

FATORES QUE INTERFEREM NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS CATADORES DE MATERIAL RECICLÁVEL NA CIDADE DE RESENDE COSTA-MG

Josiane Fátima da Silva¹
Kelly Aparecida Torres²

RESUMO

Este estudo aborda a realidade do ambiente de trabalho dos catadores de material reciclável na cidade de Resende Costa/MG. A pesquisa foi realizada com a equipe de trabalho do Programa Coleta Seletiva - projeto social desenvolvido na cidade pelo CRAS (Centro de Referência de Assistência Social). A metodologia utilizada foi a pesquisa qualitativa através de estudo de caso e, como ferramenta de pesquisa, foi aplicado um questionário a cinco pessoas envolvidas no referido projeto social de reciclagem. Através desse questionário foi possível identificar as condições de trabalho dos catadores, analisar o comportamento dos trabalhadores diante da sociedade, estudar as doenças relacionadas ao trabalho, identificar os fatores motivacionais e a qualidade de vida. Observou-se também que os catadores de material reciclável não apresentam qualidade de vida e não se sentem motivados no ambiente de trabalho. Os resultados da pesquisa apontam, portanto, que a rotina de trabalho dos catadores é estressante e os expõe ainda a diversos riscos e doenças.

PALAVRAS-CHAVE: realidade do ambiente de trabalho, condições de trabalho, motivação, qualidade de vida, doenças e riscos.

ABSTRACT

The present study addresses the circumstances of the work environment of trash sorting workers of Resende Costa/MG. The research was conducted with the sorting crew of the "Coleta Seletiva" (trash sorting) program – social project developed in the municipality by the social assistance department (CRAS – Centro de Referência de Assistência Social). A qualitative research was carried out under a case study, aided by a questionnaire applied to five of the sorting crew members of the referred project. Through this questionnaire it was possible to identify the working conditions of the crew, analyse their behavior relative to society, study work-related health conditions, constrain motivational factors and their quality of life. It was possible to conclude that the trash sorting workers are currently under low quality of life and unmotivated in the workplace. The results of the study indicates that the working conditions of the sorting team is a considerable source of stress and various health risks.

KEYWORDS: workplace reality, working conditions, motivation, quality of life, health risks.

¹Graduando em Administração pelo Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN josianesilvaadm@outlook.com

² Mestre em Administração pela Universidade Presidente Antônio Carlos – UNIPAC
Professor do Centro Universitário Presidente Tancredo de Almeida Neves – UNIPTAN
kellyaportres@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

Notório perceber a degradação do meio ambiente devido ao acúmulo de lixo, causando sério desequilíbrio ambiental. Estudiosos e ambientalistas espalhados por todo o planeta, preocupados com o aumento cada vez maior de lixo na natureza e nas cidades – provocado em grande parte pelo hábito consumista do homem pós-moderno – incentivam cada vez a coleta seletiva e a reciclagem. Conforme mostra o presente estudo, a coleta seletiva e a reciclagem podem gerar lucros e empregos na cidade de Resende Costa.

Os catadores de material reciclável são pouco valorizados perante a sociedade e enfrentam ainda diversas situações complexas em seu ambiente de trabalho, criando-se transtornos ao separar o lixo. Pretende-se descrever neste artigo, qual a realidade do ambiente de trabalho dos catadores de material reciclável. O trabalho apresenta grande relevância devido à atualidade do problema do aumento do lixo consumido na cidade e, a partir do Programa Coleta Seletiva, a geração de renda para os assistencialistas (aqueles que não possuem renda e dependem de cestas básicas) do município.

Em virtude dos fatos mencionados, este artigo tem como objetivo analisar os fatores que interferem no ambiente de trabalho do empregado de indústrias de reciclados. Para isso, será feito um estudo para identificar as condições de trabalho dos catadores de material reciclável, analisar o comportamento dos catadores de lixo diante da sociedade, estudar as doenças relacionadas ao trabalho da coleta seletiva e identificar os fatores motivacionais e qualidade de vida dos trabalhadores.

Para a execução deste artigo foi realizada uma pesquisa qualitativa, através de um estudo de caso para análise de dados, coletados por visitas *in loco* e por meio de um questionário com linguagem acessível. Este artigo foi baseado em produções bibliográficas consultadas em artigos científicos, livros e sites especializados.

Foram abordados neste artigo os fatores motivacionais no trabalho, qualidade de vida no trabalho e as doenças relacionadas ao trabalho.

1 - FATORES MOTIVACIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Com a globalização, o mundo tornou-se mais competitivo, exigindo do mercado mão de obra qualificada. Manter e motivar os colaboradores de uma

empresa tornou-se um grande desafio a ser enfrentado pelas organizações. Portanto, torna-se necessário criar um ambiente de trabalho que proporcione bem-estar para os trabalhadores.

Segundo Carvalho *et al* (2013), a motivação dos colaboradores nas organizações é um assunto de interesse dos pesquisadores, pois, tentam explicar a forma de agir e atingir os objetivos organizacionais. No século XXI, a motivação pode ser interpretada por vários motivos, a qual incentiva, induz, estimula e provoca algum tipo de comportamento.

Este assunto deve ser explorado no ambiente de trabalho, para que se desenvolva melhor o desempenho dos colaboradores e o comprometimento com suas atividades. Para obtenção da produtividade e rendimento na empresa é necessário trabalhar a motivação. Com isso, torna-se o ambiente de trabalho mais eficaz e agradável.

A motivação é um dos assuntos mais abordado nas organizações e Miranda (2009) afirma que é essencial criar meios para que o colaborador se sinta motivado, a fim de resultar em um ambiente de trabalho humano, produtivo e eficaz. Com isso, é fundamental que se desenvolvam determinadas questões no intuito de estimular o trabalhador a realizar o seu trabalho com motivação.

A motivação é essencial no meio organizacional, pois através dela é possível criar meios que possibilite induzir, provocar e estimular algum tipo de comportamento na organização, tornando-se o ambiente de trabalho mais produtivo, humano e eficaz.

As teorias da motivação preocupam-se com a satisfação das pessoas.

Quanto maior a satisfação dos funcionários, mais alta é a qualidade de vida no trabalho. Os funcionários podem estar mais ou menos satisfeitos, não apenas com os fatores motivacionais e higiênicos, mas também com outros fatores, como sua própria educação formal, vida familiar e oportunidades para desfrutar de atividades culturais e sociais (MAXIMIANO, p. 277).

Diante do exposto, afirma-se que a satisfação é a realização de um desejo ou de uma necessidade esperada. Ora, um bom líder sabe como induzir esses desejos e comportamentos. É preciso, portanto, saber lidar com a equipe envolvida no processo, pois as pessoas querem ser reconhecidas e valorizadas por aquilo que produzem.

É necessário proporcionar um ambiente de trabalho seguro e confortável para realização das atividades de socialização e interação entre os colaboradores. Sabendo-se que a satisfação dos colaboradores cria condições favoráveis no ambiente organizacional, resulta em maior produtividade, garante eficiência na organização e transforma o ambiente de trabalho em algo motivador e inspirador (MIRANDA, 2009).

Para que haja interação entre os trabalhadores é necessário um ambiente de trabalho que garanta aos funcionários confiabilidade e segurança. É animador afirmar que há, sim, possibilidade de se desenvolver um ambiente de trabalho eficiente e que induz a uma maior produtividade.

Maslow (1937 *apud* MAXIMIANO, 2012, p. 265) destaca que as pessoas são motivadas pelas necessidades humanas, através da teoria da hierarquia das necessidades. “Quanto mais forte a necessidade, mais intensa a motivação”. Essas necessidades humanas estão divididas em necessidades básicas e necessidades secundárias.

As necessidades básicas são devido à condição humana, como: alimentação, segurança, abrigo, repouso, sexo e necessidades de sobrevivência. Já as necessidades secundárias são através do treinamento, experiência e convivência com outros indivíduos.

A hierarquia mencionada acima é apresentada por uma pirâmide (Figura 1), na qual as necessidades fisiológicas são as necessidades básicas (comida, descanso físico e mental), de segurança (saúde, estabilidade), necessidades sociais (amizade, afeto, boas relações com o chefe e colegas), necessidade de estima (autoestima, receber promoções), e autorrealização (realização pessoal). De acordo com Maximiano, Maslow identificou e estudou as necessidades do trabalho e as classificou:



Figura 1: Pirâmide de Maslow.

Fonte: <https://www.google.com.br/search?q=piramide+de+maslow&source>.

Acesso em: 18 de setembro de 2017.

Os gerentes devem trabalhar essas necessidades, possibilitando assim maior desenvolvimento e crescimento contínuo. Para isso é necessário trabalhar as necessidades básicas e as necessidades secundárias, a fim de garantir a satisfação dos membros envolvidos na empresa.

Algumas empresas exigem muito do funcionário, focando somente em produtividade, lucro e qualidade, deixando de lado a valorização do ser humano. Em consequência disso, o ambiente de trabalho torna-se frustrante, cansativo e prejudicial para o colaborador. Na maioria das vezes, o rendimento da empresa é afetado.

Herzberg (1987 *apud* ROBBINS, 2009) defende a teoria de dois fatores, chamada também de *teoria da higiene-motivação*. Ou seja, a relação do colaborador com o seu trabalho resulta em fracasso ou sucesso, satisfação ou insatisfação. Essas características são adquiridas através dos fatores intrínsecos (de acordo com o interesse individual da pessoa) e extrínsecos (relacionados às condições de trabalho: salários e relacionamentos com os colegas e chefes).

Desta maneira, manter uma equipe de trabalho motivada não é uma tarefa fácil devido aos vários fatores envolvidos. Para uma empresa se manter no topo é necessário investir num clima organizacional harmonioso e em métodos de motivação. Quando os colaboradores estão motivados, eles tendem a trabalhar com mais prazer contribuindo para a conquista de resultados positivos na empresa.

2 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Conquistar a qualidade de vida no mundo atual tornou-se um grande desafio nas empresas. Hoje em dia, as empresas buscam implantar programas de qualidade, programas de motivação, com a finalidade de aumentar a produtividade e proporcionar satisfação aos trabalhadores (BÚRIGO, 1997, p. 91).

Há uma grande preocupação por parte dos gestores em relação à insatisfação e desmotivação no trabalho. O comportamento dos trabalhadores é que faz com que a empresa desenvolva ou não. Sendo assim, a QVT busca equilibrar as condições de vida no trabalho a partir do bem-estar. Isto é, humaniza-se as relações de trabalho relacionando a satisfação do trabalhador com o ambiente de trabalho.

Autores como Quirino e Xavier (1987) afirmam que a definição é ampla e envolve fatores pessoais e situacionais. Esses fatores estão ligados a necessidades, expectativas, crenças, valores, tecnologia e recompensa do trabalhador. Com isso, o homem tornou-se um recurso dentro da organização. Ou seja, o homem é quem faz a empresa funcionar corretamente.

Sendo assim, a QVT é importante para que os gestores conheçam sua equipe de trabalho e saibam diferenciar os interesses dos trabalhadores e da organização. Logo, resultará em melhores condições de trabalho e maior produtividade. Consequentemente, os trabalhadores sentirão prazer em realizar aquilo de que gostam tornando-se atores de sucesso na empresa (SAMPAIO, 2012).

Segundo Búrigo (1997), para transformar o trabalho em prazer é necessário acreditar no limite da sensibilidade, fortalecer a felicidade e a satisfação no trabalho, conhecer a cultura da empresa: os valores, as crenças, os mitos, as normas, a comunicação formal e informal que induzem ao aperfeiçoamento do trabalhador na empresa.

Esses fatores devem ser levados em consideração em qualquer transformação na empresa, uma vez que tanto o indivíduo quanto o gestor vivenciam fracassos e sucessos organizacionais. Neste cenário descortinam-se problemas relacionados ao trabalho, como: estresse, ansiedade, pressão por resultados, insatisfação ou satisfação, entre outros.

É mencionado pelos autores Albuquerque e França (1998, p. 42) que “o estresse é, talvez, a melhor medida do bem-estar obtido ou não pela pessoa. A

qualidade de vida no trabalho é individualizada na pessoa por meio de suas diferentes manifestações de estresse”.

Não raro, constata-se o desenvolvimento do estresse no seio das organizações devido ao grau de exigência do chefe e da capacidade do indivíduo em enfrentar tal exigência. Quando o colaborador consegue atingir a meta proposta o bem-estar é alcançado. No entanto, quando a meta resulta em fatos negativos geram-se conflitos, sensação de incerteza e desamparo por parte dos colaboradores.

O autor Sampaio (2012) associa a QVT a uma remuneração adequada, condições de saúde e segurança no trabalho, integração social nas relações de trabalho, imagem da empresa, comunicação e moral. Portanto, o bem-estar nas organizações é referente às condições de trabalho seguras e saudáveis. Logo, promove relacionamentos proveitosos no ambiente de trabalho, surgindo-se, então, as equipes de trabalho.

De acordo com o autor supramencionado, o bem-estar do trabalhador é caracterizado pelas condições de trabalho que envolvem o ambiente do trabalhador, como segurança no trabalho, benefícios e incentivo à saúde. Quando o trabalhador encontra essas características na organização, é provável o sentimento de bem-estar.

Para Gagné (2004 *apud* SAMPAIO, 2012) existem três níveis identificados no bem-estar psicológico no trabalho. Sendo eles, o nível primário, secundário e terciário. Sendo que, o primário: relacionado aos trabalhadores que estão confortáveis com seu trabalho e com suas vidas. O secundário: aqueles trabalhadores que não apresentam sintomas de estresse e almejam um futuro positivo. Já o terciário são aqueles trabalhadores que não são estimulados por seu trabalho e o consideram apenas toleráveis.

Os autores, ao enumerarem os três níveis, manifestaram a intenção de explicar as ligações entre interesse pelo trabalho e empregador. Por exemplo: no primeiro nível, os trabalhadores estão satisfeitos com o trabalho e suas vidas. O segundo nível evidencia o interesse e o comprometimento com a organização e, por último, o terceiro nível, os trabalhadores continuam em seus trabalhos por vários motivos, como benefícios ou falta de alternativa.

Diante das afirmações apresentadas, pode-se destacar que os profissionais do RH (Recursos Humanos) devem ser treinados e qualificados de acordo com a cultura organizacional, com os gerentes e com a administração da empresa. Dessa maneira, possibilita-se o desenvolvimento das atividades com profissionalismo, resultando-se, dentro da empresa, melhor QVT.

De acordo, enfim, com os autores citados, obter qualidade de vida e satisfação no ambiente de trabalho significa manter a relação social entre os trabalhadores, construir condições de trabalho digno, valorização no trabalho, ir à busca de conhecimentos constantes e receber salários justos.

3 - O TRABALHADOR DA RECICLAGEM: DOENÇAS DO TRABALHO

Os catadores de material reciclável realizam seu trabalho visando ao dinheiro, sem contrato e sem assistência médica. No dia a dia, esses trabalhadores estão sujeitos a várias doenças, uma vez que carregam muito peso, realizam movimentos repetitivos e permanecem durante longo tempo em posições inadequadas.

Agostini (2002) afirma que o processo de trabalho enfrenta situações de risco, de acidentes e adoecimento devido às condições e qualidade de vida no trabalho. Esses riscos internos são chamados, segundo o autor, de “agentes de risco”.

Oliveira, Zandonadi e Castro (2012) ressaltam que os trabalhadores responsáveis por realizar o trabalho da coleta seletiva estão sujeitos a encontrar alguns tipos de riscos ocupacionais para a saúde presentes no trabalho. Entre eles, os agentes físicos, químicos, ergonômicos, mecânicos, biológicos e organizacionais.

Os agentes físicos são considerados como sendo: o ambiente térmico, a alta ou baixa temperatura do ambiente de trabalho, os ruídos em excesso podem prejudicar a audição, ambiente mal iluminado pode resultar em cansaço no trabalhador, vibrações podem resultar em dores no corpo e estresse. Materiais perfurocortantes, tais como vidros, objetos pontiagudos também são elementos do agente físico (OLIVEIRA, *et al.*, 2012).

Segundo Cavalcante e Franco (2007) os acidentes de trabalho, como: cortes com vidros, quedas de veículos, atropelamentos e doenças infectocontagiosas acontecem devido à falta de condições de trabalho. Na maioria das vezes, os trabalhadores não recebem equipamentos seguros e adequados para a realização de suas atividades.

Os agentes químicos são os resíduos químicos, classificados como perigoso, pois podem ter efeitos prejudiciais à saúde e ao meio ambiente. Metais como chumbo e mercúrio podem provocar grandes distúrbios no sistema nervoso. Há também os agentes químicos sólidos (poeiras e fumos), líquidos (vapores e gases), irritantes (asfixiantes), anestésicos (narcóticos), inflamáveis (explosivos) e substâncias corrosivas (OLIVEIRA *et al*, 2012).

As doenças envolvidas no ambiente de trabalho são os distúrbios do sistema nervoso, como acidente vascular cerebral (AVC), traumatismo craniano, infecções, cefaleias, enxaqueca, doença de Alzheimer. Com isso, o indivíduo perde a capacidade de falar.

O mesmo autor utiliza outra classificação de agentes de risco presente no processo de trabalho, os agentes ergonômicos, que se dá de acordo com a postura dos trabalhadores, resultando em problemas osteoarticulares e esforços físicos e mentais (fadiga).

Tem-se, também, o agente mecânico, que está ligado aos impactos mecânicos, como: quedas, lesões no manuseio de máquinas e instrumentos e choques de veículos. Conforme os autores Robazzi *et al* (1992); Anjos (2001), as quedas dos veículos acontecem por dois motivos, sendo a inadequação dos veículos, pois os trabalhadores da coleta são dependurados no estribo traseiro e pela presença do alcoolismo entre os trabalhadores.

Já os agentes biológicos são responsáveis pela transmissão de doenças direta e indiretamente. Os trabalhadores apresentam baixa resistência em condições adversas a partir do contato com animais peçonhentos (cobras, aranhas, escorpiões), pelo contato ou manuseio com microrganismos patogênicos (laboratórios, hospitais) e pelo contato com vetores de doenças infectocontagiosas.

Conhecidas como verminose, algumas parasitas que habitam no intestino. Pode-se provocar perda de apetite, perda de peso, diarreia, anemia, entre outras doenças através do contato direto ou indiretamente com fezes de humanos e animais.

Por último, os agentes organizacionais ou psíquicos são causados pelo ritmo de trabalho acelerado, cobrança, produtividade, trabalhos em turnos alterados e noturnos, realização de movimentos repetitivos, altas jornadas. Todos esses aspectos são importantes na vida do trabalhador em decorrência do trabalho.

Em suma, a realidade de trabalho acima mencionada, bem como os riscos expostos ao trabalhador podem levá-lo à exaustão, e ao estresse. Em casos mais graves pode ser causa de algum tipo de adoecimento mediante o ritmo acelerado, a alta jornada de trabalho sem descanso e os movimentos constantes e repetitivos durante o trabalho.

4 - METODOLOGIA

Para a elaboração desse artigo foi realizada uma pesquisa qualitativa e estudo de caso. Esse estudo foi desenvolvido a partir de consultas em artigos científicos, livros, sites especializados e aplicação de um questionário que foi respondido pelos trabalhadores integrantes do Programa Coleta Seletiva de Resende Costa/MG.

Para Gil (1999) a pesquisa qualitativa possibilita o aperfeiçoamento do estudo sobre o tema, obtido com o pesquisador de forma direta o qual enfatiza o processo e a perspectiva dos participantes. Destacam-se as formas de uma pesquisa qualitativa: pesquisa do tipo etnográfico e estudo de caso. Já Chizzotti (1991) afirma que essa pesquisa acontece a partir das observações, informações e análises coletadas durante as visitas.

Marconi (2010, p. 169) relata que o estudo de caso consiste na observação dos fatos e na coleta de dados a serem estudados e analisados. Assim, obtêm-se informações diante de um problema, para o qual procura-se uma resposta. A partir disso, é possível avaliar o ambiente de trabalho dos catadores de material reciclável através das informações coletadas que serão analisadas.

Como ferramenta dessa coleta de dados foi utilizado um questionário aplicado a uma amostra de cinco pessoas envolvidas no projeto social Coleta Seletiva.

Conforme Gil (1999, p.128), o questionário pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”.

O questionário é uma ferramenta que auxilia no estudo de caso, em que há um conjunto de perguntas, enumeradas de acordo com o assunto a ser retratado, e que deve ser respondido sem a presença do entrevistador, para que o entrevistado não seja influenciado por ele (MARCONI; LAKATOS, 1999, P.100).

O estudo foi realizado na cidade de Resende Costa, MG, no ano de 2017 e teve como objetivo identificar os fatores motivacionais, a qualidade de vida dos catadores de material reciclável, doenças e os riscos relacionados ao trabalho. A coleta seletiva na cidade de Resende Costa é um projeto social desenvolvido pelo CRAS (Centro de Referência de Assistência Social) do município.

5 - RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esse trabalho foi desenvolvido no período de setembro a novembro de 2017 e envolve os catadores de material reciclável da cidade de Resende Costa/MG. A equipe da coleta seletiva é composta de cinco funcionários, sendo duas mulheres e três homens, com a faixa etária entre 27 e 57 anos. A maioria desses trabalhadores possui baixo nível de escolaridade e todos os envolvidos no projeto possuem filhos e cumprem uma carga horária de nove horas diárias, sem descanso.

Na pergunta número 1, foi abordado o tempo de vínculo desses entrevistados com a coleta seletiva e foi constatado que 60% possuem um vínculo em menos de 1 ano, 20% entre 1 e 2 anos e 20% entre 2 e 3 anos.

Já nas perguntas 2 e 3, o objetivo era mensurar o relacionamento com a responsável pelo projeto e a equipe de trabalho. A respeito da responsável, o relacionamento foi considerado 100% bom, e com os colegas de trabalho foi respondido 80% bom e 20% moderado.

Na questão 4, foi considerada a avaliação em relação ao trabalho, sendo que, 40% afirmaram que a relação é boa, 40% que é moderada e 20% avaliaram como péssima. Nesse artigo, foi discutido na questão 5, os motivos que estimulavam os trabalhadores no trabalho e, como resposta, os entrevistados declararam que o salário é o principal estímulo que os leva a irem trabalhar.

Herzberg (1987 apud Robbins 2009) se refere à motivação como função do relacionamento com a equipe, a forma de supervisão do chefe, reconhecimento do trabalho realizado, relação do trabalhador com o ambiente e as condições de trabalho. Observou-se que o relacionamento com os colegas e com o responsável pela coleta é um fator extrínseco positivo na coleta.

Abordou-se na questão 6, como o ambiente de trabalho pode proporcionar bem-estar. Neste item, 80% disseram que não e 20% disseram que sim. Portanto, as condições de trabalho são negativas no ambiente, devido ao espaço para

alimentação, reconhecimento do trabalho e equipamentos que ficam a desejar, como: mesa para separação do lixo e reposição de luvas para uso.

O autor Sampaio (2012) defende o bem-estar nas organizações como algo referente às condições de trabalho seguras e saudáveis, promovendo, assim, relacionamentos proveitosos no ambiente de trabalho. Tal medida poderá fazer surgir as equipes de trabalho.

Através da aplicação do questionário, foi identificado durante a pesquisa um dos três níveis de Gagné (2004), sendo, o terceiro nível do bem-estar psicológico no trabalho. Observou-se que os trabalhadores não são estimulados pelo seu trabalho e o consideram apenas tolerável. Nesse contexto, os trabalhadores continuam em seus trabalhos em função dos salários e pela falta de alternativa.

Um dos entrevistados disse que o salário é essencial, pois é a única renda familiar de casa. “Só que, às vezes não temos dignidade no trabalho, a situação que nos incomoda é usarmos o banheiro para guardar objetos pessoais, latinhas, materiais e até mesmo alimentos” (figura 2). Eles utilizam o banheiro, pois é o único cômodo com chaves. Segundo os trabalhadores entrevistados, há pessoas da cidade que se dirigem até o local onde é realizada a coleta e furtam as latinhas de refrigerante separadas por eles.

O depoimento de uma senhora de 57 anos revela que ela deseja ter horário de almoço, comer com dignidade e ter um espaço adequado para se alimentar, pois, “nós comemos no meio do lixo”. A cozinha foi improvisada por eles em um local próximo à separação do lixo. Ou seja, de fato, os trabalhadores se alimentam no meio do lixo e em meio ao mau cheiro. A cozinha (figura 3) fica ao lado do local onde é separado o lixo. Não há divisão de paredes, apenas divisão com algumas réguas de madeira.



Figura 2: Banheiro utilizado pelos membros da equipe de seleção.

Considerando-se todos os entrevistados, na questão 7 foi abordado o fator “REALIZAÇÃO”. 40% disseram que não se sentem realizados em executar o trabalho. As respostas mostram que eles se sentem parcialmente realizados. Já os restantes dos entrevistados disseram que se sentem pouco realizados.



Figura 3: Cozinha utilizada pelos membros da equipe de seleção.

Na questão 8, foi analisado o sentimento em relação ao trabalho. Como resposta, obteve-se que 60% estão parcialmente satisfeitos. Maslow (1937 apud Maximiano 2012) ressaltou que quando há uma necessidade insatisfeita, gera outros tipos de comportamentos humanos. Portanto, podem surgir sentimentos de frustração e ansiedade, sendo possível alterar ou prejudicar o ambiente de trabalho.

Conforme foi citado no referencial teórico por Maximiano, os trabalhadores podem se sentir parcialmente satisfeitos, pois, vários fatores interferem nessa satisfação, como: fatores higiênicos, a vida familiar e a própria educação formal. Tendo como parâmetro as condições do ambiente de trabalho, foram avaliados a partir da figura 4, os fatores que geram insatisfação no trabalho.

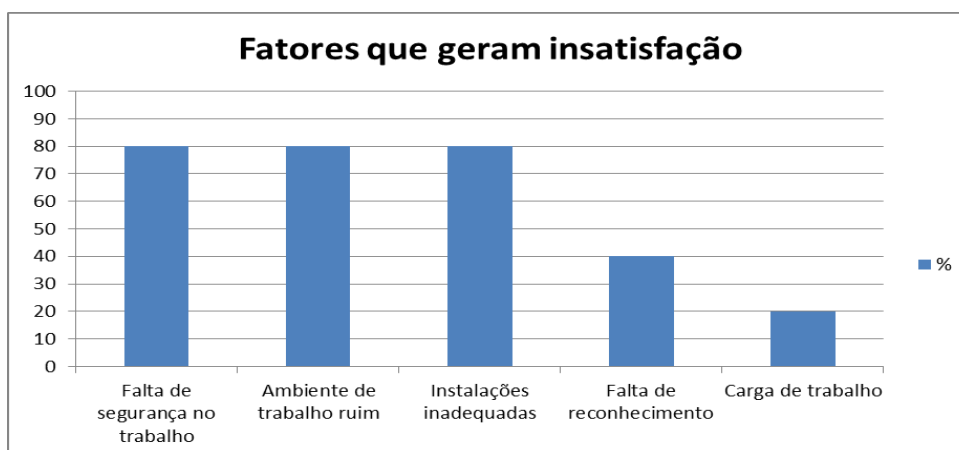


Figura 4: Fatores que geram insatisfação. Dados obtidos no presente estudo.

Os 80% são equivalentes à falta de segurança no trabalho, ambiente de trabalho ruim e instalações inadequadas (banheiros, vestiários e refeitório). Essa situação é resultado de um lugar improvisado para a realização da coleta. Já os 40%, são decorrentes da falta de reconhecimento e 20% em relação à carga de trabalho.

Outra questão referiu-se ao conceito da qualidade de vida para os trabalhadores. As partes amostrais da pesquisa enxergaram como qualidade de vida, condições dignas de trabalho, como: ambiente limpo e organizado, equipamentos de trabalho para segurança e ampliação do espaço.

Outro ponto abordado pelos trabalhadores da coleta seletiva foi a solicitação de uma mesa de cimento que chegue à altura da cintura, para que seja possível separar o lixo sem que eles agachem e levistem durante todo o tempo. Tais benfeitorias poderiam conferir melhor qualidade de vida no ambiente de trabalho dos catadores de lixo da Coleta Seletiva.

Segundo Búrigo (1997), para transformar o trabalho em prazer é necessário acreditar no limite da sensibilidade, fortalecer a felicidade e satisfação no trabalho, conhecer a cultura da empresa: os valores, as crenças, os mitos, as normas, a comunicação formal e informal que induzem o aperfeiçoamento do homem na empresa.

A satisfação foi entendida por eles quando há colaboração de todos na equipe. Um depoimento deixa claro que “é tão bom chegar para trabalhar e ter bons relacionamentos com os colegas; tão bom quando um ajuda o outro. Isso faz com que fiquemos mais satisfeitos no trabalho”.

Verificou-se que os trabalhadores, ao separar o lixo, não possuem uma estrutura adequada. Os materiais são jogados no chão, com isso, há repetições com movimentos de forma incorreta ao abaixar-se e levantar-se. A partir desse contexto, foi aplicada, na décima questão, a frequência com que eles repetem esses movimentos durante o dia. Obteve-se como resultado de pesquisa, que 60% repetem o movimento muitas vezes e 40% o fazem sempre.

Esses movimentos repetitivos podem resultar em diversos problemas de saúde. Os principais problemas citados no questionário por eles foram: dor na coluna, estresse, tendinite e bursite. Deu-se continuidade na avaliação nesse tópico, acerca do carregamento de peso durante a atividade laboral. Mediante a essa

pergunta, 80% confirmaram que há carregamento de peso. Sendo assim, pôde-se observar que não há condições de trabalho dignas para esses trabalhadores.

Esse processo de trabalho resultará, em médio ou longo prazo, em várias doenças correspondentes aos riscos enfrentados no dia a dia dos catadores de material reciclável. As doenças surgem diante dos agentes de riscos internos, sendo eles: agentes físicos, agentes químicos, agentes orgânicos, agentes ergonômicos, agentes mecânicos e agentes psíquicos.

Agostini (2002) relatou que esses riscos internos são chamados de “agentes de riscos”, e que esses riscos são obtidos em qualquer trabalho e lugar. Os agentes de riscos físicos relacionado às cargas físicas são referentes às más condições de trabalho na coleta. Os funcionários trabalham expostos ao sol e ao mau cheiro.

A partir das repostas do questionário aplicado, constatou-se que o mau cheiro gera dores de cabeça e perda de audição. Um dos relatos obtidos no questionário foi que 20 % dos entrevistados disseram que a audição foi prejudicada ao iniciar o trabalho, devido ao barulho do caminhão utilizado na coleta seletiva.

Oliveira *et al* (2012) afirma que esses fatores, como ambiente térmico, ruídos e vibrações podem causar dores no corpo e estresse. Outro agente físico considerado por Oliveira *et al* (2012) são os cortes com vidros e outros materiais pontiagudos.

No questionário, apresentou-se a questão em relação aos cortes com vidros, objetos pontiagudos e em seguida pretendeu-se analisar o motivo das lesões. Como resposta, 60% disseram que poucas vezes; 20% sempre e 20% disseram que nunca haviam sofrido lesões com vidro e objetos pontiagudos no trabalho.

O motivo referente a essas lesões é pelo fato de os trabalhadores não receberem luvas adequadas, tampouco quando as mesmas devem ser substituídas devido ao excesso de uso. Os trabalhadores da coleta, na maioria das vezes, utilizam luvas furadas e rasgadas. Quando eles encontram uma luva melhor no lixo, eles a utilizam, substituindo a precária luva por uma já descartada. Conclui-se, portanto que esses trabalhadores buscam sobreviver e se adaptar às precárias condições de trabalho.

No decorrer do estudo, pôde-se analisar as cargas químicas às quais os trabalhadores são postos em contato durante o trabalho, entre elas: pilhas, baterias, óleos, inseticidas, tintas, produtos de limpeza, remédios, pó ou poeira. Esses

agentes químicos, segundo Oliveira *et al* (2012), são perigosos, pois podem gerar efeitos prejudiciais à saúde humana e ao meio ambiente. Algumas substâncias são corrosivas. Uma das doenças relatadas por 40% foi a enxaqueca, resultante das cargas químicas.

Outro ponto discutido na pesquisa foram as cargas orgânicas que os catadores manuseiam no trabalho, isto é, contato com insetos e com lixo hospitalar. Os agentes biológicos são responsáveis pela transmissão de doenças direta e indiretamente. Constatou-se na pesquisa, que 20% obtiveram perda de apetite e 20% tiveram diarreia decorrente do trabalho.

Oliveira *et al* (2012) classifica os agentes ergonômicos em função da postura dos colaboradores que deriva em problemas osteoarticulares e esforços físicos e mentais (fadiga). Durante o trabalho dos catadores, a posição é sempre em pé com movimentos de abaixar e levantar durante todo tempo. Por isso, na entrevista foi relatado por alguns as dores na coluna (40%), bursite (40%), tendinite (20%).

Diante dessa discussão, verificou-se também os agentes mecânicos que estão ligados aos impactos mecânicos. A questão 16 afirmou a exposição com materiais cortantes. Conforme Robazzi *et al* (1992), são dois os motivos que causam as quedas dos trabalhadores nos veículos utilizados na coleta, sendo a inadequação dos veículos e a presença do alcoolismo entre os trabalhadores. Em função dessa afirmação, a questão 18 referiu-se ao uso do álcool e constatou-se que, 40% bebem pelo menos três vezes por semana.

Já as cargas psíquicas são os problemas musculoesqueléticos causados pelo ritmo do trabalho acelerado, cobrança e movimentos repetitivos. Como consequência, algumas dores foram destacadas durante a aplicação do questionário (figura 5).

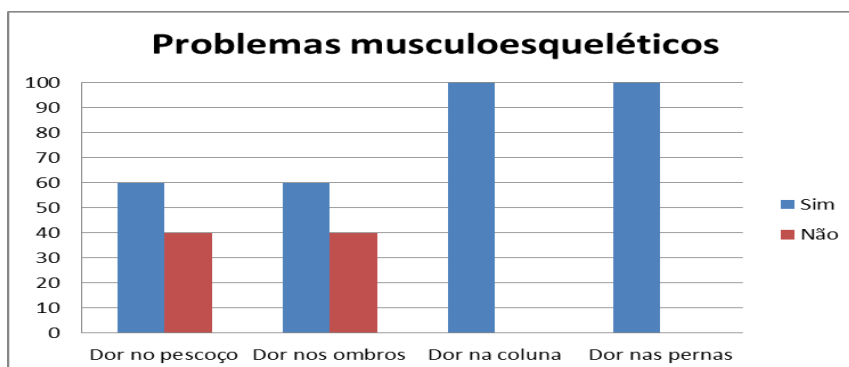


Figura 5: Problemas musculoesqueléticos. Dados obtidos no presente estudo.

De acordo com o gráfico acima, a maioria dos entrevistados sente dores musculares devido ao peso carregado ou aos movimentos repetitivos durante o trabalho, sendo que, 60% das pessoas sentem dor no pescoço, dor nos ombros e 100% sentem dor na coluna e dor nas pernas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo dessa pesquisa foi analisar os fatores que interferem no ambiente de trabalho do trabalhador de indústrias de reciclados, especialmente do Programa Coleta Seletiva de Resende Costa/MG. Foi possível, através da metodologia aplicada, identificar as precárias condições de trabalho, a degradação na qualidade de vida dos trabalhadores, bem como a insatisfação em um ambiente organizacional. Dessa forma, as condições de trabalho, o comportamento dos catadores de material reciclável e as doenças relacionadas ao ambiente de trabalho, fazem parte desse estudo.

Com o interesse de responder ao problema de pesquisa, tornou-se evidente durante esse estudo, a realidade do ambiente de trabalho dos catadores de material reciclável. Pode-se afirmar que os catadores de material reciclável não apresentam qualidade de vida no trabalho, levando-se em consideração um ambiente sujo e desorganizado.

Através da análise realizada, foi possível identificar que há falta de segurança e instalações adequadas, como banheiros e refeitório. Os resultados apontam, portanto, uma rotina estressante que envolve vários riscos e algumas doenças, como: dor na coluna, enxaqueca, bursite, tendinite e cortes com vidros. Diante desses problemas os trabalhadores da coleta seletiva e reciclagem de lixo sentem-se parcialmente realizados em suas atividades e demonstram-se insatisfeitos no ambiente de trabalho.

Portanto, os meios para satisfazer as necessidades do trabalhador no ambiente organizacional são de extrema importância. Por conseguinte, torna-se o ambiente de trabalho mais humano, produtivo e eficaz. É possível criar um ambiente de trabalho que proporcione bem-estar para os trabalhadores.

Espera-se dos responsáveis pelo Programa Coleta Seletiva de Resende Costa a aquisição da mesa de cimento grande, para a redução dos movimentos repetitivos dos trabalhadores durante a jornada de trabalho. Deseja-se ainda que

sejam adquiridas luvas apropriadas para esse tipo de serviço e que haja um estoque razoável desse utensílio, de tal forma que os trabalhadores não mais necessitem utilizar luvas em péssimo estado de conservação.

Por fim, que se destine um espaço adequado à Coleta Seletiva de Resende Costa, visando a uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores, bem como a maximização dos resultados esperados e melhor organização do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

AGOSTINI M.). **Saúde do trabalhador**, 2002. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/sfwjtj/pdf/andrade-9788575413869-46.pdf>> Acesso em: 07 out. 2017.

ALBUQUERQUE L. G.; FRANÇA A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de administração da USP**. V.33. nº 2. São Paulo. Abr/Jun, 1998. Disponível em: <[file:///C:/Users/Samsung/Downloads/3302040%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Samsung/Downloads/3302040%20(4).pdf)>. Acesso em: 4 out. 2017.

BÚRIGO. C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de ciências humanas**. V. 15. nº 22. Florianópolis-SC..2º sem.,1997.

CARVALHO J. F.; MARTINS E. P. T.; LUCIO L.; PAPANDREA P. J. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Revista Educação em Foco**. 7ed. Set., 2013. p. 21-31. Disponível em: <http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_motivacao.pdf> Acesso em: 18 set. 2017.

CAVALCANTE, S.; FRANCO, M. F.A. Profissão perigo: percepção de risco à saúde entre os catadores do lixo do Jangurussu. **Revista Mal Estar e subjetividade**. vol. 7. nº1. Fortaleza. Mar., 2007. Disponível em:<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-61482007000100012> . Acesso em: 09 out. 2017.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências Humanas e sociais**. São Paulo. Cortez, 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000150&pid=S1415-655200000030000500006&lng=en>. Acesso em: 12 out. 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARCONI, M. A. LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MAXIMIANO A. C. A. **Teoria geral da administração da Revolução Urbana á Revolução Digital**. 7 ed. São Paulo: Atlas S.A., 2012.

MIRANDA C. O. **O desafio em manter os funcionários motivados: os fatores motivacionais para o trabalho**. (Monografia, 83 f. (MBA em gestão de recursos humanos)- Escola Superior aberta do Brasil-ESAB, Vila Velha-ES, 2009). Disponível em: <<https://www.esab.edu.br/wp-content/uploads/monografias/cely-miranda.pdf> > Acesso em: 17 set. 2017.

OLIVEIRA, A. P.S.; ZANDONADI, F. B.; CASTRO, M. C. **Avaliação dos riscos ocupacionais entre trabalhadores da coleta de resíduos sólidos domiciliares da cidade de Sinop – MT – Um estudo de caso**, 2012. Disponível em: <<http://www.segurancanotrabalho.eng.br/artigos/ressol.pdf> > Acesso em: 07 out. 2017.

QUIRINO, T. R.; XAVIER, O. S. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. **Revista de Administração**, São Paulo: USP, v. 22, p. 71-82, jan|mar.,1987. Disponível em:<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18917/qualidade-de-vida-no-trabalho-de-organizacao-de-pesquisa/i/pt-br>>. Acesso em: 18 set. 2017.

ROBAZZI, M. L.C. *et al.* Algumas considerações sobre o trabalho dos coletores de lixo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 20, p.34-40, 1992.

ROBBINS S. P. **Comportamento organizacional**. 11 ed. São Paulo: Pearson, 2009.

SAMPAIO J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Revista psicologia organizações e trabalho**. V.12. nº 1.Florianópolis. Abr. 2012. p.121-136 Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>>. Acesso em: 18 set. 2017.