

Fatores que influenciam no bem-estar dos trabalhadores nas agroindústrias processadoras de carne da região oeste catarinense

RESUMO

As agroindústrias de abate e processamento de carnes são uma das principais responsáveis pelo crescimento econômico da Região Oeste catarinense, porém, esta vantagem na ordem econômica não necessariamente leva em conta o bem-estar dos trabalhadores inseridos nos setores de produção destas agroindústrias. Dentre os estudos realizados nesta área, destacam-se as pesquisas economicistas, as quais visualizaram o desenvolvimento apenas numa perspectiva econômica, entretanto existe uma lacuna de trabalhos que enfoquem o bem-estar dos trabalhadores. Neste sentido, o objetivo do artigo consiste em analisar os fatores que influenciam no bem-estar destes trabalhadores a partir de uma visão ampliada de desenvolvimento. Para tanto, busca-se dar vozes aos sujeitos da pesquisa, por compreender que desenvolvimento diz respeito às pessoas e suas liberdades. A metodologia utilizada apropriou-se da análise qualitativa, seguidas de entrevistas semiestruturada com 17 trabalhadores inseridos nos setores de produção agroindustrial. A análise dos dados foi de conteúdo temático. Como resultado observou-se que vários fatores influenciam para a diminuição do bem-estar dos trabalhadores, dentre eles cabe destacar a insatisfação dos trabalhadores com os baixos salários; as condições precárias do ambiente físico e as dificuldades nas relações sociais, principalmente a percepção de desvalorização dos trabalhadores em relação aos seus superiores.

PALAVRAS-CHAVES: Bem-estar. Trabalho. Agroindústrias.

Mariangela Mendes
marimendes04@unochapeco.edu.br
Universidade Comunitária da
Região de Chapecó- Unochapecó,
Chapecó, Santa Catarina, Brasil.

Cristiane Tonezer
tonezer@unochapeco.edu.br
Universidade Comunitária da
Região de Chapecó- Unochapecó,
Chapecó, Santa Catarina, Brasil.

Clarete Trzcinski
clarete@unochapeco.edu.br
Universidade Comunitária da
Região de Chapecó- Unochapecó,
Chapecó, Santa Catarina, Brasil.

Anderson Catapan
catapan@utfpr.edu.br
Universidade Tecnológica Federal
do Paraná – UTFPR, Curitiba,
Paraná, Brasil.

INTRODUÇÃO

As agroindústrias da região Oeste Catarinense são destaques pela produção e exportação de aves e suínos, ganhando elevado posicionamento econômico no mercado nacional e internacional (ALBA, 2002). Porém, questiona-se se esta posição de ordem econômica está sendo satisfatória para os trabalhadores do setor de produção, pois muitas vezes a apropriação inadequada do capitalismo tem deixado de pensar no bem-estar das pessoas.

Compartilha-se da visão de Sen (2000), que busca analisar o bem-estar dos trabalhadores e as alternativas de seu desenvolvimento, percorrendo os caminhos da valorização do ser humano. O autor discorre sobre os princípios da autonomia, da liberdade em um sistema capitalista, muitas vezes engessado e complexo. Ainda para o autor, um dos empecilhos para que as pessoas sejam capazes de usufruir de tal liberdade, pode estar associada à fatores externos, citando como exemplo a exclusão social, a intolerância e a negação das oportunidades que são chamados por Sen (2000) como fonte de privação de liberdade. Assim, quanto mais intensa for à busca pela liberdade, maior a possibilidade de novas mudanças rumo ao desenvolvimento.

Trazendo para o debate a noção de bem-estar, destaca-se que não há apenas uma definição para este termo, pois ele pode estar associado não somente ao contexto laboral do trabalhador, permeando aspectos em outras áreas que englobam o trabalhador em sua totalidade (FERREIRA; SOUZA; SILVA, 2012). Sendo assim, este artigo pretende analisar as situações de trabalho no setor de produção em uma perspectiva ampliada, pois acredita-se que o simples crescimento econômico de uma região não é suficiente para proporcionar uma vida digna aos cidadãos e trabalhadores que nela se inserem.

O desenvolvimento está atrelado ao bem-estar e a qualidade de vida há mais de 30 anos, tais conceitos podem ser associados às relações pertinentes ao mundo do trabalhador, visto que o mesmo investe parte de sua vida neste espaço, vivenciando e compartilhando inúmeras situações de diversos aspectos (HORST et al., 2014), sendo, desse modo, pertinente trazer a discussão a respeito de bem-estar no trabalho.

Para Gomide Junior et al. (2000), o conceito de bem-estar no trabalho é formado por três componentes: “Satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo”. Nota-se que a satisfação está ligada ao prazer de se sentir bem, isso implicará em uma maior produtividade e expectativas de melhorias de desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Walger, Viapiana e Barboza (2014), apontam que a satisfação no trabalho pode ser compreendida a partir da visão avaliativa a respeito do próprio trabalho, sendo a qualidade de vida dos trabalhadores algo indispensável para o bem-estar social. Neste sentido, todos os fatores que podem trazer satisfação no trabalho, seja o ambiente em si, a cultura organizacional, as relações interpessoais, os programas oferecidos pela empresa, dentre outros fatores motivacionais podem contribuir para que o bem-estar esteja presente.

Este estudo leva em conta que o bem-estar dos trabalhadores deve ser avaliados de forma interdisciplinar. A interdisciplinaridade, por sua vez, enquanto

abordagem de pesquisa, diferente da pesquisa disciplinar, analisa realidades ampliando as lentes da investigação, isso não significando a ausência de um foco, mas a capacidade de analisar situações complexas sob um olhar mais ampliado (TONEZER, 2009).

A precariedade do trabalho em agroindústrias processadoras de carne chama a atenção, como apontam os estudos de Santos (2011), Dal Magro (2012), Ikedo e Ruiz (2014), nos quais são verificadas as vulnerabilidades desses trabalhadores mediante a exploração impregnada nas práticas abusivas do capitalismo.

Neste sentido, busca-se compreender as situações de trabalho nos setores de produção em agroindústrias processadoras de carne em Chapecó. Isso porque, o desenvolvimento é muito mais que apenas o crescimento econômico, sendo necessário verificar o impacto positivo no bem-estar dos cidadãos daquela região.

Sabendo que o setor de produção no processamento de carne em agroindústrias é um dos que mais emprega no oeste de Santa Catarina, verificou-se a necessidade de analisar os trabalhadores que ali se fazem inseridos. Por sua vez, a escolha de Chapecó deu-se por este município ser considerado polo regional e concentrar um maior número de agroindústrias da região (SEBRAI, 2013).

Diante das observações ora mencionadas, a importância deste estudo está em analisar o bem-estar dos trabalhadores, muitas vezes encoberto pelo crescimento econômico, que por si só pode intensificar a desigualdade e não o desenvolvimento da população como um todo.

Este artigo estrutura-se a partir desta introdução, em um segundo momento discorre-se sobre trabalho, bem-estar e desenvolvimento. Após, será trazida a metodologia. No quarto momento deste estudo serão tecidos os resultados e discussões da pesquisa à campo com a literatura já existente referente ao tema. Por fim, as considerações finais.

TRABALHO, BEM-ESTAR E DESENVOLVIMENTO

Desde o princípio da humanidade o trabalho nasceu como fonte vital e de sobrevivência para todos os indivíduos; Porém Antunes (2004) enfatiza que, ao longo da história da sociedade, o trabalho deixou de ter uma ligação amigável entre trabalhador e natureza para seguir os modelos impostos pelas exigências do mundo capitalista, que possui como objetivo principal o maior lucro possível.

Ao invés do trabalho se construir em uma integração social, como uma função emancipadora, que cria bases materiais para garantir a vida humana, muitos trabalhadores e trabalhadoras acabam realizando um esforço penoso, diminuindo ou até extinguindo a sua vida fora do ambiente de trabalho, a qual contempla uma vida social e uma vida familiar de qualidade (IKEDO, 2014).

Diversas são as situações que ferem a vida dos trabalhadores, muitas delas estão baseadas efetivamente no modelo capitalista; Segundo Ribeiro (1997) as condições objetivas e subjetivas da classe trabalhadora e sua própria condição de classe são afetadas pelo caráter destrutivo do capital em sua estrutura orgânica, em que a propriedade privada dos meios de produção, a exploração da força de trabalho e o estado de serviço de ordem burguesa determinam um viver e morrer.

No início do século XX, a realidade mundial estava pautada no conceito de trabalhadores “máquinas”, aqueles que deviam vencer um tempo estipulado. Segundo Sobral e Alketa (2012), ao relembrar os princípios da Administração Científica, é possível rever a prática em que Taylor, no contexto americano, buscava padronizar todas as ferramentas e condições de trabalho, fazendo a mecanização de cada trabalhador.

Frente ao que foi exposto este estudo propõe ampliar a lente da investigação para além da administração, trazendo noções importantes como a de desenvolvimento e bem-estar para pensar os trabalhadores.

A abordagem sobre desenvolvimento tende a modificar-se, uma vez que é parte de um processo de constantes mudanças. Sen (2001) traz uma noção de desenvolvimento que engloba fatores econômicos e sociais elevando a capacidade que todo indivíduo tem de lidar com situações pertinentes a estes. Em outras palavras, quando o desenvolvimento é visto como liberdade, as pessoas conseguem assumir suas responsabilidades na promoção de melhorias que não apenas visam o bem-estar individual, mas conseguem ajudar na promoção do desenvolvimento “social”. Para compreender melhor a noção de desenvolvimento as abordagens dos autores Righi, Pasche e Akerman (2006) são importantes. Estes afirmam que:

Promover o desenvolvimento social é refutar a ideia de que somente o crescimento econômico possa gerar melhorias nas condições de vida através da teoria do “gotejamento”, ou que “só com o crescimento do bolo” é que se pode levar benefícios aos mais pobres. Com isso entende-se o desenvolvimento não só como melhoria do capital econômico (fundamentos da economia, infraestrutura, capital comercial, capital financeiro, etc) e do capital social (valores partilhados, cultura, capacidades para agir sinergicamente e produzir redes e acordos voltados para o interior da sociedade) (RIGHI, PASCHE e AKERMAN, 2006, p.11).

Neste sentido, o trabalho deve assumir dimensões na vida da sociedade, a essas deficiências provocadas pela visão capitalista, a qual visa exclusivamente a exploração dos recursos com o objetivo de obter o maior lucro possível, deve ser modificada para uma dimensão mais desenvolvimentista, a qual busca uma maior qualidade de vida do trabalhador, tanto no serviço como na vida social e familiar, e assim transformar todo um contexto na vida das pessoas, trazendo a elas as oportunidades de melhorias sociais e não apenas econômicas (FERREIRA, 2015).

Para Sen (1996) o desenvolvimento também traz efeitos eficazes quando a intenção for ajudar aos outros e a si mesmo, em um contexto de tantos acontecimentos e constantes mudanças. Para Oliveira e Ribeiro (2008) não há como negar as influências no cenário atual frente à globalização e muitas vezes suas implicações no desenvolvimento, já que nem sempre todos os acontecimentos conseguem acompanhar sua veloz e diferente face.

Trazendo a conceito amplo de bem-estar verifica-se a mudança na definição da saúde perante a Organização Mundial de Saúde, a qual abandonou a visão de inexistência de doença para uma visão afirmativa que envolve a dimensão

psicológica, social, e até mesmo a espiritual (SAMPAIO, 2012). Sob a ótica do capitalismo, as desigualdades da classe destes trabalhadores apontam uma realidade contrária ao seu bem-estar, pois a exploração do trabalho contribui para injustiças sociais, em que apenas ganha aquele que nas mãos retêm o poder, restringindo assim os direitos daqueles que elevam tal capital (SEN, 2011).

Frente a esta problemática, Sen (2011) traz em seus estudos uma possibilidade na tentativa de novas mudanças. Para ele, a ideia de justiça deve ser predominante e a conjuntura econômica deve ser fundamentada em princípios éticos que busquem oferecer a todos os cidadãos seus direitos sociais e, em sua visão, a partir desta troca, o desenvolvimento ocorre com maior amplitude.

Nesta lógica, Sen (2011), traz a intencionalidade não da justiça ideal, perfeccionista, mas sim, a justiça em que sua base contribua para diminuir as desigualdades. Uma justiça que ofereça a possibilidade de desenvolvimento em sentido amplo, uma opção de fazer escolhas e capazes de trazer melhorias para o bem-estar humano. Assim, o conceito de liberdade norteia as reflexões da importância de tal, na contribuição do bem-estar.

Ao trazer o contexto do trabalhador, o cenário se modifica, tornando importante aqui à reflexão, que muitas vezes, pela necessidade, o ser humano se submete as injustiças impostas pelo capitalismo, não lhes restando outras opções de escolha, ao contrário de sua própria vontade, aceitando o que lhes oferecem, pois, mesmo havendo rejeições, esta realidade continua. Para Ferraz; Garcia; Silva (2010) sempre há aqueles que se sujeitam aos processos produtivos impostos pelo capital.

Em um mundo em que a competitividade é acirrada, o que conseqüentemente favorece ao agravo da desvalorização de quem tão somente mantem os donos do capital em patamares numéricos cada vez mais elevados, pensar em justiça social parece um tanto utópico, no entanto, os apontamentos sugeridos por Sen (2001) reforçam a ideia de um modelo mais humanizado, igualitário, em que não somente um indivíduo pode ganhar. Desta forma, o apontamento do autor intenciona a redução das desigualdades, visando à promoção do bem-estar.

Segundo Hornstein (2003) o bem-estar vai muito além de rendimentos e não há valores que consigam comprar o comprometimento dos trabalhadores, pois apenas rendimentos não são capazes de comprar motivações. Nesta mesma lógica Sorio (2006) menciona que o salário não pode servir de motivação quando analisado isoladamente, este é apenas mais uma recompensa pelo tempo dedicado ao trabalho, assim as pessoas não trabalham apenas visando o valor atribuído ao final de cada mês.

Assim, uma forma comum de analisar a qualidade de vida no trabalho é pela análise temática proposta por Minayo (1994), a qual contempla cinco dimensões sendo elas: 1) Salário; 2) Programas e ações; 3) ambiente físico; 4) Saúde do trabalhador; 5) Relações sociais.

O salário é de extrema importância tanto para o bem-estar como para motivação, segundo Muogbo (2013) possui a maior influência inicial sobre a vida profissional dos indivíduos como o salário, este podendo estar aliado à motivação para a permanência de um trabalhador em uma organização.

A segunda dimensão “Programas e ações” tem por objetivo motivar e satisfazer os trabalhadores oferecendo uma cesta de diversos benefícios (MINAYO,

1994). Destaca-se como exemplos de ações e programas a assistência médica hospitalar, serviços odontológicos, alimentação, transporte, atividades de lazer, seguro de vida, empréstimos, serviço social, serviços jurídicos e previdência privada (CHIAVENATO, 2009).

Esses programas e ações propostos pelas organizações aos seus trabalhadores tem como objetivo melhorar a segurança e o bem-estar dos funcionários. Segundo Cole (2005), as organizações que oferecem benefícios para os colaboradores conseguem melhorar significativamente a qualidade de vida das pessoas, o clima organizacional e aumentar a produtividade.

A terceira dimensão é o ambiente físico o qual deve estar adequado e se benéfico para o trabalhador, garantindo segurança e qualidade de vida ao trabalhador (MINAYO, 1994). Segundo Chiavenato (2015), o ambiente físico pode ser favorável ou desfavorável, existem vários fatores que devem ser levados em conta em um ambiente de trabalho dentre eles está a iluminação, os ruídos e a temperatura.

Uma das mais importantes dimensões é a saúde dos trabalhadores, pois essa impacta diretamente a motivação da força de trabalho e satisfação dos funcionários (MINAYO, 1994). Muitas vezes a força de trabalho é considerada apenas uma mercadoria básica no sistema capitalista, para tanto, o mercado exige do trabalhador boas condições de saúde.

Ribeiro (1997) menciona que, aos olhos do capital, a saúde não é considerada no sentido amplo, apenas é entendida como algo necessário para a manutenção do mesmo, sendo a saúde considerada um simples e relativo componente da mercadoria da força de trabalho. Ainda para este autor, o sistema capitalista ignora o que foi concedido na constituição de 1988 (Art.6º e 196º), a qual preconiza que a saúde deve ser um direito de todos.

Todo indivíduo possui a necessidade de interagir com os grupos sociais, compartilhando momentos de lazer, de envolvimento, de criar ou com a finalidade de manter laços afetivos. O lazer, definido por Marcelino (2013) no seu amplo sentido, são os momentos vivenciados, praticados, em que o indivíduo consegue ter recompensa motivada pela situação, levando em conta as atitudes que o envolve, os valores que este concede o ato educativo, os aspectos positivos da mobilização e participação cultural, além do engajamento com a cidadania. Porém com as exigências impostas à sociedade, esta opção de descontração que favorece ao bem-estar nem sempre está ao alcance dos trabalhadores.

Fischer, Moreno e Rotemberg (2003) dizem que trabalhadores que conduzem exaustivas jornadas de trabalho, estão mais expostos a enfrentar problemas de convivência com os familiares, amigos, ausentando-se das participações e vínculos sociais, o que pode contribuir para o isolamento. Muitos destes obstáculos são evidentes nas relações entre o ambiente laboral, trabalhador e laços afetivos.

METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se com qualitativo. De acordo com Minayo (2001), a metodologia qualitativa preocupa-se menos com generalizações e mais com aprofundamento e abrangência da compreensão.

Participaram do estudo 17 trabalhadores do setor de produção de agroindústrias de processamento de carnes do município de Chapecó. Como técnica para a coleta de dados utilizou-se a entrevista com um roteiro semiestruturado.

Os trabalhadores foram contatados por indicação das seguintes organizações: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação; Exceto Carnes e Derivados; Trabalhadores em Cooperativas de Carnes e Derivados, Rações Balanceadas e Alimentação de Chapecó (Sitriccala); e Sindicato dos Trabalhadores em Indústrias de Carnes e Derivados de Chapecó (Sitracarnes). Os critérios para participação da pesquisa foram: trabalhar no setor de produção de alguma agroindústria processadora de carne no município de Chapecó, ter idade igual ou superior a 18 anos e aceitar participar do estudo. A amostra foi por saturação e atenderam-se todos os preceitos éticos previstos pela resolução 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde. Dentre outras medidas éticas, para categorização dos dados todos os entrevistados receberam um número de 01 a 17, o que permitiu preservar o anonimato dos mesmos.

As informações obtidas foram analisadas por meio da análise temática de conteúdo proposta por Minayo (1994) a qual suscitou as categorias a seguir, que também orientaram a escrita deste artigo: a) salário; b) programas e ações; c) ambiente físico; d) saúde do trabalhador; e) relações sociais.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nessa seção são discutidas as categorias analíticas em questão, bem como o resultado das mesmas a partir dos apontamentos feito pelos entrevistados.

SALÁRIO NÃO COMO FATOR EXCLUSIVO, MAS COMO FATOR NECESSÁRIO

O salário, mesmo não sendo fator exclusivo para o bem-estar dos trabalhadores, tende a ser importante uma vez que influencia diretamente para satisfazer as necessidades humanas básicas, como abrigo, alimentação e saúde, construindo um elo entre a vida financeira e a satisfação pessoal (TONEZER, 2014). Neste sentido, o salário se torna fator necessário quando consegue corresponder também às expectativas da realização, de sonhos e projetos que todo o ser humano possui.

Em relação a esta pesquisa, com os 17 trabalhadores do setor de produção de agroindústrias processadoras de carne, observou-se que o valor pago mensalmente para cada trabalhador se diferencia entre as diversas funções desenvolvidas nos setores. Os setores citados foram: fatiados, espostejamento, evisceração, inspeção de matéria-prima e higienização de industrializados.

Dos 17 entrevistados, a maioria (11 dentre os 17) citaram estar insatisfeitos com seus salários. Uma das justificativas apontada pelos trabalhadores insatisfeitos deve-se ao baixo reajuste salarial repassado aos trabalhadores com mais tempo de empresa, se comparado ao valor pago aos novos admitidos. Nos setores que exigem maior esforço físico, segundo eles, existe a possibilidade dos iniciantes receberem um salário mais atrativo, o que desmotiva os que estão há mais tempo na empresa.

Outro fator apontado pelos trabalhadores entrevistados diz respeito ao não pagamento da insalubridade, como é possível observar na fala do entrevistado 03, quando este diz: “Nós não ganhamos insalubridade, que é nossa por direito, porque nós quando entramos lá [refere-se a empresa], assinamos uma folha para não ganhar”.

Como se observa na citação acima, os (as) trabalhadores desta pesquisa relatam que as empresas os obrigam assinarem um termo (Termo de Periculosidade), que exige a empresa de pagar os direitos por exposição a insalubridade.

Além da insatisfação de estarem recebendo salários que considerem baixos por seus serviços, as injustiças relatadas pelos trabalhadores provocam uma desmotivação no trabalhador, principalmente pela falta de transparência e de informação da empresa perante os trabalhadores. Segundo Sen (2011) a justiça deve oferecer transparência e ética para os cidadãos. O senso de justiça entre os trabalhadores pode provocar um desenvolvimento e uma melhor sensação de bem-estar e satisfação no trabalho.

AÇÕES E PROGRAMAS OFERECIDOS AOS TRABALHADORES

Com a finalidade de trazer motivação, satisfação e bem-estar, muitas empresas estão investindo em ações e programas para seus trabalhadores, dentre eles destacando-se facilidades, serviços, vantagens e convênios.

Os programas e ações são disponibilizados aos trabalhadores por intermédio do andamento da consciência social das organizações, exigência dos sindicatos e trabalhadores, acirrada competitividade das empresas no mercado, imposição do governo e Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) dentre outros fatores.

As ações e programas citados pelos trabalhadores entrevistados foram: Os programas de saúde, com destaque para os planos; as ações voltadas à alimentação; o transporte, a educação e o lazer.

Sobre as ações e programas voltados à saúde dos trabalhadores, destacam-se os planos de saúde. Dos 17 entrevistados, todos afirmam que a empresa oferece algum tipo de plano de saúde.

Segundo os entrevistados, os planos de saúde são oferecidos pelas empresas nas quais eles trabalham, podendo incluir dependentes, caso queiram. A maioria (10 dentre os 17) citaram que este benefício vem descontado na folha de pagamento, em forma de mensalidade fixa, o plano garante um número de consultas disponibilizadas ao ano. Os demais (7) observaram que só pagam o que utilizam (valor por consulta).

Uma informação que chamou a atenção foi o fato de que os trabalhadores que pagam apenas pela consulta (nove dentre os 17) tem uma resistência em utilizarem este benefício, isso porque sabem que, quanto mais o utilizarem, menor será o valor do seu salário no final do mês.

Por sua vez, os entrevistados que, independentemente do número de consultas pagam uma taxa fixa, não demonstraram preocupação em utilizarem os serviços de saúde, porém, para estes, a insatisfação com o salário pode estar

relacionada a este desconto mensal, que se soma aos outros descontos, como veremos ao longo do estudo.

Dos 17 entrevistados, 11 destacaram como importante os planos de saúde oferecidos pelas agroindústrias. A entrevistada 15 cita que “Sobre o plano de saúde, sempre que eu precisei me ajudaram, se não fosse a empresa me ajudar minha filha já teria morrido”.

Nota-se que para os trabalhadores entrevistados o plano de saúde é importante, visto que traz segurança para toda a família, sendo apontado, na percepção dos participantes do estudo como o plano mais vantajoso oferecido pelas empresas.

Dando continuidade a descrição das ações e programas de saúde oferecidos pelas empresas, 15 dentre os 17 entrevistados apontaram que já participam de treinamentos de segurança e saúde no trabalho, porém, 7 dentre os 15 destacaram os longos períodos que ficam sem fazer treinamento. “Os treinamentos é só o básico né, eu comentei esses dias, eu acho que eu fiz um ou dois treinamentos em 20 anos de empresa”, afirmou o entrevistado 07. O mesmo entrevistado complementa que os longos períodos de ausência dos cursos ocorrem pois “eles[referindo-se aos encarregados] vão escolher onde tem pouco serviço, agora como nós ali é sempre puxado, é difícil tirar um trabalhador para treinamento”.

Apesar das medidas informativas de segurança serem repassadas para evitar que acidentes de trabalho ocorram, de acordo com dados do Sindicato (2017), somente no período de agosto de 2016 a abril de 2017, foram abertos 58 comunicados de acidentes de trabalhos (CATs) por intermédio das agroindústrias processadoras de carne em Chapecó.

Segundo portaria MTE n.º 555, de 18 de abril de 2013, na 36.16.1 da NR-36 de que: “Todos os trabalhadores devem receber informações sobre os riscos relacionados ao trabalho, suas causas potenciais, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção”.

Outro programa apontado como importante foi o programa de alimentação. Segundo os entrevistados as agroindústrias oferecem o benefício “vale alimentação”, também conhecido como “ticket mercado”, que dá o direito aos trabalhadores de comprarem produtos em locais estipulados pelas empresas, e o vale-refeição, destinado para que os trabalhadores se alimentem no período de trabalho em restaurantes e refeitórios cedidos pela empresa.

Ficou perceptível que o programa da alimentação serve de incentivo motivacional para permanência dos entrevistados nas agroindústrias. Araújo (2006) menciona que uma vez que o trabalhador reconhece estes ganhos como parte do seu salário e não como algo isolado, o mesmo demonstra-se mais motivado e satisfeito.

Os programas de transporte também foram mencionados, sendo que a maioria dos entrevistados (9 dentre os 17) utilizam transporte da empresa, havendo para estes um desconto na folha de pagamento. Os demais se deslocam com transporte próprio.

Quanto aos programas voltados à educação, constatou-se que todos os trabalhadores citaram que as agroindústrias oferecem a possibilidade de conclusão da educação básica, bem como descontos em cursos técnicos e

superiores. Na percepção de cinco trabalhadores, as perspectivas e oportunidades de crescimento profissional estão ligadas aos níveis de escolaridade, ou seja, quanto maior a formação, maior a possibilidade de promoção e aumento do salário dentro destas empresas.

Esta característica é importante para a nova geração de profissionais que busca, por meio da educação formal, melhores oportunidades de emprego e trabalho. Porém, esta valorização da educação formal pelas empresas pode fazer com que trabalhadores dedicados e experientes, que estão há mais tempo na empresa, deixem de receber melhores salários devido à falta de formação formal.

Continuando a análise, segundo os 17 entrevistados, com relação aos programas e ações de lazer, estes são oferecidos tanto no espaço interno quanto em ambientes externos das agroindústrias. No ambiente interno, os momentos de descontração se dão nos intervalos de almoço e do jantar. Segundo eles, há mesas para jogos, assentos para descanso e televisão, porém não são todos os trabalhadores que tem acesso para adentrar nas áreas de lazer, como afirma a entrevistada 16: “Quem trabalha na linha de produção não tem muita opção de lazer, porque a gente não pode ir em áreas sujas e contaminadas nos intervalos”.

Em relação as atividades de lazer externas às empresas, os entrevistados citaram os ginásios de esporte, academias e sedes para festas, onde todos funcionários podem ter acesso desde que paguem um valor que se diferencia por locais e atividades.

Apesar das empresas da região oferecerem diversas ações e programas para os trabalhadores, verificou-se que há necessidade de revê-los junto com os funcionários das empresas para analisar a efetividade de cada um deles. O incentivo profissional, por exemplo, apesar de importante a educação formal não é a única que deve ser considerada e estimulada, considerando-se também a educação informal, aprendida pela experiência.

AMBIENTE FÍSICO DE TRABALHO E BEM-ESTAR

Um dos pontos analisados foi a iluminação, pois a falta correta da luminosidade pode comprometer a qualidade do trabalho, causando ao trabalhador fadiga, prejudicando o sistema nervoso e muitas vezes tornando-se a causa de acidentes. Em locais onde a concentração é um dos fatores primordiais, a iluminação deve estar focada com mais intensidade, o ambiente precisa ser devidamente claro, ser constante e uniformemente distribuído e ser bem-disposto em virtude das acomodações visuais (CHIAVENATO, 2015).

Nos frigoríficos, o fator iluminação é extremamente importante, pois de acordo com Santos (2011) um corte ou uma embalagem depende da cadência das máquinas a todo instante.

Os ruídos também merecem atenção no ambiente de trabalho. Considera-se ruído um som ou barulho indesejável com características de intensidade e frequência, sendo a intensidade do som medida por decibéis (db) e a frequência medida em ciclos por segundo (cps). A intensidade do som varia tendo como menor vibração sonora 1db e são considerados altos a partir de 120 db. Chiavenato (2015) explica que estes sons, mesmo não interferindo no desempenho produtivo podem ser extremamente agressivos a saúde auditiva do trabalhador, visto que ruídos acima de 85 db são considerados insalubres.

De acordo com as normas de higiene e segurança, em caráter de prevenção aos ruídos do ambiente, o uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI) se faz necessário, bem como o cumprimento com as exigências aos maquinários e tudo que provém ruídos e que pode provocar severas consequências e desconforto ao trabalhador (CHIAVENATO, 2015).

Ainda em relação ao ambiente de trabalho, segundo Santos (2011) a questão da poeira, sangue, fezes, no abate dos animais tem afetado muito os aspectos psicológicos do trabalhador agroindustrial.

Em relação aos trabalhadores entrevistados, estes destacam que, embora houve melhorias no ambiente de trabalho ao longo dos anos, eles ainda permanecem expostos aos mais diversos riscos, apontando como fatores negativos: as altas temperaturas; o frio; as exposições ao perigo no manuseio de maquinários e/ou facas e o ambiente excessivamente fechado.

Em relação a temperatura dentro das agroindústrias o trabalhador 01 argumenta que: “A temperatura é complicada porque nós somos obrigados a entrar na estufa que está a 71°C e depois também vamos para áreas fria que está à 7º C”.

Um dos fatores cruciais no meio ambiente de trabalho é a temperatura. Nos frigoríficos há exigência de roupas próprias para alguns setores, pois a temperatura tende a ser muito baixa. Para Santos (2011) além do ambiente ser padronizado em construções totalmente fechadas, paredes brancas, pouquíssimas janelas, altas e pequenas comprometendo a ventilação adequada ao local, a umidade é grande, a temperatura ainda é mantida a menos de 10ºC. Para a autora, não somente a temperatura do ambiente de trabalho tende a ser castigadora, como também o choque término que os trabalhadores enfrentam na troca de turno, pois entram uma temperatura e ao deixar o local de trabalho encontram temperaturas totalmente ao inverso, sendo para mais ou menos.

Em relação à exposição ao perigo, a trabalhadora 16 argumenta: “Se trabalha um do lado do outro, dá medo, se trabalha com faca, é muito fácil de acontecer acidente”.

Ainda concernente as considerações do ambiente físico, segundo entrevistados, este gera desconforto psicológico, como se pode observar na fala da trabalhadora 17, quando diz: “Ah, é um ambiente todo fechado, até em cima, você não sabe o que está acontecendo lá fora, eu acho que é por isso que eu não consigo mais dormir, até remédio tomo”.

Como observou-se, o ambiente físico de trabalho nas agroindústrias compromete o bem-estar dos trabalhadores. Estas questões muitas vezes não são consideradas pelas empresas. Um dos possíveis motivos para tal é que as mudanças necessárias para a garantia de um ambiente salubre e adequado aos trabalhadores são custosas, reduzindo o retorno financeiro das mesmas.

SAÚDE DO TRABALHADOR

De acordo com Barretos (2006) o termo saúde e doença em uma concepção sociológica são interligados aos aspectos físicos e psicológicos, existe uma necessidade de entender que os aspectos físicos e sociais estão relacionados às

condições do ambiente de trabalho e no âmbito psicológico esta pode ser vista como a forma que o trabalhador mantém suas relações sociais com todos onde trabalha e a suas percepções sobre todo o contexto. E quando há um desequilíbrio entre o físico e o mental ocorre o sofrimento e as doenças.

Ao abordar aqui as doenças psicológicas na visão de Dejours (2008) estas estão interligadas com as doenças físicas, pois as duas são provocadas pelo sofrimento no trabalho. Assim, ao inserir neste contexto o trabalhador da agroindústria, destaca-se que o adoecimento mental pode estar relacionado aos inúmeros esforços repetitivos que estes enfrentam. Para Dejours (2008) as doenças psicológicas podem surgir também quando o trabalhador, aquele ser cheio de esperanças, desejos e sonhos se sente bloqueado na relação com a organização, quando percebe que a mesma o ignora, onde as atitudes parecem estar a mando de um sistema que se fortalece ao mesmo tempo em que o desvaloriza.

Em relação à pesquisa de campo, verificou que muitos trabalhadores das agroindústrias adoecem e apesar da modernização tecnológica e a organização dentro do processo de reestruturação produtiva, muitos trabalhadores continuam sendo submetidos a condições de trabalho extremamente degradantes. Este fenômeno deve-se principalmente pela intensificação do ritmo de trabalho por meio do mecanismo de coerção psicológica e organizacional referente à subordinação do homem ao capital. Gorender (1997) afirma que cresce o número de doenças como as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), conhecida também como Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT), bem como os problemas psíquicos.

O fato acima é verificado nos relatos dos entrevistados, o entrevistado 04 relata: “Tem dias que eu pego as coisas na mão e ela não segura, perco as forças, porque o movimento que a gente faz no trabalho é muito rápido”. Observou-se também que para o enfrentamento de dores ocasionadas pelo trabalho, à automedicação torna-se um caminho para o alívio rápido, como se pode observar na fala da entrevistada 15: “Eu tenho dor muscular, mas é aquela dor repentina, é só eu tomar alguns medicamentos e deu”.

Além das doenças ocupacionais e afastamentos no trabalho possuem registros impactantes, os acidentes fatais também chamam a atenção. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), de um montante de 270 milhões de acidentes do trabalho no mundo, o Brasil ocupa o 4º lugar (ZINET, 2012). Segundo informações providas através dos dados da Previdência Social, de um montante de 720 mil acidentes no Brasil, cerca de 2.500 foram vitimados com fatalidade no ano de 2010, e 15 mil afastamentos permanente do trabalho. Sem contar que neste mesmo ano foram destinados R\$ 11 bilhões para auxílios acidente e auxílio doença (ZINET, 2012).

A realidade dos trabalhadores neste estudo não é diferente do apresentado pelo Zinet, (2012), segundo dados coletados na pesquisa a campo, cinco dentre os 17 entrevistados relataram que precisaram se afastar após sofrerem acidente de trabalho. Um fato curioso é que dos cinco entrevistados que relataram já ter sofrido acidentes de trabalho, constatou-se que quatro deles fazem parte do mesmo setor – setor de espotejamento, provavelmente o setor que necessita de maior atenção.

Segundo os trabalhadores entrevistados, um dos fatores que contribui para os acidentes de trabalho é a diminuição do quadro funcional, conforme aponta o entrevistado 07: “Nós somos em seis, mas hoje mesmo nós estávamos em quatro, e a cobrança é a mesma, temos que produzir a mesma quantidade”.

A entrevistada 17 afirma que a intensificação do trabalho diminui somente quando os estrangeiros vêm fiscalizar o processo de produção: “Quando vem o pessoal de fora, é até bom, porque eles passam as esteiras mais devagar, como deveria ser, mas depois volta o estresse de sempre”.

Os rodízios (trocas) das atividades também foram mencionados pelos trabalhadores entrevistados como um problema. Segundo o que está previsto na NR-36, os rodízios são importantes, pois tem como objetivo alternar a posição de trabalho (sentado ou em pé), alternar as exigências de repetitividade, bem como reduzir monotonias.

Na percepção de quatro entrevistados, as trocas de atividades acontecem somente quando um trabalhador não consegue ter o rendimento esperado no setor onde trabalha, ou para suprir a ausência de outros, cuja finalidade é manter a meta. Ainda para estes quatro entrevistados, este “vai e volta” de uma atividade para outra se torna difícil, pois nem sempre é possível saber como realizar as tarefas propostas, conforme relata a entrevistada:

Trabalhar em outro setor é muito difícil, na verdade é assim, o encarregado liga e diz que está precisando de tantas pessoas e você tem que ir mesmo que não conheça. Você tem que chegar lá, aprender e fazer. E se fizer errado a gente arruma confusão, volta e faz de novo, muitas vezes volta chorando (ENTREVISTADA, 4).

Para que a proposta dos rodízios possa ser benéfica à saúde, a norma regulamentadora (36.14.7.1.2) diz que: “Os trabalhadores devem estar treinados para as diferentes atividades que irão executar”, pois é direito do empregado efetuar estas trocas, no entanto os aspectos psicossociais devem ser assegurados de maneira saudável, mas isso não acontece nessas empresas.

De acordo com o que está disposto na NR (36.18.8.1), é de responsabilidade dos superiores da empresa repassar as devidas instruções e condução destas atividades a fim de facilitar o trabalho em equipe, estimular o tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho, bem como intermediar a compreensão das atribuições e responsabilidades de cada função (PORTARIA, nº 555, 2013).

Outro destaque nesta pesquisa, e importante aliada à saúde dos trabalhadores, diz respeito às pausas durante a jornada de trabalho. Estas têm o intuito de proporcionar ao trabalhador relaxamento nos músculos, devido às atividades de repetitividade ou sobrecarga muscular.

Apesar dos trabalhadores pesquisados relatarem haver pausas na empresa: três afirmaram ter as pausas de quinze minutos para descanso, tendo em vista a quantidade de horas trabalhadas e outros quatorze relataram ser de vinte minutos e que essas pausas não são realizadas de maneira regular.

Segundo a NR-36.13.2, as pausas devem ser disponibilizadas, dentre outras recomendações, para que o trabalhador usufrua fora dos postos de trabalho, em locais com cadeiras/bancos para descanso, água potável e conforto térmico e acústico. Contradizendo o que assegura a norma, o entrevistado 06 diz que: “Eles sempre aproveitam para fazer reunião nesses quinze minutos ali no setor e este seria nosso horário de ir ao banheiro”, ficando expostas as irregularidades e restringindo os direitos dos trabalhadores.

A distribuição das pausas, segundo a NR- 36.13.2.6, é determinada pela carga horária realizada pelo trabalhador, não devendo incidir na primeira hora de trabalho. No entanto, constatou-se mediante fala do entrevistado 07 que na prática outra direção é seguida: “Já aconteceu tantas vezes de em menos de uma hora eles darem as duas pausas. Esses dias nós entramos às 03:45 e 04:15 já vieram avisar que era hora de ir ao banheiro novamente”. O mesmo prossegue: “Antes das 6:00 horas estragou uma máquina aí vieram avisar que tinha banheiro de novo, depois tivemos que ficar até as 10:00 sem ir”.

Essa situação aponta descaso com o trabalhador, sendo que no item 36.13.9 da NR, está previsto que para a realização das necessidades fisiológicas dos trabalhadores, as saídas para banheiro devem ser disponibilizadas a qualquer momento indiferente das pausas.

Dos 17 entrevistados, dez trabalham no período noturno. Destes, três relataram problemas com o sono: “Meu horário é bem cansativo, quase nunca você acostuma, porque se você não dorme de noite, você sempre vai estar com sono” afirma o entrevistado 03.

Corroborando Barion (2011) aponta que a má qualidade do sono pode afetar o bem-estar dos trabalhadores, trazendo implicações psíquicas e físicas à vida dos mesmos.

De acordo com os entrevistados, é evidente que a saúde dos trabalhadores nas agroindústrias processadoras de carne de Chapecó está sendo negligenciada. Essas organizações não atendem a saúde nem no sentido restrito, que seria apenas a manutenção da força de trabalho, muito menos no sentido amplo de saúde, necessitando rever suas políticas empresarias em relação à saúde dos seus trabalhadores.

AS RELAÇÕES SOCIAIS NA VIDA DOS TRABALHADORES

A interação social no ambiente laboral entre chefias e trabalhadores, entre os próprios trabalhadores são fatores que podem ou não proporcionar bem-estar. Estes, mediante aspectos positivos podem influenciar trabalhadores permitindo que se sintam motivados e valorizados em seu ambiente de trabalho, e naturalmente, sejam capazes de expandir estas vibrações no seu ambiente familiar, sendo o clima organizacional intermediador destes fatores.

Assim é importante enfatizar que o clima organizacional e as relações entre as pessoas deve ser algo primordial e agradável, pois as organizações dependem de pessoas para alcançar seus objetivos bem como as mesmas possuem diversos sonhos. De acordo com Chiavenato (2009) manter o local de trabalho agradável faz com que haja uma boa relação interpessoal entre todos, favorecendo um

aumento na produtividade, que além de reduzir doenças, favorece na construção de um ambiente harmonioso trazendo benefícios às pessoas, já que é ali onde passam maior parte de seu tempo.

Dos 17 trabalhadores entrevistados nesta pesquisa, 13 relatam que as relações interpessoais dentro das agroindústrias são complexas e a convivência é difícil. O entrevistado 05 relata que: “O ambiente que tem bastante gente é complicado, lá o clima é de fofoca, é um querendo entregar o outro, um querendo fazer o nome, não é fácil”. A entrevistada 16 complementa que: “Trabalhar com pessoas é complicado, nem todo mundo gosta de você, nem você vai gostar de todo mundo, sempre tem uma picuinha ou outra para resolver”.

A maneira pela qual ocorre a interação entre os trabalhadores e as chefias, também foram apontados pelos trabalhadores entrevistados como um dos fatores que influenciam em seu bem-estar. O entrevistado 07 diz que: “Porque se você estiver trabalhando e chega um encarregado e te olha com a cara feia, o teu dia já não fica bom, agora se eles chegam e te dizem um bom dia, sorrindo, teu dia já fica bom”.

A partir das falas dos entrevistados, fica notável o sentimento de desvalorização dos trabalhadores pelos seus superiores. Coutinho (2006) diverge do sistema de gestão atual, destacando que há ausência de investimento que trabalhe a subjetividade, a valorização, a compreensão e a sutileza no contexto do trabalho podem influenciar negativamente.

Esta necessidade de um bom relacionamento interpessoal em um ambiente de trabalho é corroborado pelos estudos de Carvalho (2009), no qual verifica que situações desconfortáveis tendem a mexer com os processos psíquicos dos trabalhadores, os quais geralmente reagem a sua maneira dentro e fora do contexto do trabalho (CARVALHO, 2009).

Analisando os relatos dos trabalhadores constatou-se dificuldade de manter um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Sugere-se que as organizações busquem melhorar as relações interpessoais nos ambientes de trabalho para se tornarem satisfatórias. Segundo, Zanelli e Silva (2008) boas relações interpessoais auxiliam os trabalhadores a realizarem suas atividades dentro e fora da organização com mais leveza, obtendo assim suas metas de vida, pois as relações sociais tem o poder de tornar o trabalho prazeroso, mas só é possível se houver colaboração de todos os envolvidos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabe-se que as agroindústrias processadoras de carnes da região Oeste Catarinense apresentam elevada produção econômica tanto para o mercado nacional quanto internacional, porém, como observou-se neste estudo, esta posição de ordem econômica não é suficiente para proporcionar bem-estar aos trabalhadores do setor de produção que se inserem nestas empresas.

Vários motivos corroboram para esta afirmação. Primeiramente, verificou a insatisfação dos trabalhadores entrevistados com seus salários, no qual 11 dentre os 17 afirmaram que poderiam ser mais valorizados, seja por estarem há mais tempo na empresa do que outros funcionários mais recentes que recebem um valor maior do que eles, seja porque trabalham em setores de alta periculosidade ou insalubridade, o que coloca suas vidas e saúde em risco

Em relação às ações e programas oferecidos pelas agroindústrias, como os planos de saúde, de alimentação chamados de “ticket mercado”, bem como o vale-refeição, transporte, educação e lazer, todos os entrevistados demonstraram-se satisfeitos, porém, estes benefícios geralmente são descontados na folha de pagamento, desta forma, apesar de importantes, muitas vezes quem acaba pagando pelos benefícios são os próprios trabalhadores e não às empresas, também sugere que esses benefícios sejam melhores analisados em conjunto com os trabalhadores.

A dimensão mais preocupante nessas indústrias é a saúde do trabalhador. Observou-se um descaso com a saúde dos colaboradores nestas empresas tanto nos aspectos físicos como mentais. A preocupação das agroindústrias empregadoras, segundo entrevistados é aumentar a produtividade, para isso os trabalhadores são obrigados a intensificarem suas atividades sem aumentar tempo de serviço ou o número de empregados, mesmo que isso signifique um maior risco a saúde dos funcionários.

Sobre o ambiente físico observou-se que há grande oscilação das temperaturas, pouco espaço para desenvolver as atividades e o ambiente é excessivamente fechado, fatores estes que comprometem o bem-estar dos trabalhadores.

Por fim, as relações sociais dentro da empresa também foram destacadas como um fator que influencia no bem-estar dos trabalhadores. Segundo eles, conviver com um grande número de pessoas por um longo período de tempo gera intrigas entre elas. Outro fator de destaque foi o sentimento de desvalorização dos entrevistados em relação aos seus supervisores, fator este que desmotiva o trabalho e a autoestima do trabalhador.

Frente a análise realizada, conclui-se que as indústrias pesquisadas apresentam diversos problemas a serem resolvidas em todas as cinco dimensões de bem-estar, objetos de pesquisa neste estudo, principalmente na dimensão “saúde do trabalhador”. Apesar destes problemas verificou que os profissionais, mesmo os que possuem pouca educação formal, têm plena consciência dos seus direitos, como vimos inclusive em algumas falas.

Este estudo possui caráter inédito, principalmente por analisar o desenvolvimento na perspectiva de bem-estar do trabalhador no setor de produção agroindustrial do oeste catarinense. A principal contribuição que poderia ser oferecida pela empresa é a melhoria do bem-estar da região, tanto nos critérios econômicos como nos critérios sociais.

Sugere-se que sejam elaborados estudos específicos para diversos setores e regiões, utilizando este estudo como ponto de partida, adaptando-o de acordo com as especificidades de cada região e de cada setor. Com mais estudos, espera-se que as empresas possam criar uma imagem positiva dos seus produtos, sendo conscientizadas e cobradas a melhorar o bem-estar de seus trabalhadores, os quais, muitas vezes, são também consumidores.

Factors that influence in the well-being of workers in meat-processing agroindustries of the western region of Santa Catarina

ABSTRACT

The slaughter's and meat processing agroindustries, are one of the main factors responsible for the economic growth of the Santa Catarina West Region, but this advantage in the economic order does not necessarily take into account the well-being of the workers inserted in the production sectors of these agroindustries. Among the studies carried in this area, which visualize development only from an economic perspective, stand out, although there is a gap that focuses on the well-being of the workers. In this sense, the objective of the article is to analyze the factors that influence the well-being of these workers from an expanded view of development. Thus, we seek to give voice the subjects of the research, for understanding that development concerns people and their freedoms. The methodology used appropriated the qualitative analysis, followed by semi-structured interviews with 17 workers included in the agroindustrial production sectors. The analysis of the data was of thematic content. As resulted, it was observed that several factors influence the decrease in the welfare of the workers, among them the dissatisfaction with the low salaries, the precarious conditions of the physical environment and the difficulties in social relations, and mainly with emphasis on feelings of devaluation of the workers in relation to their superiors.

KEYWORDS: Well-being. Work. Agroindustries.

REFERÊNCIAS

_____. Portaria GM n.º 555 de 08 de 18 de abril de 2013- NR 36-**Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados**. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/05/mtb/36.htm>>. Acesso em: 15 /07/2016.

ALBA, R. S. A. **Espaço Urbano**. Chapecó: Argos, 2002.

ANTUNES, R. **Dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2004.

ARAÚJO, L. C.G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.428p.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde e trabalho**. São Paulo, Educ. 2º Reimpressão, 2006.

BRASIL. Congresso Nacional. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. 18.ed. Seção II. Brasília: Senado, Imprensa Oficial, 1988.

CARVALHO, M.C.N. **Relacionamento Interpessoal: como preservar o sujeito coletivo**. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

COLE, D. C. et al. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? **Occupational Medicine**, v. 55, n. 1, p. 54-59, 2005.

COUTINHO, D. M. **Globalizantes & globalizados**. São Paulo: Aduaneiras, 2006.

CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações no trabalho: como reter talentos na organização**. 6. ed .rev.e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I. **Remuneração, benefícios e relações no trabalho: como reter talentos na organização**. 7. ed .rev.e atual. Barueri, SP: Manole, 2015.

DAL MAGRO, M. L. P. **Entre a saúde e a norma: a atenção à saúde dos trabalhadores das agroindústrias do oeste de Santa Catarina**. Florianópolis (SC). 2012. 392 folhas. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2012.

DEJOURS, C. **A Loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. Ed. Ampliada. São Paulo: Cortez/Oboré, 2008.

FERRAZ, A. P.; GARCIA, J. C.; SILVA, T. F. da. **A centralidade da categoria trabalho no contexto da precarização das relações de trabalho: perspectivas para o serviço social**. In: Seminário de saúde do trabalhador de Franca, 1. 2010, Franca. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000112010000100037&script=sci_arttext>. Acesso em: 28/11/2015.

FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. **Laboreal**, Porto, v. 11, n. 2, p. 28-35, dez. 2015

FERREIRA, M. C.; SOUZA, M. A.; SILVA, C. A. **Saúde e bem estar no trabalho**. In: FERREIRA, C.M; MENDONÇA, H.(orgs). **Saúde e bem estar no trabalho: Principais tendências e perspectiva teóricas**. São Paulo: casa dos psicólogos, 2012.p.78 – 103.

FISCHER, F.M.; MORENO, C.R.; ROTEMBERG, L.A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **Perspectiva**, São Paulo, n.1, p.34-46, 2003.

GOMIDE, J. S. et al. **Análise discriminante das medidas de cultura e saúde organizacionais**. Relatório técnico, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2000.

GOENDER, J. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos Avançados**, v.11, n. 29, 1997.

HORNSTEIN, H. A. **O abuso do poder e o privilégio nas organizações**. São Paulo: Prentice hall, 2003. Texto traduzido por: Sônia Midori Yamamoto; revisão técnica Carlos Eduardo Mariano.

HORST, D. J et al. Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework. **International Journal of Managerial Studies and Research**, v. 2, p. 87-98, 2014.

IKEDO, F. et al. **Trabalhar e adoecer na agroindústria: Da reabilitação profissional a construção da Norma Regulamentadora dos Frigoríficos (NR 36)**. IKEDO, F; RUIZ, C.R.(Orgs). 2 ed. Florianópolis: Insular, 2014.

MARCELLINO, N. C. Lazer: Formação e atuação profissional. In: MARCELLINO, N. C. (Org). **A ação profissional no lazer, sua especificidade e seu caráter interdisciplinar**. Campinas, SP: Papirus, 2013.

MINAYO, M. C.S. (org.). **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, M. C.S. Interdisciplinaridade: funcionalidade ou utopia? **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 42-63, 1994.

MUOGBO, U.S. The impact of employee motivation on organizational performance: A study of some selected firms in Anambra state Nigeria. **The international journal of engineering and science**, v.2, ed.7, p. 7-80, 2013.

OLIVEIRA, P, T; RIBEIRO, D.F. **o conceito de desenvolvimento social sob a ótica do pensamento complexo**: desenvolvimento Humano e Social. Anais do 4º congresso brasileiro de sistemas. Uni-Facef – Franca- SP. 2008. Disponível em: <http://legacy.unifacef.com.br/quartocbs/artigos/D/D_160pdf>. Acesso em: 16/06/ 2015.

RIBEIRO, H.P. **A violência do trabalho no capitalismo**: o caso dos membros superiores pelo esforço repetitivo em trabalhadores bancários. 1997. Tese (Doutorado em saúde pública) – Programa de Pós-graduação em Universidade de São Paulo, 1997.

RIGHI, L, B; PASCHE, D, F.; AKERMAN, M. **Saúde e desenvolvimento**: interconexões, reorientação dos serviços de saúde e desenvolvimento regional. Santo André, 2006. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/avaliacao_saude_desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 21/06/ 2015.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis , v. 12, n. 1, p. 121-136, abr. 2012

SANTOS, M. A. **O sofrimento dos trabalhadores da agroindústria Sadia S.A** de Chapecó. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio- Econômico. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. Florianópolis, SC, 2011.

SEBRAI, SC. **Santa Catarina em Números**: Macrorregião Oeste/Sebrae/SC. Florianópolis: Sebrae/SC, 2013. 149p.

SEN, A. **Development thinking at the beginning of the 21st Century**. In: BID. Development thinking and practice conference. Washington, set. 1996.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SEN, A. **Desenvolvimento Como liberdade**. São Paulo: Companhia de Letras, 2001.

SEN, A. **A ideia de Justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SOBRAL, F.; ALKETA, P. **Teorias da administração**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

SORIO, Washington. **Afinal, salário e fator motivador?** 2006. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/4380/afinal-salario-e-fator-motivador.html#>. Acesso em: 12 jul. 2015.

TONEZER, C. **Idosos rurais de Santana da Boa Vista – Rio Grande do Sul**: Efeitos da cobertura previdenciária. 2009. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Rural) - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Rural, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009

TONEZER, C. **Velhices rurais na perspectiva do desenvolvimento social ampliado**: Estudo de casos múltiplos na metade sul do Rio Grande do Sul. 2014. Tese (Doutorado)- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Rural, Porto Alegre, BR-RS, 2014.

WALGER, C.; VIAPIANA, L.; BARBOZA, M. M. **Motivação e satisfação no trabalho**: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: Intersaberes, 2014.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N. **Interação humana e gestão**: A construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: casa do psicólogo, 2008.

ZINET, C. **Condições pioram, acidentes aumentam**: número de acidentes de trabalho aumenta na última década, preocupa sindicatos e organismos internacionais, que culpam a forma de produção. **Caros Amigos**, São Paulo, v. 187, p. 16-19, out. 2012.

Recebido: 11 jan 2018.

Aprovado: 12 nov 2018.

DOI: [10.3895/rts.v15n37.7612](https://doi.org/10.3895/rts.v15n37.7612)

Como citar: MENDES. Et. al. Fatores que influenciam no bem-estar dos trabalhadores nas agroindústrias processadoras de carne. **R. Technol. Soc.**, Curitiba, v. 15, n. 37, p. 1-22, jul/set. 2019. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rts/article/view/7612>. Acesso em: XXX.

Correspondência: _____

Direito autoral: Este artigo está licenciado sob os termos da Licença Creative Commons-Atribuição 4.0 Internacional.

