanto ao questionamento referente a cursos realizados 35% afirmam que nunca participaram, 29% afirma terem participado uma vez, e apenas 28% relatam a participação superior a 3 vezes em curso de aperfeiçoamento, o que nos faz sugerir às empresas que desenvolvam programas, cursos profissionalizantes, ou mesmo cursos em geral, em áreas variadas que propiciem a estas funcionárias não só maior capacitação, mas também, interação entre si, pois estes podem ser aproveitados como uma forma de conhecer melhor suas colegas de trabalho, e com isso, firmar relacionamentos de amizade e parceria fortes.

O objetivo do presente trabalho foi alcançado uma vez que conseguimos conhecer na prática o ambiente laboral das trabalhadoras de metalúrgicas do meio Oeste Catarinense, detectando as principais dificuldades encontradas, benefícios, e setores que necessitam de uma atenção maior pelas empresas, bem como, podemos comparar citados dados com a literatura existente, o que nos propiciou ter um conhecimento abrangente acerca da qualidade de vida das mulheres do ambiente de trabalho em geral nos dias atuais.

#### Referências

ABRAMOVAY, M.; SILVA R. **As relações de gênero na confederação nacional de trabalhadores rurais** (Contag). In ROCHA, Maria Isabel Baltar (org). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: editora 34, 2000. p. 347 – 367.

ALKIMIN. Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. Ed. Curitiba: Jurua, 2012.

ARAUJO. Adriane Reis de. **O assédio moral organizacional**. São Paulo: LTR, 2012.

BARROS, Ricardo Paes.; MENDONÇA, Rosana Silva Pinto de. **Os determinantes da desigualdade no Brasil**. Brasília: IPEA, 1995

BETIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador? **XXIV Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Atibaia, SP, 2000. Anais, Atibaia, SP, 2000 (CD-ROM).

BOWLING, A; BRAZIER, J. **Quality of life in social science and medicine** – Introduction. Soc Sci Med 1995; 41:1337-8.

BRANCO, Adélia de Melo et al.; FILHO, Anísio Lopes de Andrade et al (Org.). **Capacitação em gênero e gestão social: Programa de Ações Afirmativas**. Brasília: MDA/INCRA, 2001.

BRITO, J. e OLIVEIRA, O. **Divisão Sexual do Trabalho e Desigualdade nos Espaços de Trabalho**. Rio de Janeiro. 1997.

LOBO, E. S.- **A Classe Operária tem dois sexos**. Edit. Brasiliense, São Paulo, 1991.

BRUSCHINI, Cristina. **Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou permanência da discriminação?** Campinas: ABEP, NEPO/UNICAMP, 2000.

BRUSCHINI, C. **Inserção feminina no mercado de trabalho**. Disponível em: <[HTTP://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09](http://www.seade.gov.br/produtos/mulher/index.php?bole=09)>. Acesso em 25 abr.2012.

BRUSCHINI, C. LOMBARDI, M. R. **A Bi-Polaridade do Trabalho Feminino no Brasil: O Emprego Doméstico e as “Novas” Ocupações**. Mulher e Ocupação 1999.

COSTA, M.C.M. **A gestão da segurança e saúde no trabalho: a experiência do arranjo produtivo local do setor metalmeccânico da região paulista do grande abc**. Dissertação (Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente) CENTRO UNIVERSITÁRIO SENAC. São Paulo, 2006.

COMPARATO, Fabio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29 Mai./Jun. 1995

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n.2, p.57-63, mar./abr. 1995.

HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho: Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. São Paulo: Boitempo, 2002.

KAPLAN, RM. Quality of life, resource allocation, and the U.S. Health-care crisis. In: DIMSDALE, JE.; BAUM A editors. Quality of life in behavioral medicine research. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1995. p. 3-30.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. São Paulo: Prefeitura Municipal. Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

KON, Anita. **A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho**. Revista de Economia Política, 2002.

LIDA, I. **Ergonomia: Projeto e Produção**. 8. ed. São Paulo: Edgard Blücher Ltda, 2002.

MEDEIROS, I.Y. **Amamentação em mulheres que trabalham: o não trabalho no trabalho**. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6135/tde-05052008-195957/>>. Acesso em: 03 mai. 2009.

MORRIS, J.; PEREZ, D.; MCNOE, B. The use of quality of life data in clinical practice. *Qual Life Res* 1998; 7:85 - 91.

Rogerson RJ. Environmental and health-related quality of life: conceptual and methodological similarities. *Soc Sci Med* 1995; 41:1373-82.

PAIVA, Marcos Guimarães. **PPRA e PCMSO em serviços de saúde**. Editora LTR, 2010.

RAMOS. Luiz Leandro Gomes. **Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

ROMANELLI, Geraldo. **Autoridade e poder na família**. In: CARVALHO, Maria do Carmo Brant de (Org.). Cotidiano: conhecimento e crítica. São Paulo: Cortez, 1994.

**SESI. Panorama em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) na Indústria**. Setor de Metalurgia Básica (CNAE 27) e Metal Mecânica (CNAE 28, 29, 34 E 35). Brasília, 2011.

SILVA, Americo Luiz Martins da. **O dano moral e sua reparação civil**. 1. Ed. São Paulo: Revistas dos tribunais, 1999.

VICENTE, Ana. **As mulheres nos mundos de hoje**. São Paulo: EDUSP, 1999.