

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
CAMPUS PATO BRANCO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ELOIZE TRINDADE  
SANDRA BURILLE

**OS TRABALHADORES DE FRIGORÍFICOS DO OESTE DE SANTA CATARINA E  
OS REFLEXOS DA PANDEMIA DE 2020 NO AMBIENTE DE TRABALHO**

PATO BRANCO

2021

ELOIZE TRINDADE

SANDRA BURILLE

**OS TRABALHADORES DE FRIGORÍFICOS DO OESTE DE SANTA CATARINA E  
OS REFLEXOS DA PANDEMIA DE 2020 NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**REFRIGERATOR WORKERS IN WESTERN SANTA CATARINA AND THE  
CONSEQUENCES OF THE 2020 PANDEMIC IN THE WORKPLACE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Pato Branco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Paes de Barros

Co-orientadora: Profa. Dra. Liliâne Canopf

PATO BRANCO

2021



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.

ELOIZE TRINDADE

SANDRA BURILLE

**OS TRABALHADORES DE FRIGORÍFICOS DO OESTE DE SANTA CATARINA E  
OS REFLEXOS DA PANDEMIA DE 2020 NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em  
Administração apresentado como requisito para  
obtenção do título de Bacharel em Administração da  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
(UTFPR).

Data de aprovação: 10 de Dezembro de 2020.

---

Sérgio Paes de Barros  
Doutor em Psicologia Social  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/Campus Pato Branco

---

Liliane Canopf  
Doutora em Administração  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/Campus Pato Branco

---

Josiane Carine Wedig  
Doutora em Ciências Sociais em Desenvolvimento, Agricultura e Sociedade  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/Campus Pato Branco

---

Jaqueline Marcis  
Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas  
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR/Campus Pato Branco

PATO BRANCO

2021

## AGRADECIMENTO 1

Agradeço primeiramente à Deus pela oportunidade de chegar até aqui. Lembro-me com clareza, das repetidas vezes em que na UTFPR fechava meus olhos e acreditava não ser possível estar realmente lá, realizando um sonho. Se sou o que sou é graças a Ti, Jesus! Meu coração transborda gratidão!

A todos os meus familiares, pelo amor, compreensão e apoio inigualável. Obrigada por me instruírem no caminho certo e me incentivarem a ir em busca dos meus objetivos! Vocês sempre serão meu porto seguro!

Aos amigos de longa data, que com suas palavras de ânimo, não me deixaram desistir. E aos novos amigos que a universidade me deu, a trajetória não seria a mesma sem vocês!

À minha companheira de TCC e de tantos outros momentos vividos na graduação, Sandra. Em você pude encontrar bondade, lealdade, sinceridade e inúmeras qualidades que me fazem admirá-la! Nosso trabalho é fruto de muita dedicação, esforço e da amizade linda que construímos!

À nossa dupla imbatível de orientadores, Sérgio Paes de Barros e Liliane Canopf. Obrigada por aceitarem nosso convite, por tornarem nosso trabalho real e não medirem esforços para nos auxiliarem. O conhecimento e a humanidade de vocês nos inspiram!

Às professoras Josiane Carine Wedig e Jaqueline Marcis por todas as contribuições realizadas neste trabalho. E aos demais professores ao longo desses quatro anos, por todo conhecimento compartilhado!

Por fim, a todos os colegas de graduação, por partilharem as alegrias e as dificuldades de ser um acadêmico. Vocês marcaram a minha vida!

Eloize Trindade.

## AGRADECIMENTO 2

Em primeiro lugar agradeço a Deus, pelo dom da vida e por ter me possibilitado trilhar este caminho. Agradeço imensamente aos meus pais pelo apoio recebido e a minha família por estar sempre junto de mim.

Aos meus queridos avós paternos (*in memoriam*) que incessantemente se preocuparam em me proteger e me colocaram em suas orações, deixando minha vida sempre segura.

A minha parceira dos quatros anos de graduação e de TCC, Eloize, pelos momentos de alegria e de angústia divididos, pelos afazeres e divertimentos realizados em conjunto, por ter me aguentado e não ter me deixado desistir facilmente, não poderia ter amiga melhor em minha vida, minha gratidão e amizade serão sempre suas.

As amizades especiais que foram formadas ainda no primeiro ano de faculdade, Camila e John, um pedido de ajuda nos exercícios de contabilidade e matemática nos tornaram grandes amigos, todos os instantes com vocês valeram a pena, vocês são incríveis!

Agradeço aos professores orientadores Sérgio e Liliane, que mesmo estando em período de férias estiveram sempre dispostos a ajudar e nos deram apoio para continuar. Às professoras Josiane e Jaqueline que aceitaram fazer parte da banca e trouxeram grandes contribuições para a melhoria do trabalho. Aos demais amigos de faculdade que não hesitaram em auxiliar quando necessário.

Sou grata a todos que de uma forma ou de outra estiveram presentes nesta caminhada.

Tamanha é a consideração que tenho por vocês!

Sandra Burille.

A todos os que despendem sua força de trabalho nos frigoríficos.

Sujeitando-se diariamente a rotinas exaustivas, adoecimentos físicos e mentais e acidentes de trabalho.

Em prol do sustento de suas famílias.

Em prol da agroindústria brasileira.

Em prol do alimento que chega até as nossas mesas.

Nosso estudo é dedicado a vocês!

## RESUMO

BURILLE, Sandra e TRINDADE, Eloize. **Os trabalhadores de frigoríficos do oeste de Santa Catarina e os reflexos da pandemia de 2020 no ambiente de trabalho.** 2020, 67 p. . Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2020.

O presente trabalho tem como tema os trabalhadores de frigoríficos do oeste de Santa Catarina e os reflexos da pandemia de 2020 no ambiente de trabalho. Seu objetivo principal foi analisar as rotinas de trabalho, clima organizacional e a saúde dos trabalhadores no período analisado. Partindo de uma abordagem qualitativa e quantitativa, foram aplicados questionários com os trabalhadores dos frigoríficos, obtendo 39 respostas, além de uma entrevista com o presidente do sindicato dos trabalhadores nas indústrias de carnes e derivados – SITRACARNES de Chapecó. Desta-forma, constatou-se alterações nas rotinas de trabalho com a chegada do coronavírus, especialmente no que se refere as medidas de distanciamento, uso de máscaras e álcool em gel, aferição de febre e afastamento dos grupos de risco. Ademais, nos aspectos relacionados à saúde dos trabalhadores, a minoria declara sentir sintomas físicos e mentais. Por outro lado, no que concerne à satisfação dos colaboradores, ainda há muitas melhorias a serem realizadas, visto que afetam diretamente o clima organizacional e conseqüentemente índices de *turnover*.

**Palavras-chave:** Frigoríficos. Pandemia. Coronavírus. Saúde. Clima Organizacional.

## **ABSTRACT**

**BURILLE, Sandra and TRINDADE, Eloize. Refrigerator workers in western Santa Catarina and the consequences of the 2020 pandemic in the workplace. 2020, 67 p. Final Paper – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2020.**

The present work has as its theme the slaughterhouse workers in western Santa Catarina and the reflexes of the 2020 pandemic in the work environment. Its main objective was to analyze the work routines, organizational climate and the health of the workers in the analyzed period. Starting from a qualitative and quantitative approach, questionnaires were applied to the slaughterhouse workers, obtaining 39 responses, in addition to an interview with the president of the workers' union in the Meat and Meat Products - SITRACARNES de Chapecó. Thus, changes in the work routines with the arrival of the coronavirus were found, especially with regard to distance measures, use of masks and hand sanitizer, measurement of fever and removal of risk groups. In addition, in aspects related to workers health, the minority declare to feel physical and mental symptoms. On the other hand, with regard to employee satisfaction, there are still many improvements to be made, since they directly affect the organizational climate and consequently turnover rates.

**Keywords:** Refrigerators. Pandemic. Coronavirus. Health. Organizational Climate.



## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Gênero	30
<b>Gráfico 2:</b> Faixa etária	31
<b>Gráfico 3:</b> Cidade onde mora?	31
<b>Gráfico 4:</b> Há quantos anos trabalha na empresa?	32
<b>Gráfico 5:</b> Sua função se encaixa em que nível hierárquico?	32
<b>Gráfico 6:</b> Durante o expediente ocorrem rodízios de funções?	33
<b>Gráfico 7:</b> Existem momentos de intervalos estabelecidos?	34
<b>Gráfico 8:</b> Como são as metas estipuladas pela empresa?	34
<b>Gráfico 9:</b> Você considera a empresa um bom lugar para trabalhar?	35
<b>Gráfico 10:</b> O clima da empresa é bom?	35
<b>Gráfico 11:</b> As condições de trabalho são satisfatórias?	36
<b>Gráfico 12:</b> Você vê possibilidade de crescimento de carreira, em curto ou médio prazo, na empresa?	36
<b>Gráfico 13:</b> Indique o fator que gera maior insatisfação em seu trabalho	37
<b>Gráfico 14:</b> Indique o segundo maior fator que gera insatisfação em seu trabalho	37
<b>Gráfico 15:</b> Você acha seu salário adequado ao trabalho que faz?	38
<b>Gráfico 16:</b> Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?	38
<b>Gráfico 17:</b> Como você avalia a pressão que seu superior exerce sobre o seu ritmo de trabalho	38
<b>Gráfico 18:</b> Você se sente cansado fisicamente e/ou mentalmente?	40
<b>Gráfico 19:</b> Quantas vezes aproximadamente, nos dois últimos anos, você já esteve afastado por trabalho por motivos de saúde?	41
<b>Gráfico 20:</b> É comum em seu setor, acidentes de trabalho?	41
<b>Gráfico 21:</b> Por causa da pandemia COVID-19, foram implementadas medidas de distanciamento nos refeitórios, vestiários, transportes?	42
<b>Gráfico 22:</b> Medidas de prevenção adotadas pela empresa, devido ao coronavírus	43
<b>Gráfico 23:</b> Seu trabalho continuou sendo executado da mesma maneira?	43
<b>Gráfico 24:</b> Uso de equipamentos de proteção em tempos de pandemia	44
<b>Gráfico 25:</b> Como você percebe, a preocupação da empresa em relação ao seu bem-estar?	44

## **LISTA DE SIGLAS**

ACP – Ação Civil Pública

CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho

DORT - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho

EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LER – Lesão por Esforço Repetitivo

MPT – Ministério Público do Trabalho

NR – Norma Regulamentadora

OMS – Organização Mundial da Saúde

OPAS – Organização Pan-Americana da Saúde

PIB – Produto Interno Bruto

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

TAC – Termo de Ajuste de Conduta

TMC – Transtornos Mentais e Comportamentais

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1 Justificativa</b> .....	<b>14</b>
<b>1.2 Objetivos</b> .....	<b>15</b>
1.2.1 Objetivo Geral .....	15
1.2.2 Objetivos Específicos.....	15
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1 Trabalho Em Frigoríficos</b> .....	<b>16</b>
<b>2.2 Clima Organizacional</b> .....	<b>20</b>
<b>2.3 Gestão De Pessoas</b> .....	<b>23</b>
<b>3. METODOLOGIA</b> .....	<b>27</b>
<b>4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS</b> .....	<b>30</b>
<b>4.1 Caracterização Dos Respondentes</b> .....	<b>30</b>
<b>4.2 Rotinas De Trabalho</b> .....	<b>33</b>
<b>4.3 Clima Organizacional</b> .....	<b>35</b>
<b>4.4 Adoecimentos E Acidentes De Trabalho</b> .....	<b>40</b>
<b>4.5 Tempos De Pandemia</b> .....	<b>42</b>
<b>4.6 Análise Geral</b> .....	<b>46</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>48</b>
<b>6. REFERÊNCIAS</b> .....	<b>50</b>
<b>7. APÊNDICES</b> .....	<b>55</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O agronegócio brasileiro é um campo repleto de oportunidades de investimentos, desenvolvimento e geração de empregos, cumprindo um papel de grande relevância para a economia do país. No ano de 2017, foi responsável por metade das exportações, representando aproximadamente 21% do Produto Interno Bruto – PIB (DEFESA DO AGRO, 2019). De acordo com o site Tecnologia no Campo (2020), 1 em cada 5 brasileiros empregados estão envolvidos em alguma atividade relacionada ao setor agro. Dentro deste mercado, a agroindústria corresponde a cerca de 5,9% do PIB brasileiro, realizando as transformações e processamentos de matérias-primas oriundas da agropecuária (EMBRAPA, s.d.).

No estado de Santa Catarina, a agroindústria ocupa posição de destaque. As duas maiores empresas de alimentos do Brasil foram fundadas neste estado (FREITAS, 2020). Além disso, a indústria catarinense está em quinto lugar no ranking de números de trabalhadores (GOVERNO DE SANTA CATARINA, s.d.)

No contexto dos frigoríficos, setor estudado durante este trabalho, os números também apresentam notoriedade. No ano de 2018, existiam 425 estabelecimentos de abate e fabricação de produtos de carne no estado, sendo 151 deles localizados no oeste catarinense. Para a mesorregião, o número de vínculos empregatícios era de 47.997 funcionários (Relação Anual de Informações Sociais – RAIS).

Pertille (2008), discorre em sua tese sobre a origem dos primeiros abatedouros da região, afirmando que, no início de 1940, o comércio de suínos vivos declinou, devido à alta competitividade dos frigoríficos instalados em São Paulo. Desta forma, os comerciantes redirecionaram seus negócios para o abate de animais, separando a comercialização da banha e carne suína. Nos primeiros anos desta década, surgiram três frigoríficos com relevância econômica para a região oeste de Santa Catarina.

Ainda que as indústrias frigoríficas desenvolvam um papel de suma importância para a economia, principalmente na geração de empregos, estudos apontam que neste setor há alta recorrência de doenças físicas e mentais, devido à constante aceleração do trabalho. Silveira e Merlo (2017) afirmam que a partir do ano de 2006, quando uma inspeção foi realizada em um frigorífico de Chapecó - SC, revelou-se que funções desenvolvidas nestes locais são fomentadoras de adoecimentos nos funcionários.

As tarefas realizadas nos frigoríficos, especialmente nos setores produtivos, exigem movimentos repetitivos em um curto espaço de tempo. As ações Civis Públicas (ACP) movidas contra uma empresa deste ramo, identificou que em alguns setores esses movimentos chegam a 90-120 por minuto. Em oposição, estudos declaram que movimentos repetitivos não devem exceder de 25 a 33 movimentos por minuto para evitar transtorno aos tendões (HECK, 2013).

Em um ambiente frio, pressionados a produzir o mais rápido possível em menos tempo, sem as pausas necessárias, os funcionários logo são acometidos pelas lesões nos membros. Infelizmente, na maioria dos casos, os trabalhadores somente procuram ajuda quando a situação já é irreversível. Apreensivos de que perderão seus empregos e conseqüentemente o sustento das famílias, eles ignoram suas dores e preferem se automedicar na esperança que as mesmas desapareçam.

Os reflexos na saúde mental dos trabalhadores também podem ser diagnosticados. As ações implicadas no labor não se restringem apenas à produção de disfunções e lesões biológicas, mas também reações psíquicas às situações de trabalho patogênicas, além de serem propícias aos processos psicopatológicos notadamente relacionados às condições do trabalho desempenhado pelos funcionários (BRASIL, 2001).

Somado a todos os adoecimentos físicos e mentais, neste ano de 2020, o mundo está sendo atingido pelo novo coronavírus, que ocasiona infecções respiratórias através do agente nCov-19 (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020). O contágio acontece por intermédio do contato com alguém que esteja doente. Neste sentido, as indústrias frigoríficas se tornaram alvos de surtos da COVID-19, considerando as condições de trabalho que os trabalhadores estão expostos, tais como: ambientes úmidos, proximidade nas linhas de produção, baixa renovação do ar, além dos deslocamentos necessários para chegar até a empresa. De acordo com Bastos (2020), uma pesquisa realizada pelo Ministério Público do Trabalho no mês de julho revelou que em Santa Catarina haviam 3.132 trabalhadores de frigoríficos contaminados em pelo menos 31 unidades do setor, 2.399 casos suspeitos, 2.799 contactantes e mais de 3.000 funcionários afastados por serem considerados do grupo de risco.

Posto isso, o presente trabalho buscou responder à seguinte indagação: as rotinas de trabalho, o clima organizacional e a saúde dos trabalhadores dos frigoríficos do oeste catarinense foram impactadas com a chegada da pandemia? Para responder

a esta indagação, foi realizada pesquisa de campo e entrevista com trabalhadores de frigoríficos e com o presidente do sindicato dos trabalhadores nas indústrias de carnes e derivados da cidade de Chapecó - SC.

## 1.1 Justificativa

O Brasil é um dos quatro principais países do mundo na produção e exportação de carnes de frango e suíno, fator que favorece a geração de empregos no país. O emprego e as empresas no setor frigorífico estão localizados principalmente na região sul com 60% dos postos de trabalhos, 65% dos abates de suínos e 62% dos abates de frango (HECK e JÚNIOR, 2012).

Desta forma, estas empresas possuem necessidades, bem como seus colaboradores e para conciliar os interesses de ambos é preciso ter um clima organizacional favorável. É essencial a toda organização ter funcionários que trabalhem em harmonia, assim, os departamentos precisam trabalhar juntos para que a empresa consiga obter bons resultados (OLIVEIRA, CARVALHO e ROSA, 2012).

Sob esta perspectiva, o tema escolhido visa analisar os indicadores de clima organizacional nas indústrias frigoríficas do oeste catarinense. Além disso, a pesquisa buscou verificar como a pandemia afetou os trabalhadores e identificar os adoecimentos e acidentes que ocorrem no setor.

A pesquisa de clima organizacional favorece o entendimento das atitudes do trabalhador e torna-se um instrumento para planejar de forma eficaz as estratégias da empresa (OLIVEIRA, CARVALHO e ROSA, 2012).

Neste sentido, Sbissa, Ribeiro e Sbissa (2017, p.149), afirmam que “as empresas podem oferecer várias ferramentas necessárias para o trabalhador executar suas funções. Contudo, se eles não estiverem satisfeitos e motivados para a realização de suas atividades, o rendimento não alcançará a produtividade desejada”.

Para as pesquisadoras, o tema tornou-se relevante após uma aula de Psicologia, na qual o documentário Carne, Osso<sup>1</sup>, realizado pelo Repórter Brasil, foi apresentado. Desta maneira, as acadêmicas visaram verificar a importância dada aos

---

<sup>1</sup> CARNE, OSSO: o trabalho em frigoríficos. Caio Cavechini. Região Sul e Centro-Oeste: Repórter Brasil, 2011.

recursos humanos destas empresas, que possuem um papel significativo para a economia do Brasil.

No que concerne aos benefícios que a pesquisa trará para as organizações e também para a área de administração, destaca-se o conhecimento atualizado sobre os frigoríficos, que por muito tempo foram vistos como ambientes de trabalho degradante. Ademais, as práticas de gestão de pessoas apresentadas no desenvolvimento a seguir visam contribuir com uma administração eficiente, que não atraia apenas novos talentos, mas que consiga mantê-los.

## **1.2 Objetivos**

Seguem abaixo os objetivos visados na execução do trabalho.

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Analisar as rotinas de trabalho, clima organizacional e a saúde do trabalhador em tempos de pandemia.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Verificar a percepção individual de clima organizacional dos trabalhadores;
- Identificar os principais fatores de insatisfação dos trabalhadores;
- Investigar os adoecimentos e acidentes que acometem os trabalhadores de frigoríficos;
- Examinar como a pandemia alterou a rotina dos trabalhadores.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Por muito tempo, o trabalho nos frigoríficos esteve atrelado a adoecimentos físicos e mentais, sendo considerado um labor penoso e prejudicial à saúde. Com o passar dos anos, a implementação de normas regulamentadoras e de leis trabalhistas fez com que a repercussão sobre o assunto diminuísse. Entretanto, ainda há muitos fatores a serem analisados neste setor, principalmente em tempos de pandemia.

Na construção da base teórica desta pesquisa foram elencados os seguintes assuntos: trabalho em frigoríficos, clima organizacional e gestão de pessoas, os quais serão apresentados a seguir em subcapítulos, facilitando a compreensão geral do tema.

### 2.1 Trabalho Em Frigoríficos

A avicultura no Brasil, até o final de 1950, era uma atividade básica de subsistência, com poucos recursos para seu desenvolvimento, além de não possuir bases empresariais. Entretanto, na década de 1960, os padrões de manejo e alimentação foram se alterando gradativamente, através das importações de linhagens híbridas norte-americanas de frangos, mais produtivas. Já na década de 1970, a indústria brasileira de frangos cresceu em média 12% ao ano, sendo que os principais investimentos ocorreram na região Sul, considerando a produção de milho e soja (VIEIRA e DIAS, 2005).

Silveira e Merlo (2017) discorrem sobre o papel dos frigoríficos na sociedade, devido sua produtividade e a geração de empregos. Por outro lado, também mencionam o desgaste no trabalho, dentro dessas indústrias.

No mesmo contexto, Kirtschig, Ruiz e Sarda declaram que:

A organização do trabalho nas empresas do setor ainda segue os pressupostos do sistema taylorista-fordista, centrado nas metas de produção; não sendo consideradas as características psicofisiológicas dos empregados ou métodos mais racionais que visem à redução dos riscos inerentes ao trabalho. Neste modelo de produção a prevalência de agravos à saúde tem no ritmo de trabalho acelerado um dos seus principais fatores agravantes. (KIRTSCHIG, RUIZ e SARDA, 2009, p.60)

De encontro com a afirmação acima, a produção nos frigoríficos é baseada no sistema taylorista-fordista, no qual há atividades fixas e pouco variáveis, redução de



todos os tempos mortos, monotonia, acumulação de tarefas desinteressantes, remuneração baixa, limitação de contatos humanos, entre outros (OLIVEIRA e MENDES, 2014).

Recentemente, trabalhadores da agroindústria de Chapecó paralisaram suas atividades, reivindicando reajuste salarial e melhores condições de trabalho. O ato reuniu aproximadamente 300 trabalhadores, no qual o sindicato tentava negociar com a empresa, tendo dificuldades na definição de readequações que satisfaçam os funcionários (ND Mais, 2020).

Os trabalhadores do setor de abate e processamento de carnes e derivados estão expostos a fatores de riscos como: trabalho sob pressão, ritmos acentuados através do rigoroso controle de tempos e movimentos, uso excessivo de força e más posturas (BRASIL, 2017).

Ao descrever parte dos processos dos frigoríficos, Santana e Morais (2008) afirmam que os operários passam a ser uma parte da máquina, sendo exigido dos trabalhadores o mesmo ritmo em que a máquina prossegue. A produção é altamente acelerada e exige a capacidade extrema de produção dos funcionários, na linha de produção do território frigorífico, os colaboradores ficando mercê daquilo que é ditado pela produção.

Neste sentido, as atividades laborais nos frigoríficos ocasionam inúmeras Lesões por Esforço Repetitivo (LER), também conhecidas como Doenças Relacionadas ao Trabalho (DORT), outrossim aumentam os afastamentos de trabalhadores neste setor, devido os transtornos mentais (HECK, 2013).

Os transtornos mentais e comportamentais (TMC) oriundos de situações do processo de trabalho são uma preocupação crescente para a Saúde do Trabalhador (RIBEIRO *et al.*, 2018, p.2).

Os TMC caracterizam-se por alterações clínicas e comportamentais significativas, funcionamento com prejuízo ou qualquer associação destes. Acarretam sofrimento relevante e danos em várias áreas do funcionamento mental, podendo advir de fatores orgânicos, sociais, genéticos, químicos ou psicológicos.

Condições de trabalho adversas, resultam em transtornos tais como quadros depressivos e de fadiga nervosa, síndrome de pânico, transtornos relacionados ao alcoolismo, estados pós-traumático, transtornos orgânicos de personalidade, dentre outros (LIMA, 2003).

Ademais, em intervenções grupais realizadas para trabalhadores com LER/DORT, torna-se explícito o discurso de autculpabilização existente entre os trabalhadores, que demonstram sentimento de culpa pelo adoecimento. Os funcionários acometidos por esta doença, que sofrem manifestações de ordem psíquica, retroalimentam ainda mais sua dor, podendo piorar os sintomas psíquicos. Deste modo, cria-se um quadro vicioso de dor e sofrimento mental, interferindo negativamente na vida social, familiar e profissional do trabalhador (PAULA e AMARAL, 2018).

Na tentativa de tornar as condições de trabalho nos frigoríficos mais seguras e saudáveis, cria-se no Brasil, em 2013, a Norma Regulamentadora 36 (NR-36). Nela, os riscos ergonômicos, físicos, químicos, biológicos e de acidente ganharam destaque (BRASIL, 2017).

A NR-36 visa a dar plena eficácia aos direitos constitucionais de trabalho e segurança, constituindo-se em verdadeira medida de prevenção de acidentes de trabalho, bem como de promoção de saúde no ambiente laboral. Dada a complexidade desse tipo de indústria, a Norma resultou extensa, constituindo-se em um conjunto de determinações que se complementam, objetivando a proteção no ambiente de trabalho nos frigoríficos (BRASIL, 2017, p.3).

Por fim, apesar da NR-36 ter proporcionado melhoria nos processos de trabalho das empresas de abate e processamento de carnes e derivados, ainda há muitos riscos ocupacionais significativos (GUILLAND, CRUZ e KASZUBOWSKI, 2018).

### 2.1.1 Tempos de Pandemia

A Organização Mundial da Saúde (OMS) recebeu informações da Comissão Nacional de Saúde da China, nos dias 11 e 12 de janeiro de 2020, de que o início do contágio da COVID-19 (Coronavírus) estava associado a exposições de um mercado de frutos do mar na cidade de Wuhan (OMS, 2020). O Coronavírus causa infecções respiratórias e teria sido descoberto no dia 31 de dezembro de 2019 na China, após o registro de alguns casos (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2020).

É importante levar em consideração que no ano de 1894 quando se iniciou a pandemia da peste bubônica em Hong Kong, ela levou cinco anos para chegar no

Brasil, porém, o Coronavírus se espalhou em poucos dias com a chegada dos primeiros casos suspeitos (MACEDO, ORNELLAS e BOMFIM, 2020).

Deste modo, a OMS declarou que o surto do COVID-19 constituiu uma emergência de saúde pública que contém importância internacional. Caracterizando a COVID-19 como uma pandemia, desde o dia 11 de março de 2020 (OPAS/OMS, 2020).

Os casos confirmados de COVID-19 até 05 de dezembro de 2020 ao redor do mundo já chegaram a 65.565.387 e 1.517.737 mortes (OPAS/OMS, 2021).

No Brasil, o primeiro teste positivo para COVID-19 confirmou-se no dia 26 de fevereiro de 2020 vindo de um paulistano que tinha viajado para a Itália. Após este caso, vários outros surgiram pelo país (MACEDO, ORNELLAS e BOMFIM, 2020).

Com a ascensão do vírus, uma das cidades que serviriam de base para a pesquisa deste trabalho de conclusão de curso foi bastante afetada. Os dados fornecidos pela Prefeitura de Chapecó - SC (2020) indicavam que existiam 11.305 casos confirmados na cidade, além de 94 óbitos e 1.930 casos suspeitos de COVID-19 no dia 04 de dezembro de 2020.

Estes dados crescem gradativamente por todas as regiões e muitas destas possuem frigoríficos, os quais acabaram sendo um grande centro de disseminação do vírus, como afirmado pelo Ministério Público do Trabalho (2020). Diante das formas de contágio, os frigoríficos são ambientes propícios para o alastramento da COVID-19, pois as agroindústrias frigoríficas são formadas por centenas de trabalhadores dentro de uma única organização, os quais trabalham em um ambiente fechado, com pouca circulação de ar, umidade, temperaturas frias, com espaçamento mínimo entre os colaboradores, além de estarem expostos a vários locais com aglomeração, como: vestiários, refeitórios, transporte coletivo, salas de pausa/descanso e barreiras sanitárias.

Desta forma, o Ministério Público do Trabalho (MPT) teve sua atenção redirecionada para o segmento econômico dos frigoríficos após um grande número de trabalhadores terem sido infectados no estado do Mato Grosso do Sul (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020).

Desde então o MPT começou a realizar Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) para implantar medidas de prevenção à COVID-19 nos frigoríficos. A segunda empresa a firmar este acordo com o MPT foi da cidade de Chapecó - SC, sendo o acordo firmado com a Procuradoria do Trabalho no Município, contendo no Projeto

Nacional de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos. Foram tomadas inúmeras medidas que procuram manter a saúde do trabalhador, sendo que o trabalho dos frigoríficos é considerado indispensável nos tempos de pandemia em razão da necessidade de abastecimento alimentar da população (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020).

As medidas tomadas para evitar a disseminação do vírus nos frigoríficos se deram por meio da proibição de aglomerações, realizando rodízio ou revezamento de funcionários; a distância entre funcionários no setor produtivo não poderia ser menor que um metro; a empresa deveria fornecer protetores faciais de acetato ou implantar anteparos físicos entre os postos de labor; acessos a vestiários, refeitórios e entrada e saída de funcionários foram demarcadas a um metro e meio de distância e com escalonamento; o espaçamento deveria ainda ser observado em trocas de turnos, pausas e locomoção de funcionários; a higienização das áreas deveria ser feita com água sanitária ou álcool em gel 70% e seria indispensável a fiscalização e fornecimento de máscaras (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2020).

Sensibilizados com a causa da Covid-19 ao redor do mundo, muitos frigoríficos desenvolveram ações para ajudar no combate da situação, em um dos casos, a empresa destinou R\$ 50 milhões em alimentos, insumos médicos e apoio a fundos de pesquisa e desenvolvimento social, beneficiando organizações de assistência social, hospitais e profissionais de saúde nos estados e municípios em que opera. Tais ações ocorreram no Brasil, em mais de 10 Estados e também no Oriente Médio (BENETTI, 2020).

Desta forma, o procurador-chefe do MPT de Santa Catarina, Marcelo Goss Neves, afirmou que os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) firmados com os frigoríficos, são o melhor caminho para o enfrentamento seguro da pandemia.

## **2.2 Clima Organizacional**

O clima organizacional refere-se ao estudo das percepções compartilhadas que os trabalhadores criam a respeito de aspectos distintos do seu trabalho. Tornou-se uma das variáveis psicológicas mais estudadas em organizações e, no campo do comportamento organizacional, é um dos construtos que possui maior centralidade. O mesmo constitui um dos atributos mais importantes para a constatação de

elementos orientadores e reguladores do comportamento humano dentro de organizações (MENEZES e GOMES, 2010).

Segundo Ferreira (2013), a identificação do clima organizacional dentro das empresas auxilia no aumento da eficiência, onde pode-se criar um ambiente responsável por satisfazer as necessidades dos colaboradores, mobilizando os comportamentos para atingir os propósitos da organização.

Desta forma, administrar o clima organizacional tornou-se uma ação estratégica para as empresas, de modo especial, para aquelas que buscam o comprometimento com a gestão da qualidade, onde só se encontra a qualidade de serviços e produtos se houver qualidade no clima organizacional (LUZ, 2003).

Além disso, uma série de fatores podem dizer respeito ao clima organizacional, sendo um deles a própria empresa, ou seja, como funciona a gestão, tomada de decisões, comunicação, comportamento no trabalho, contato do quadro funcional com a liderança e a política de gestão de pessoas, que envolve remuneração e valorização de empregados (FERREIRA, 2013).

Ademais, Menezes e Gomes (2010, p.164) destacam que:

O clima organizacional é visto como um processo psicológico determinado pela situação, sendo as variáveis constituintes do construto consideradas como fatores tanto causadores como moderadores das atitudes e do desempenho do trabalhador.

Para Tagiuri<sup>2</sup> (1968 apud MENEZES e GOMES, 2010) o clima organizacional é uma qualidade que tem duração relativa no interior da empresa, o mesmo induz os comportamentos dos trabalhadores, é experimentado por eles e é capaz de ser descrito por meio de características únicas da organização em uma avaliação.

Levando em consideração esta afirmação, existem alguns indicadores que podem ser analisados no estudo do clima de uma empresa, são eles: rotatividade de pessoal/*turnover*; absenteísmo; programas de sugestões; avaliação de desempenho; conflitos interpessoais e interdepartamentais; greves; desperdícios de material e queixas no serviço médico. Os mesmos podem indicar ausência de comprometimento e insatisfação com a organização, tanto pelas faltas como pela causa de desperdício de materiais e quebras de equipamentos, tidos como uma reação contra a empresa,

---

<sup>2</sup> TAGIURI, R. (1968). The concept of organizational climate. In: R. Tagiuri & G. Litwin. Organizational climate: exploration of a concept. Boston: Graduate School of Business, Harvard University.

influenciada pela sobrecarga de tarefas, condições de trabalho deploráveis e comoção psicológica negativa (FERREIRA, 2013).

No entanto, para entender o clima organizacional é fundamental ter conhecimento sobre a cultura organizacional que serve de complemento para o clima e acaba por influenciá-lo (LUZ, 2003).

A cultura organizacional “pode ser definida como um modelo de suposições básicas que os grupos inventam, descobrem ou desenvolvem com a experiência para enfrentar seus problemas” (PEREZ e COBRA, 2017, p.39), ela acaba por influenciar os integrantes da organização com premissas e diretrizes que guiam tanto a mentalidade quanto o comportamento. Os autores ainda declaram que:

A cultura organizacional é, portanto, a cultura em seu sentido antropológico existente em uma organização composta por práticas, símbolos, hábitos, comportamentos, valores éticos e morais, além de princípios, crenças, políticas internas e externas, sistemas, jargão e clima organizacional (PEREZ e COBRA, 2017, p.39).

Deste modo, é mais simples mudar o clima organizacional ao invés da cultura organizacional, sendo que muitas vezes, em um determinado momento, existe um fator causador do clima organizacional predominante na empresa (DIAS, 2013). Em consonância, Menezes e Gomes (2010) confirmam que o clima é um estado temporário construído pelas concepções formadas pelos indivíduos que direcionam as suas ações e decisões dentro da empresa, e a cultura organizacional é mais normativa, pois seus princípios são a identidade da organização, o que a torna “mais complexa, difícil de ser avaliada e mais resistente à mudança do que o clima. Mudanças na cultura organizacional se apresentam em um caráter mais profundo, uma vez que levam mais tempo para se efetivar” (MENEZES e GOMES, 2010, p.167).

Assim, a cultura organizacional influencia o rumo que as empresas seguem no mercado, afetando o interior e a formação do relacionamento com as outras empresas, trazendo tanto pontos positivos como negativos que interferem nos negócios de compra e venda da organização (PEREZ e COBRA, 2017).

Para Menezes e Gomes (2010) a cultura e o clima organizacional estão inter-relacionados, tanto que os temas são conceitualmente próximos, desta forma todas as condutas e princípios da organização afetam a percepção do ambiente pelo quadro laboral.

Por este motivo, os gestores devem estar preocupados com o clima organizacional antes de recrutar os profissionais, pois se este estiver ruim, as pessoas não cooperam e as condições de trabalho tornam-se inadequadas, assim os investimentos em seleção e recrutamento são feitos em vão (FERREIRA, 2013).

Deve-se ter em mente, que o clima organizacional é o local em que as pessoas realizam o seu labor e este pode ser abalado pelo modo que o superior trata os funcionários, pela conexão que os colaboradores, fornecedores e clientes possuem e por tantas outras causas que vão lhe moldando e acabam se tornando um “obstáculo ou não, para o bom desempenho da organização em seu conjunto ou de determinadas pessoas que se encontram dentro ou fora dela e que são afetadas em maior ou menor grau pelo ambiente formado” (DIAS, 2010, p.49).

Para Dias (2010) e Ferreira (2013) muitos são os fatores que influenciam o clima organizacional: estes podem ser familiares, econômicos, educacionais e físicos, os quais envolvem salários, comunicação, benefícios, treinamento, integração, estabilidade no emprego e tipo de trabalho realizado, deste modo é importante analisar o clima do ambiente organizacional e aperfeiçoá-lo para atingir resultados positivos na organização, mas é importante lembrar que o desempenho organizacional pode estar associado ao nível de satisfação do trabalhador. De modo que o clima reflete a satisfação do colaborador dentro da empresa (LUZ, 1995).

### **2.3 Gestão De Pessoas**

A gestão é um método de gerir alguém ou algo. Trata do gerenciamento de pessoas, sistemas ou processos e tem como característica a busca de conhecimento por uma ou mais pessoas. Muitos pesquisadores afirmam que o processo relacionado à gestão está sustentado pelo planejamento, organização, direção e controle. O ato de planejar está relacionado com as atividades que serão feitas para atingir metas, a organização estabelece os resultados, monta um cronograma de trabalho e empenha os esforços para atingir a meta, a direção estabelece as orientações para cumprir o definido e por último o controle garante que tudo está correto, do início ao fim (MALHEIROS e ROCHA, 2014).

Complementando, Maximiano (2014, p.24) coloca que gerir pessoas “é uma atividade com fundamentos fortemente comportamentais. Liderança, motivação, dinâmica de grupo, cultura e política são exemplos dos temas comportamentais

envolvidos na gestão de pessoas”. Compreende-se assim, que tudo dentro da organização está relacionado com a gestão.

De modo que a gestão de pessoas é um setor muito importante na obtenção de resultados, por meio dos colaboradores e na atuação geral da organização, portanto necessita de profissionais coerentes para desempenhar este papel (OLIVEIRA *et al.*, 2018).

O destaque no mercado competitivo das empresas parte de estratégias de negócios eficazes, obtidas pela boa gestão de pessoas (MALHEIROS e ROCHA, 2014). Desta forma, ela deve estar voltada para auxiliar a empresa a atingir seus objetivos, fazendo-a ser competitiva, além de motivar e treinar os colaboradores, mantendo a qualidade de vida no trabalho (RIBEIRO, 2012).

Levando em consideração o conceito de gestão, Araujo e Garcia (2014) enfatizam que qualquer administrador pode ser um gestor de pessoas, e para alcançar este atributo, ele deve agir estrategicamente e pensar na organização como um todo.

Portanto, nos últimos anos, essa foi uma das áreas que mais sofreu transformações, fazendo com que a garantia segura e adequada do local do labor se tornasse uma obrigação humana e não apenas profissional (RIBEIRO, 2012).

Por este motivo, tais gestores devem saber desenvolver, coordenar e motivar as suas equipes laborais promovendo a mudança (BARBIERI, 2013). Sempre tendo em mente que aquilo que domina a gestão de pessoas são as próprias pessoas e o trabalho, pois não se encontram organizações que não sejam operadas por pessoas. Maximiano (2014) ressalta que o labor das empresas está dividido em funções, as quais envolvem desde função de marketing até função de finanças e tecnologias, mas a mais importante em toda empresa é a gestão de pessoas.

Esta função exige habilidade do gestor para identificar dificuldades na convivência das pessoas, objetivando melhorar o clima e proporcionando a realização dos trabalhos da organização (ARAUJO e GARCIA, 2014). Logo, a gestão de pessoas tornou-se um parceiro estratégico das empresas e tem a capacidade de possibilitar mais negócios, “agregando valor às decisões corporativas sobre planejamento de recursos humanos, desenvolvimento de lideranças, gerenciamento de talentos e ajuste às condições de cada local em que a empresa faz negócios” (MAXIMIANO, 2014, p.10). Assim é dada a importância de fazer uma boa gestão de pessoas.

Atentando ao momento atual da globalização de negócios e da busca por produtividade e qualidade, as organizações devem ter um diferencial com relação aos



concorrentes, este diferencial surge das pessoas que preservam seu *status*, fortalecendo e gerando a inovação. Estas pessoas são aquelas que motivam, comunicam, lideram, vendem e gerenciam a organização (RIBEIRO, *et al.*, 2018). Corroborando esta ideia, Araujo e Garcia (2014) trazem que essas mesmas pessoas constituem o capital humano da empresa, que é a força para chegar ao destino, fazendo com que o corpo funcional da organização produza um clima benéfico, proporcionando bons resultados.

Em vista disso, Oliveira *et al.* (2018) ressaltam que o propósito da gestão de pessoas é gerir, organizar e prover uma direção futura alinhada com a estratégia da organização. Entretanto, essa integração se torna um processo interativo, dinâmico e complexo vinculado aos recursos e relações com os *stakeholders*.

Para Araujo e Garcia (2014), o sucesso organizacional não é mais baseado nos tempos de Ford e Taylor, em que as pessoas se contentavam apenas com o aumento do salário.

Por isso, as estratégias adotadas não devem mais focar somente os cargos, mas também estabelecer compromisso com seus pilares, como a força de trabalho, clientes, fornecedores, entre outros. E serão vencedores aqueles (as) (organizações e gestores) que conseguirem compreender que o todo é muito maior que a simples soma das partes (ARAUJO e GARCIA, 2014, p.7)

Complementando essa linha de pensamento, Oliveira *et al.* (2018) colocam que as pessoas devem ser gerenciadas eficazmente e eficientemente para conceder comprometimento com a empresa, agilidade e flexibilidade. Nessa conformidade, Ribeiro (2012) aponta que surge uma nova visão do fator humano, como um objetivo e não somente como um recurso da organização, fazendo com que a administração das pessoas seja realizada junto com os parceiros internos e os colaboradores, que são os que mais compreendem a organização e o futuro dela.

Diante disso, Luz (2013), considera como uma ação essencial as empresas conhecerem a realidade dos seus funcionários fora do trabalho para saber como tais questões influenciam na produtividade do colaborador. Este conhecimento pode ser obtido por meio de uma pesquisa complementar ao clima organizacional.

Para melhorar a gestão de pessoas e o rendimento empresarial, as organizações podem incluir um plano de incentivo e benefícios, os quais abrangem: horários mais flexíveis de trabalho; gratificação extra nas férias; ausência no trabalho

um dia por mês, perante o trabalho realizado; programas de ensino supletivo; prêmios por tempo de serviço; exames de check-up, entre outros (LUZ, 2013).

Assim, a área de gestão de pessoas mostra às outras áreas da empresa indicadores que são imprescindíveis para compreender alguns fatores que induzem o desempenho e comportamento das pessoas (OLIVEIRA *et al.*, 2018).

Portanto, para Luz (2013), realizar uma avaliação costumeira com os colaboradores permite às empresas identificar diferentes percepções e aspectos que influenciam o seu bem-estar, permitindo visualizar oportunidades de melhoria, qualidade do ambiente de labor e comprometimento das pessoas, o que é capaz de aumentar a rentabilidade da própria organização.

Deste modo, cabe a gestão de pessoas aderir “cada vez mais, no futuro das organizações, as práticas e metodologias voltadas para se obter uma maior harmonia entre os fatores econômico, social e ambiental” (BARBIERI, 2013, p.197).

### 3. METODOLOGIA

De acordo com Gil (2008), o objetivo da ciência é chegar à real verdade dos fatos, assim, o responsável pela verdade dos fatos, através de técnicas usadas para verificação, portanto, definem-se os métodos por aquilo que se pretende investigar e descobrir.

Além da especificação das técnicas e métodos usados durante a pesquisa, a metodologia também indica a forma teórica encontrada para abordagem do estudo (GERHART e SILVEIRA, 2009).

Para analisar as rotinas de trabalho, clima organizacional e saúde do trabalhador em tempos de pandemia, a metodologia deste trabalho foi baseada na pesquisa exploratória-descritiva. A pesquisa exploratória, possibilita uma aproximação maior com o problema, objetivando sua compreensão ou a construção de hipóteses, além de descobrir intuições ou aprimorar ideias (GIL, 2002). A maioria das pesquisas exploratórias abrange: “(a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão” (SELLTIZ et al<sup>3</sup>, 1967 apud GIL, 2002, p.41).

A pesquisa descritiva “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2002, p.42). Ela tem como característica a utilização de questionários e observação sistemática, considerados procedimentos padronizados de coleta de dados. Segundo Gil (2002, p. 42):

Há porém, pesquisas que, embora definidas como descritivas com base em seus objetivos, acabam servindo mais para proporcionar uma nova visão do problema, o que as aproxima das pesquisas exploratórias. As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática.

O objeto de estudo foram os trabalhadores de frigoríficos da região oeste de Santa Catarina.

O procedimento utilizado foi a pesquisa survey, que segundo Fonseca (2002) é:

[...] pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado

---

<sup>3</sup> SELLTIZ, C; *et al.* Métodos de pesquisa nas relações sociais. São Paulo: Herder, 1967.

como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa (FONSECA, 2002, p. 33).

A pesquisa é caracterizada como qualitativa e quantitativa. Segundo Gerhardt e Silveira (2009), os dois tipos possuem pontos fortes e fracos, porém a fraqueza de uma é complementada pelo ponto forte da outra. Os autores também afirmam que a pesquisa qualitativa preocupa-se com a compreensão aprofundada de um grupo social presente nas organizações. A abordagem qualitativa é usada por aqueles que procuram expor o porquê das coisas, sendo que os dados analisados interagem com métodos diferentes.

A pesquisa qualitativa apresenta como características:

Objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de descrever, compreender, explicar, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das diferenças entre o mundo social e o mundo natural; respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; busca de resultados os mais fidedignos possíveis; oposição ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências (GERHARDT e SILVEIRA, 2009, p. 32).

A pesquisa quantitativa por sua vez é centrada na objetividade e considera que só é possível compreender a realidade analisando os dados brutos. Ela necessita do auxílio de fundamentos matemáticos para que sejam descritas causas de fenômenos e relações entre variáveis. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa possibilita a compilação de mais informações do que se conseguiria obter separadamente (FONSECA, 2002).

No que concerne à coleta de dados, esta ocorreu por meio de duas técnicas: questionário e entrevista. O questionário foi elaborado através da ferramenta gratuita *Google Forms*, com formato eletrônico, sendo disponibilizado via aplicativos *WhatsApp* e *Facebook*. Os respondentes foram abordados individualmente com base nas redes de contatos das pesquisadoras e indicações, além de busca nas redes sociais por pessoas que tivessem seus perfis vinculados a frigoríficos da região. Este método foi utilizado, considerando a impossibilidade de adentrar as empresas para pesquisa de campo, devido a pandemia.

A pesquisa foi composta por 25 perguntas que foram divididas em 5 categorias, sendo elas: caracterização do respondente, rotinas de trabalho, clima organizacional, adoecimentos e acidentes de trabalho e por último, tempos de pandemia (apêndice

A). Além disso, as perguntas foram baseadas no formulário para pesquisa de clima organizacional de Ferreira (2013). A aplicação da pesquisa ocorreu durante o mês de junho de 2020.

A entrevista foi realizada com o presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Carnes e Derivados (SITRACARNES) de Chapecó, que o coordena desde 2011. O sindicato atende aproximadamente 7500 colaboradores, sendo 2500 sócios. De acordo com o presidente, todas as ações do sindicato são voltadas para três aspectos: salário, condições de trabalho e saúde do trabalhador.

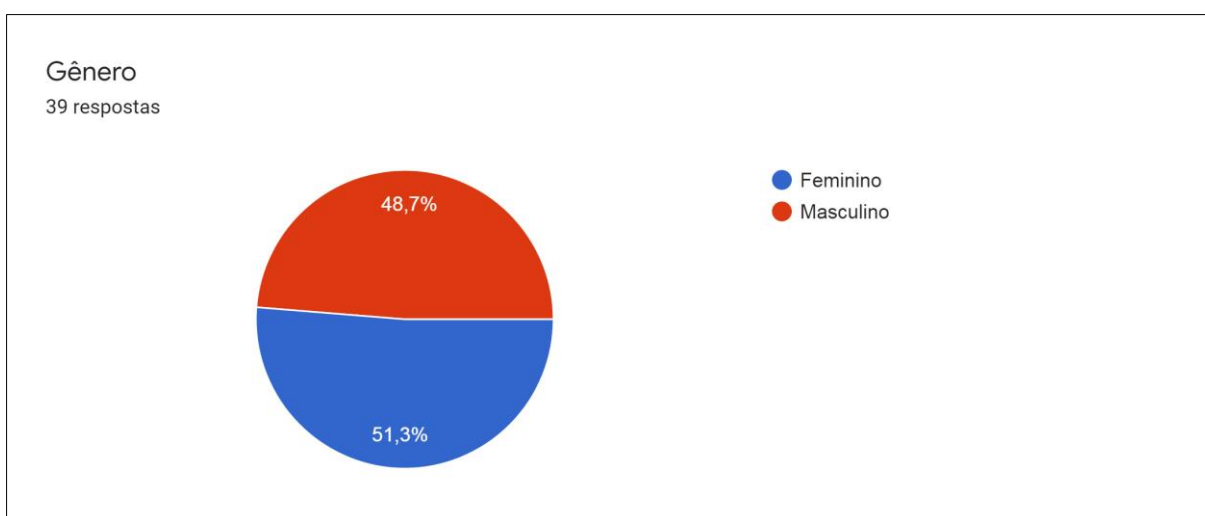
Em relação à análise, os dados quantitativos foram analisados estatisticamente, sendo organizados em gráficos. Já os dados qualitativos foram verificados através da análise de conteúdo. Segundo Minayo, a análise de conteúdo possibilita que o pesquisador encontre respostas para as questões formuladas, confirmando ou não as afirmações estabelecidas antes da investigação, do levantamento de hipóteses. Também possibilita ir além do que o está sendo comunicado, descobrindo o que está por trás dos conteúdos manifestos. (MINAYO, 2001).

## 4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo são apresentados e discutidos os dados obtidos através da pesquisa realizada com os trabalhadores dos frigoríficos da região oeste de Santa Catarina e entrevista realizada com o presidente do SITRACARNES em Chapecó – SC. Além disso, os resultados foram analisados por intermédio das tabelas dinâmicas do *Microsoft Excel*, na intenção de relacionar cruzamentos e categorias.

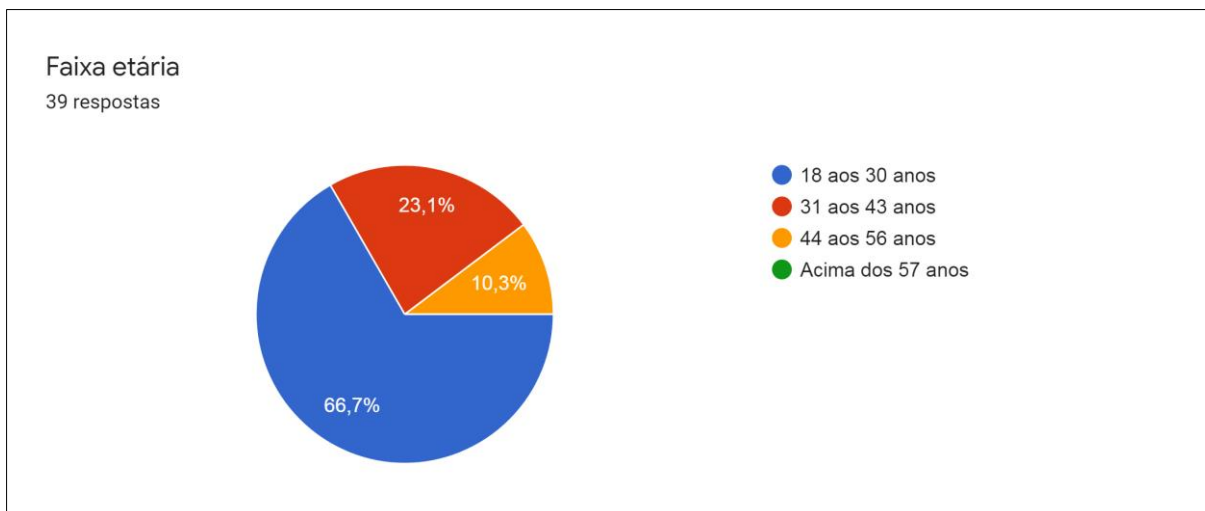
### 4.1 Caracterização Dos Respondentes

A amostra da pesquisa é formada por 39 respondentes, sendo eles 51,3% do sexo feminino e 48,7% do sexo masculino. As faixas etárias foram divididas entre 18 a 30 anos, 31 a 43 anos e 44 a 56 anos, as quais correspondem respectivamente à, 66,7%, 23,1% e 10,3%, como apresentados nos gráficos 1 e 2 a seguir.



**Gráfico 1:** Gênero

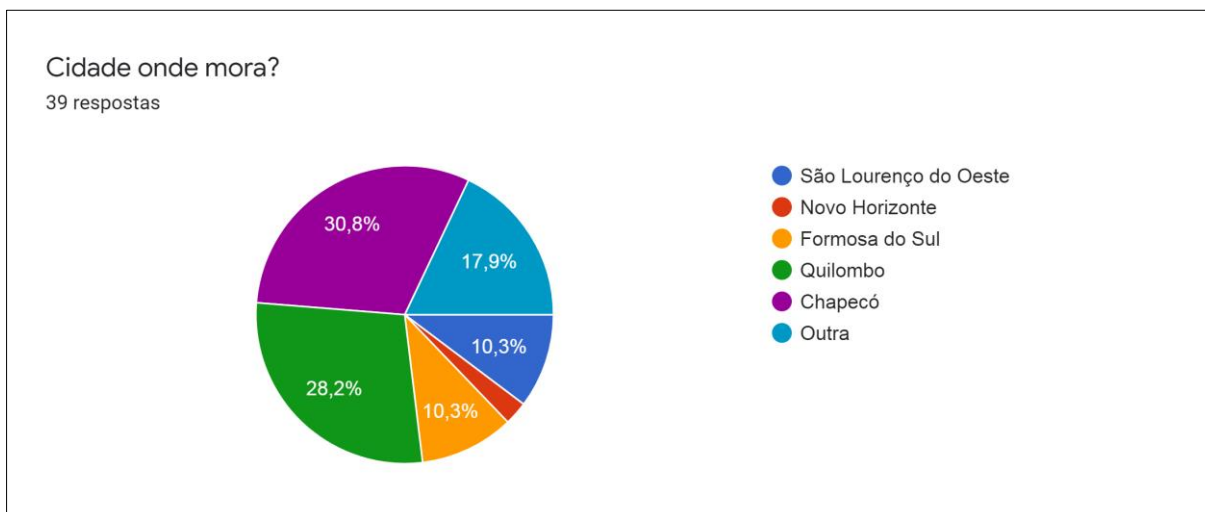
**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 2:** Faixa etária

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

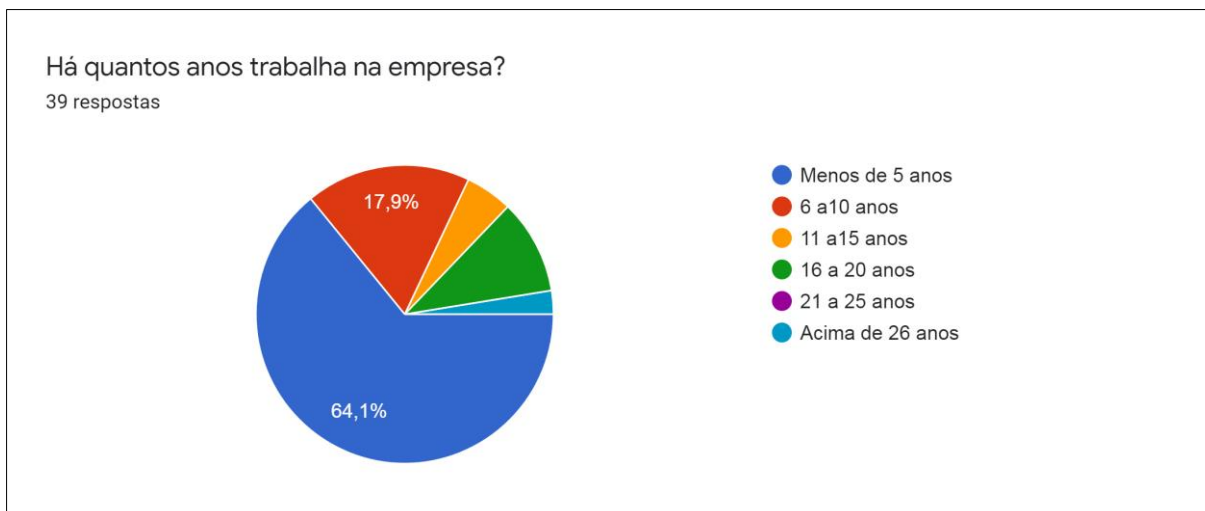
No que concerne a localização dos trabalhadores (gráfico 3), a maioria reside na cidade de Chapecó, representando 30,8%, seguido de Quilombo com 28,2%, Outra 17,9%, Formosa do Sul e São Lourenço do Oeste, ambos 10,3% e Novo Horizonte com 2,6%.



**Gráfico 3:** Cidade onde mora?

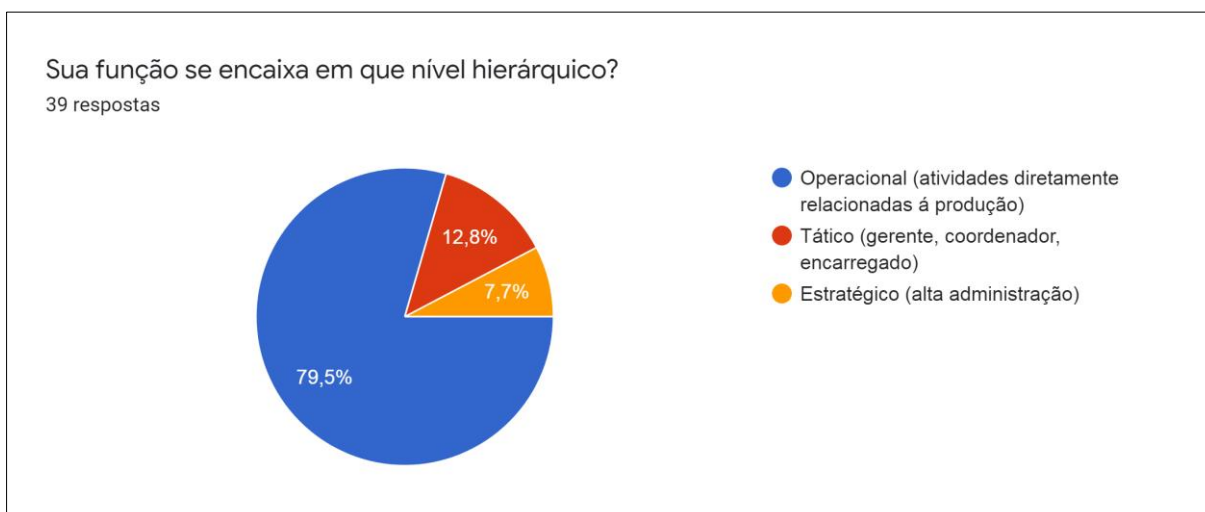
**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

Os gráficos 4 e 5 revelam que 64,1% dos participantes trabalham nos frigoríficos há menos de 5 anos, 17,9% entre 6 a 10 anos, 5,1% entre 11 a 15 anos, 10,3% entre 16 a 20 anos e 2,6% acima de 26 anos. Os colaboradores estão inseridos 79,5% no nível operacional, 12,8% no nível tático e 7,7% no nível estratégico.



**Gráfico 4:** Há quantos anos trabalha na empresa?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 5:** Sua função se encaixa em que nível hierárquico?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

Baseado nas características dos respondentes, conclui-se que a maior parte dos trabalhadores são jovens entre 18 a 30 anos e que estão na empresa há menos de 5 anos. Desta forma, há duas possibilidades para justificar o tempo de serviço desses colaboradores, ou a empresa tem crescido rapidamente nos últimos anos, demandando mais mão de obra, ou há alto índice de *turnover*.



## 4.2 Rotinas De Trabalho

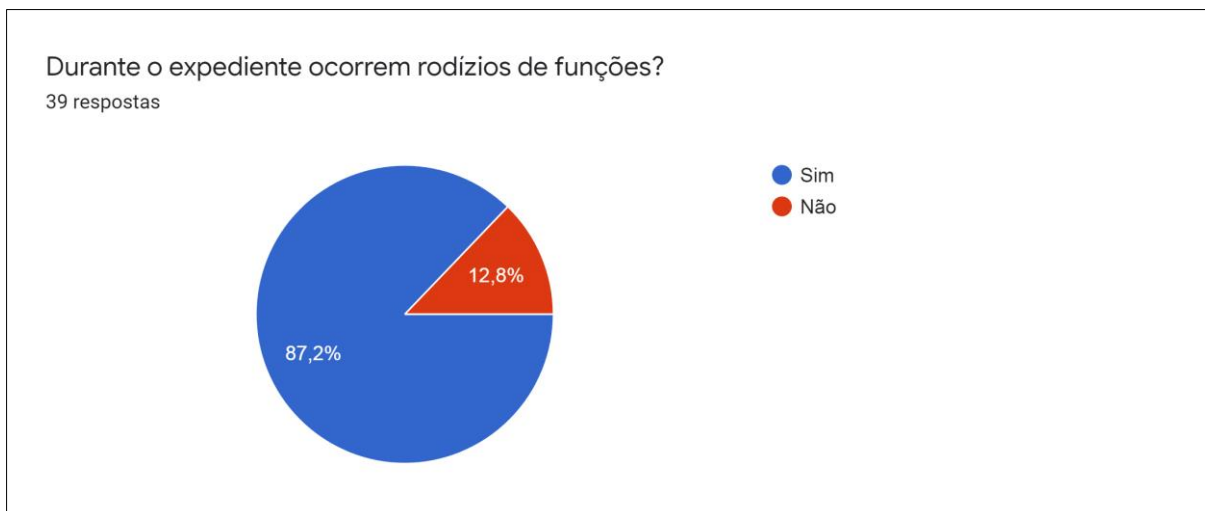
Quando questionados a respeito de suas rotinas de trabalho, 87,2% realizam rodízio de funções durante o expediente (gráfico 6), enquanto 12,8% afirmam não realizar. Por outro lado, 100% dos respondentes declaram ter intervalos estabelecidos durante o trabalho (gráfico 7). Em relação às metas estipuladas pelas empresas (gráfico 8), 17,9% consideram muito rígidas, 43,6% rígidas, 36,9 flexíveis e 2,6% alegam que não são estipuladas metas.

Ao que tudo indica, as rotinas de trabalho se tornaram mais flexíveis, em relação ao que eram, com a Norma Regulamentadora-36, a qual prevê que pausas e rodízios devem ser realizados. O presidente da Sitracarnes declara:

[...] a gente tem a NR-36, ela veio e é uma das ferramentas que contribuiu muito para a saúde dos trabalhadores da agroindústria e a gente pegou essa NR-36 e cobramos muito, ela serve de exemplo para nós por causa do que acontece. Uma vez você trabalhava 8/48 e não tinha intervalo, hoje você tem uma hora de intervalo com as pausas e ela é muito importante, porque o trabalhador diz que a empresa às vezes deixa de fazer ou passa as pausas, o trabalhador reclama, inclusive vem no sindicato reclamar até ter pausa, isso ajuda muito na saúde dos trabalhadores (Presidente Sitracarnes, 2020).

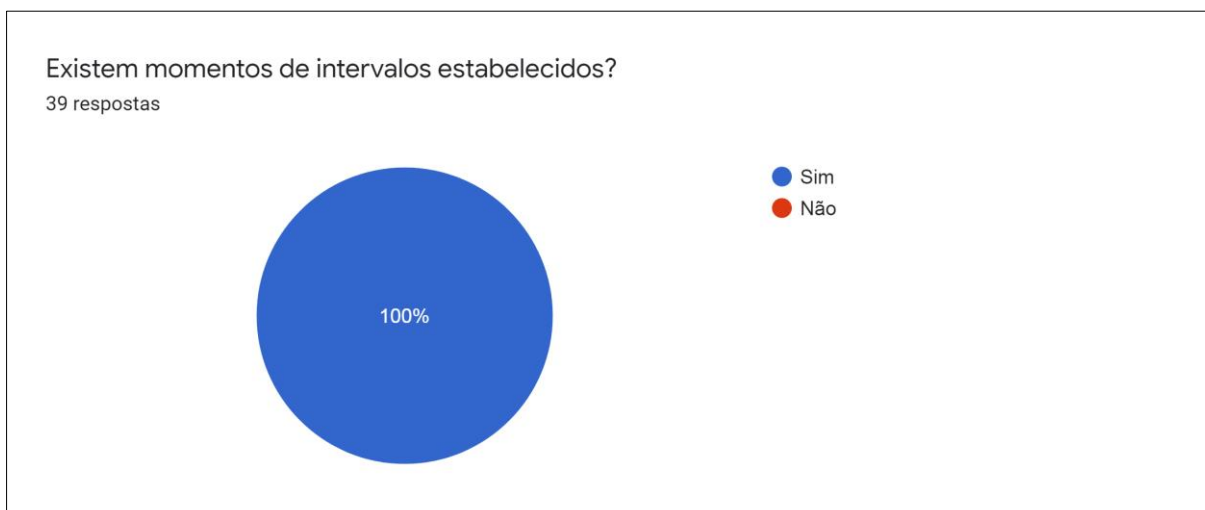
A partir do relato acima, percebe-se que apesar da NR-36 ter melhorado as condições de trabalho, ainda há alguns casos em que ela não é cumprida, que os trabalhadores recorrem ao sindicato em busca de seus direitos.

Em relação às metas, a maioria considera que são rígidas, cumprido o que Kirtschig, Ruiz e Sarda (2009) dizem, que a organização do trabalho destes locais ainda é baseada no sistema taylorista-fordista, centrado em metas de produção.



**Gráfico 6:** Durante o expediente ocorrem rodízios de funções?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 7:** Existem momentos de intervalos estabelecidos?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

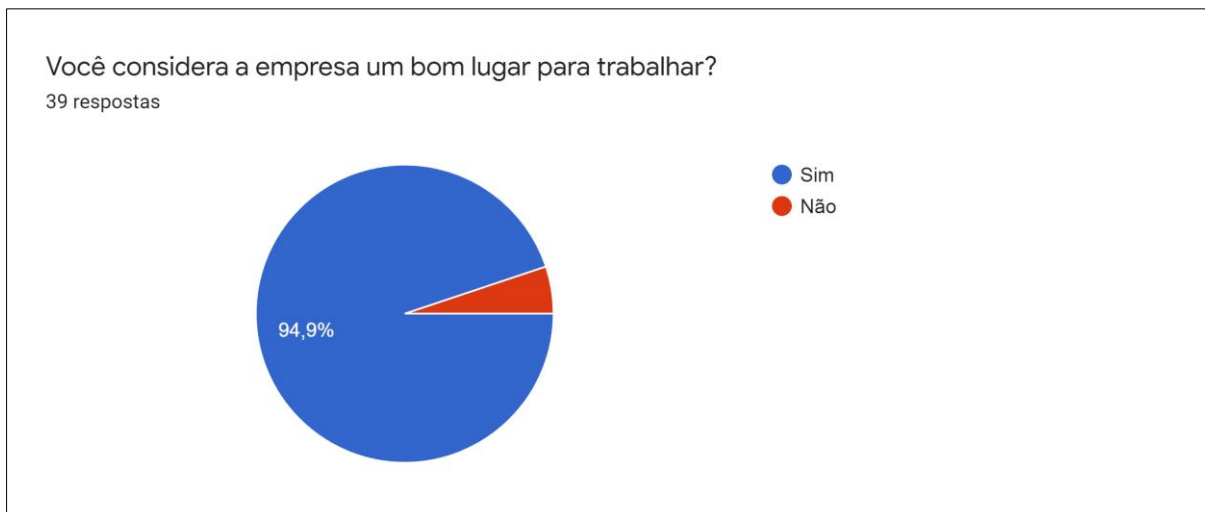


**Gráfico 8:** Como são as metas estipuladas pela empresa?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

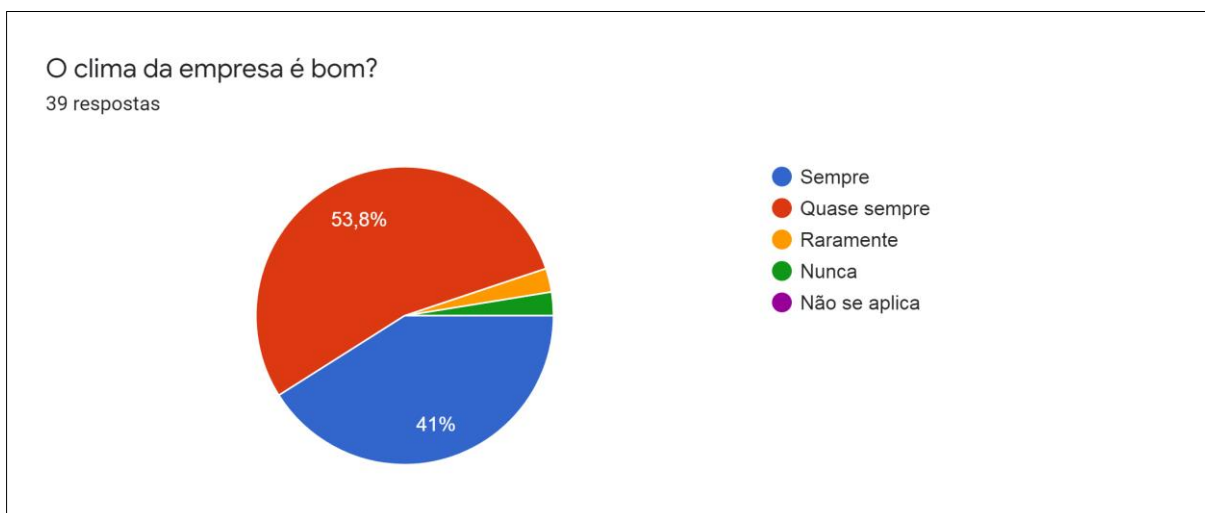
### 4.3 Clima Organizacional

Na percepção de clima organizacional, em geral, observa-se que 94,9% julgam sua empresa como um bom lugar para trabalhar (gráfico 9), todavia 5,1% julgam não ser um bom local de trabalho. Além disso, 41% apontam que o clima é agradável sempre, 53,8% quase sempre, 2,6% raramente e 2,6% nunca (gráfico 10).



**Gráfico 9:** Você considera a empresa um bom lugar para trabalhar?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 10:** O clima da empresa é bom?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

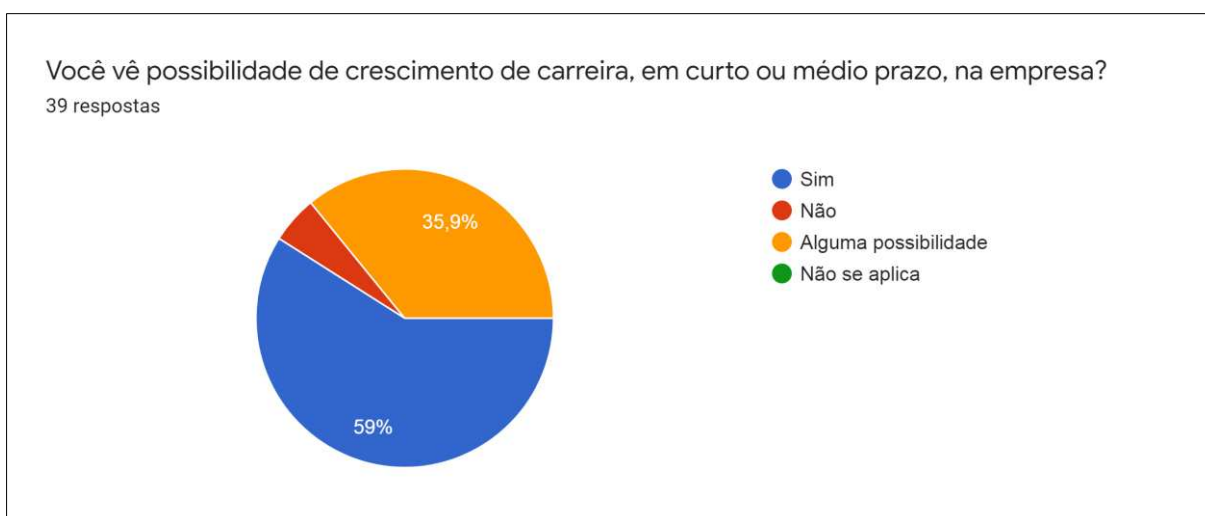
Os trabalhadores em sua maioria descrevem as condições físicas de trabalho como satisfatórias, 76,9%, 2,6% como não satisfatórias e 20,5% como mais ou menos (gráfico 11). O gráfico 12 por sua vez, aponta que 59% veem possibilidade de

crescimento dentro da empresa, 5,1% não possuem a mesma expectativa e 31,9% veem alguma possibilidade.



**Gráfico 11:** As condições de trabalho são satisfatórias?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 12:** Você vê possibilidade de crescimento de carreira, em curto ou médio prazo, na empresa?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

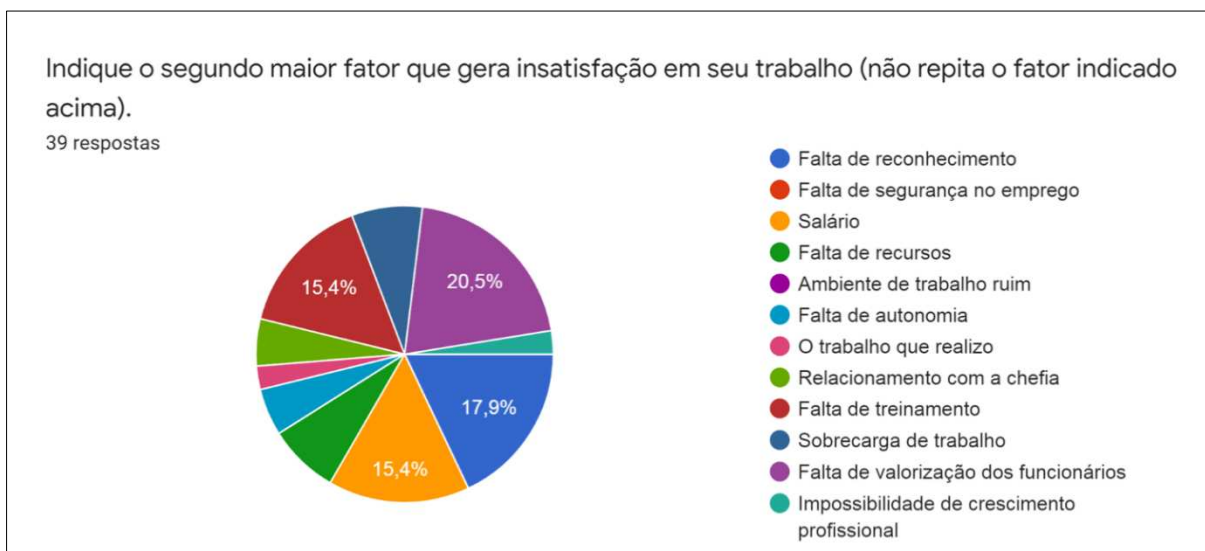
Nos gráficos 13 e 14, os respondentes foram indagados em relação aos fatores de insatisfação no labor, indicando nesta ordem, o primeiro maior e o segundo maior elemento de insatisfação. Os resultados no maior fator de insatisfação foram: salário com 23,1% e falta de reconhecimento 17,9%, falta de treinamento e de valorização dos funcionários 12,8%, sobrecarga de trabalho 10,3%, impossibilidade de crescimento 7,7%, falta de autonomia e relacionamento com a chefia 5,1%, falta de recursos e trabalho ruim 2,6%. Já no segundo maior fator, encontra-se a falta de

valorização com 20,5%, falta de reconhecimento 17,9%, salário e falta de treinamento 15,4%, sobrecarga de trabalho e falta de recursos 7,7%, falta de autonomia e relacionamento com a chefia 5,1%, trabalho que realizo e impossibilidade de crescimento 2,6%.



**Gráfico 13:** Indique o fator que gera maior insatisfação em seu trabalho

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 14:** Indique o segundo maior fator que gera insatisfação em seu trabalho

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

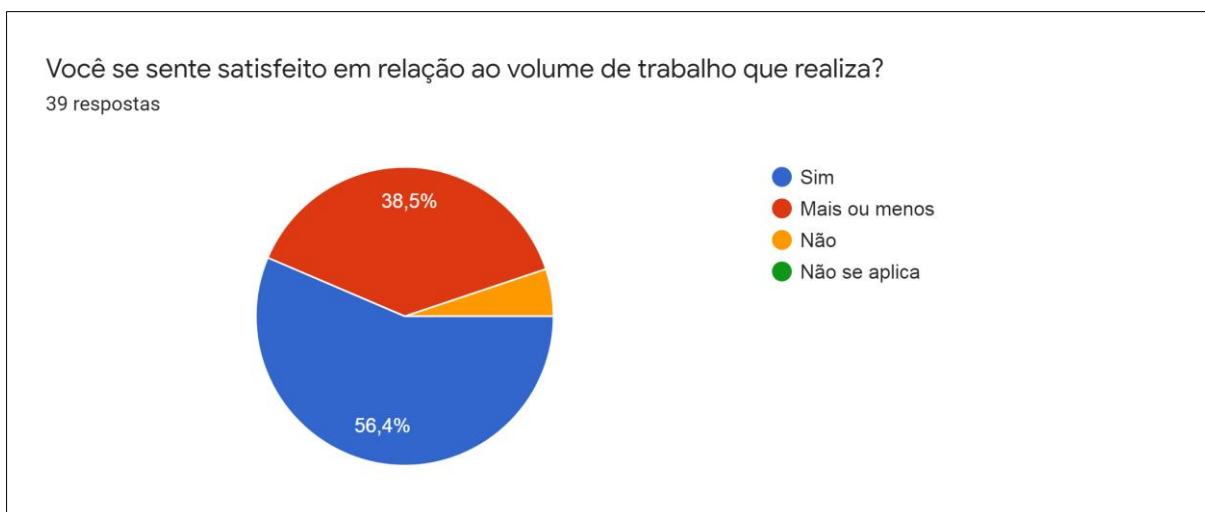
No que se refere ao salário, 51,3% afirmam ser adequado, enquanto 41% não concordam (gráfico 15). De acordo com o gráfico 16, 56,4% se sentem satisfeitos com o volume de trabalho, 38,5% mais ou menos e 5,1% não se sentem satisfeitos. Ademais, 74,4% avaliam a pressão do supervisor sobre o ritmo de trabalho como

adequada, 12,8% excessiva às vezes, 2,6% excessiva sempre e 10,3% dizem não haver pressão (gráfico 17).



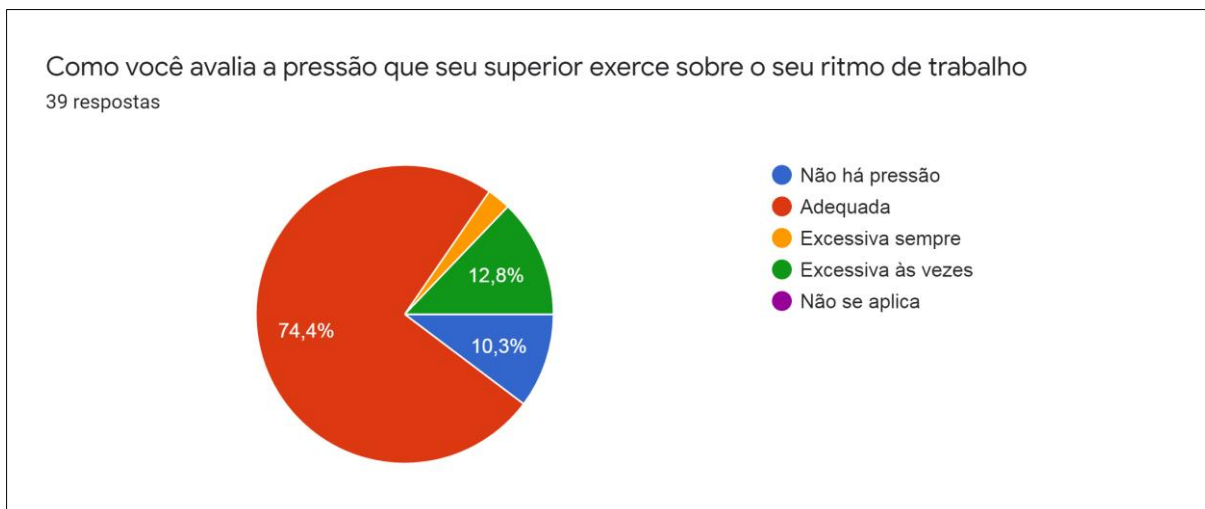
**Gráfico 15:** Você acha seu salário adequado ao trabalho que faz?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 16:** Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 17:** Como você avalia a pressão que seu superior exerce sobre o seu ritmo de trabalho

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

Deste modo, observa-se que o maior número de trabalhadores considera a indústria como um bom local de trabalho, o clima organizacional agradável, as condições físicas e o volume de trabalho satisfatórios e a pressão do supervisor adequada. Além disso, apenas 2 dos 39 respondentes, afirmaram não ver nenhuma possibilidade de crescimento dentro da empresa.

Por outro lado, mesmo alegando que a empresa é um bom lugar para trabalhar e aparentemente estando satisfeitos com o clima, na percepção individual dos colaboradores há alguns fatores de insatisfação com grande relevância. Dentre esses fatores estão: o salário, a falta de valorização e reconhecimento e a falta de treinamento. Destaca-se aqui, que a faixa etária mais insatisfeita com o salário é a de 44 aos 56 anos, na qual todos fazem parte do setor operacional. Neste mesmo sentido, de acordo com o presidente do Sitracarnes (2020), o fator de insatisfação que mais gera reclamações para o sindicato é o salário, considerando que os salários das agroindústrias são muito baixos.

As afirmações dos colaboradores e também do presidente do sindicato podem ser confirmadas através da notícia recentemente divulgada pelo ND Mais (2020), onde os colaboradores exigem a melhoria do salário e das condições de trabalho.

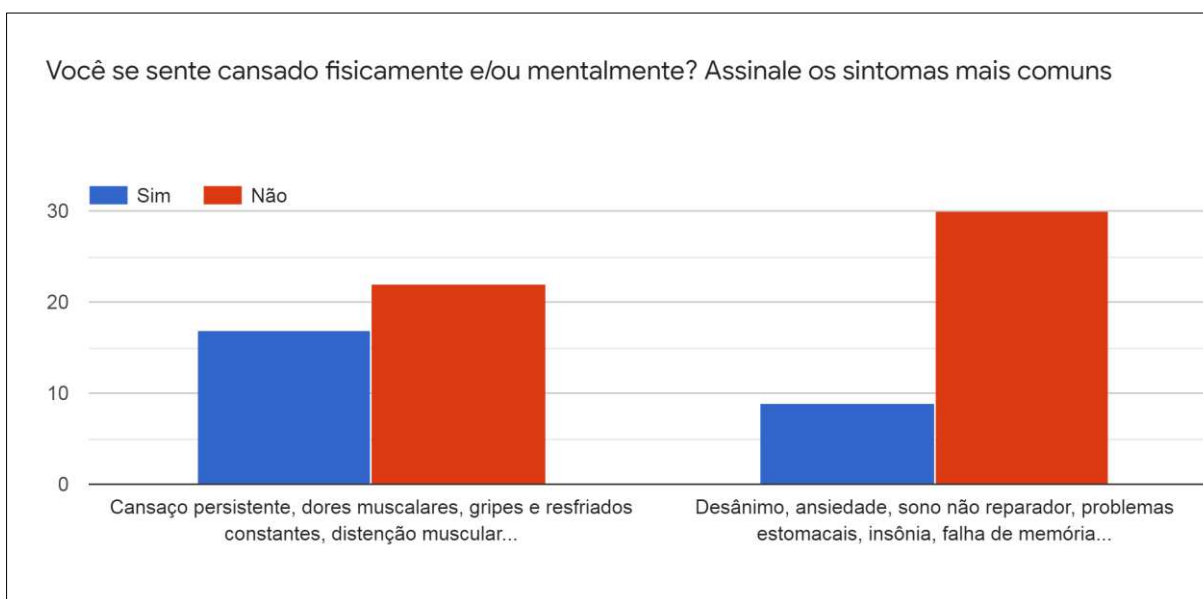
Posto isso, observa-se a necessidade das indústrias se atentarem aos fatores de maior insatisfação para os colaboradores, buscando melhorar esses aspectos e conseqüentemente o desempenho organizacional. Dias (2010) e Ferreira (2013) aferem que salários, comunicação, benefícios, treinamento, integração, estabilidade

no emprego e tipo de trabalho realizado são fatores que influenciam no clima organizacional.

#### 4.4 Adoecimentos E Acidentes De Trabalho

De acordo com o gráfico exposto abaixo (gráfico 18), 43,58% dos trabalhadores sentem-se cansados fisicamente e 56,41% não. O cansaço mental também pode ser analisado, no qual 23,07% se sentem cansados mentalmente, enquanto 76,92% não se sentem cansados.

Mediante o exposto, a maior parte dos respondentes não se sentem cansados fisicamente e mentalmente, entretanto todos os que afirmaram se sentir cansados fisicamente pertencem ao nível operacional. Isso se dá, devido ao serviço realizado nesse nível ser em sua maioria, repetitivo, além de os trabalhadores serem obrigados a seguir o ritmo estipulado pelas máquinas. Santana e Moraes (2008) declaram que a produção é altamente acelerada e exige a capacidade extrema de produção dos funcionários.



**Gráfico 18:** Você se sente cansado fisicamente e/ou mentalmente?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

A quantidade de afastamentos nos últimos dois anos, por motivos de saúde estão retratadas no gráfico 19, sendo eles: 7,7% nenhuma vez, 79,5% uma vez, 2,6% duas vezes, 5,1% três vezes e quatro vezes ou mais. No gráfico 20, observa-se que uma minoria dos respondentes alegam ser comuns acidentes de trabalho em seus

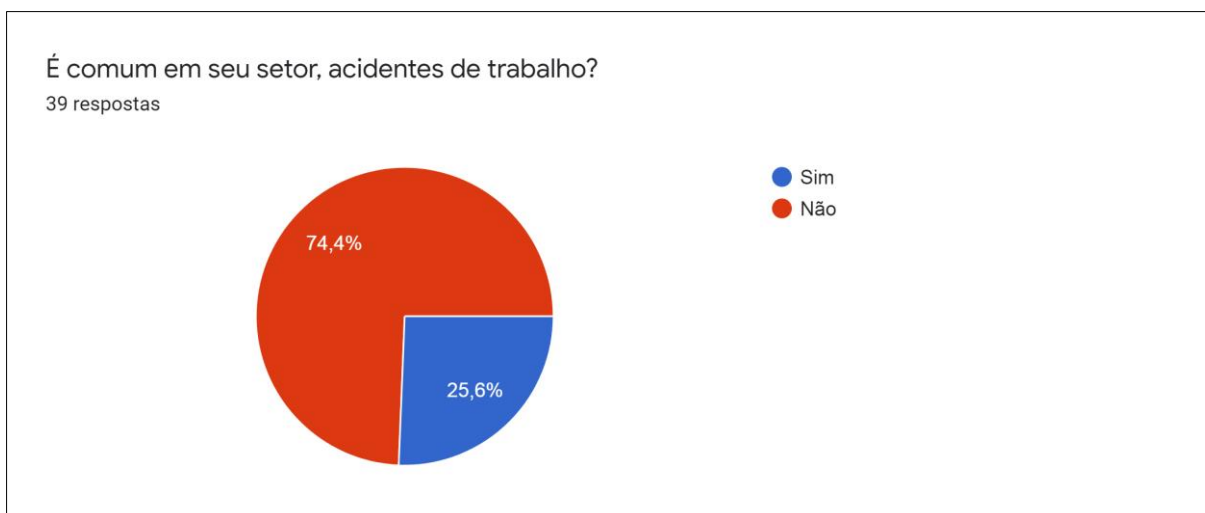


setores, correspondente a 25,6%, enquanto que os que responderam que não são comuns representam 74,4%.



**Gráfico 19:** Quantas vezes aproximadamente, nos dois últimos anos, você já esteve afastado por trabalho por motivos de saúde?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 20:** É comum em seu setor, acidentes de trabalho?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

Em geral, os trabalhadores já se afastaram do trabalho pelo menos uma vez nos dois últimos anos por motivo de saúde, mesmo a maioria tendo respondido que não se sente cansado fisicamente e ou mentalmente. Se relacionados os dois gráficos, as respostas parecem ser contraditórias, afinal, os trabalhadores ficam apreensivos de que as empresas terão acesso as suas repostas e conseqüentemente perderão seus empregos?

Além disso, em casos de afastamentos, há muitas empresas que não aceitam o atestado apresentado pelo trabalhador, reduzindo o número de dias, como se não fosse necessário o afastamento do colaborador. Segundo o sindicato Sitracarnes, foi realizada uma ação coletiva em relação aos atestados, o presidente declara:

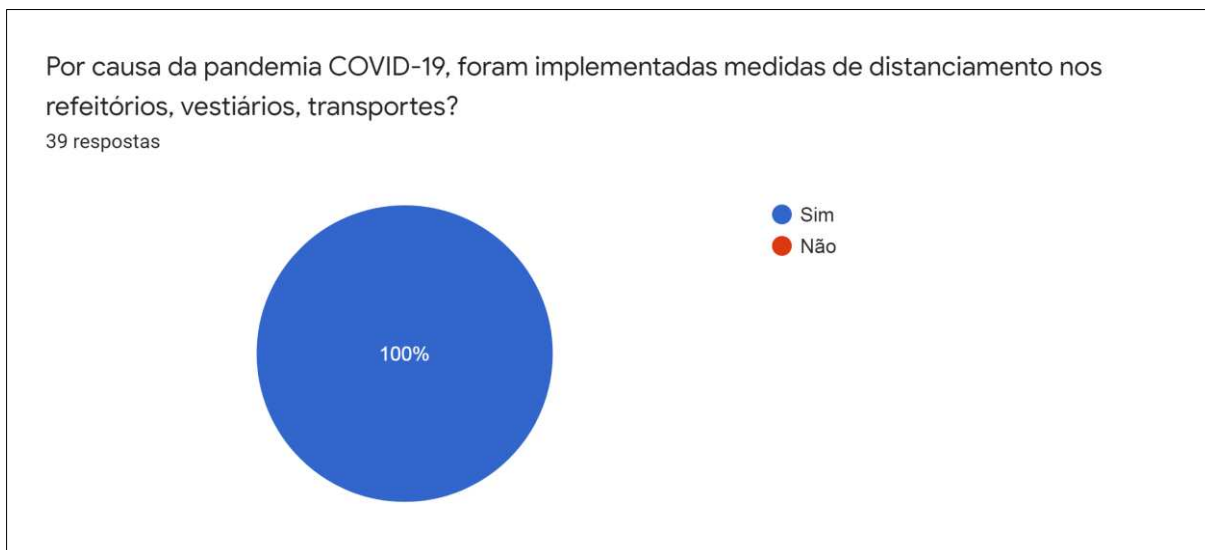
[...]uma ação coletiva da saúde nós entramos que a empresa não pode negar atestado para trabalhador nenhum, seja um dia, dois dias, dez dias não pode. Pegou atestado a empresa tem que cumprir o que mandou a justiça né, isso é uma ação que o sindicato fez e a empresa agora vem querer negociar, fazer uma proposta de vamos baixar essa ação, mas não teve negociação porque nas tentativas que a empresa fez praticamente queria voltar como que estava antes e nós não vamos aceitar porque é um direito do trabalhador (Presidente Sitracarnes, 2020).

De acordo com os dados, a ocorrência de acidentes de trabalho é baixa. O presidente do Sitracarnes discorreu para as pesquisadoras acerca da secretaria de saúde criada pelo sindicato de Chapecó: nesta secretaria, um médico vindo de Florianópolis atende os trabalhadores e abre a comunicação de acidente de trabalho (CAT), que muitas vezes não é aberta pelas próprias empresas (2020). Isso ocorre, segundo o presidente do sindicato, na intenção de camuflar os reais índices, desta forma, sem a emissão do CAT o dado não é contabilizado formalmente pelo INSS.

O presidente do sindicato ainda acrescenta, que os adoecimentos ocorrem devido as temperaturas baixas que os empregados estão expostos e a carga horária excessiva com ritmo acelerado. Segundo ele, o sindicato todos os anos reivindica melhorias neste sentido, mas será uma luta longa até entrarem em consenso.

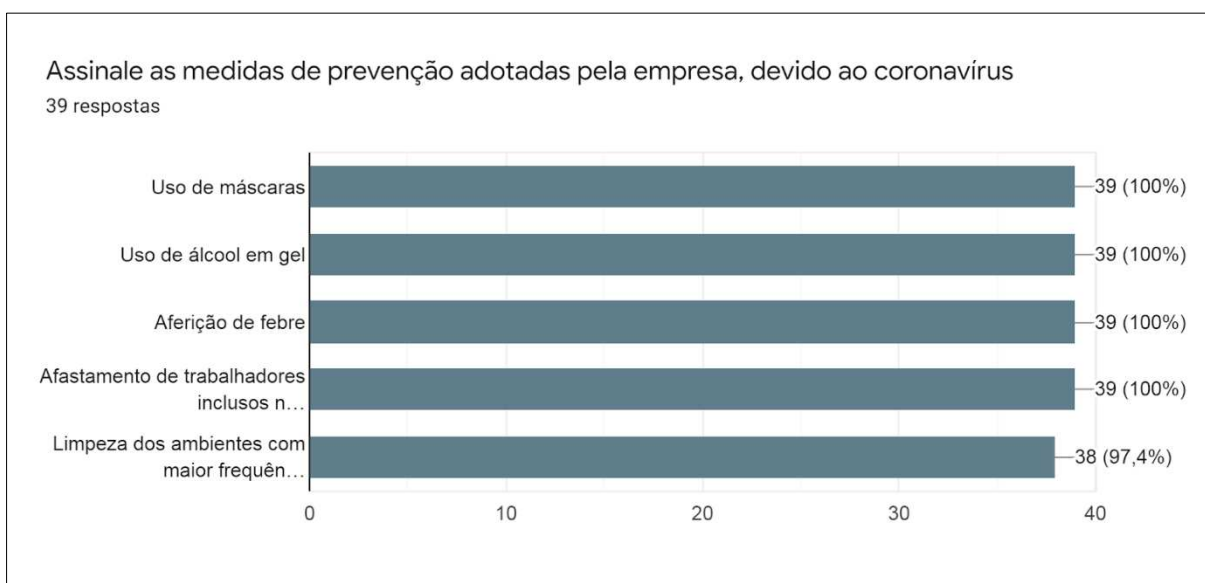
#### **4.5 Tempos De Pandemia**

A chegada do coronavírus ao Brasil, fez com que as empresas mudassem suas rotinas, visando manter a saúde de seus colaboradores. Nos frigoríficos não foi diferente, 100% dos participantes da pesquisa reiteram que medidas de distanciamento foram adotadas (gráfico 21), mediante a pandemia. Ainda de acordo com os trabalhadores as medidas de prevenção também foram aderidas, sendo elas, uso de máscaras, álcool em gel, aferição de febre e afastamento de trabalhadores inclusos nos grupos de riscos, todas com 100% de concordância, exceto limpeza dos ambientes com maior frequência, 97,4% (gráfico 22). Em relação ao trabalho (gráfico 23), 89,7% dizem que está sendo executado da mesma maneira e 10,3% não.



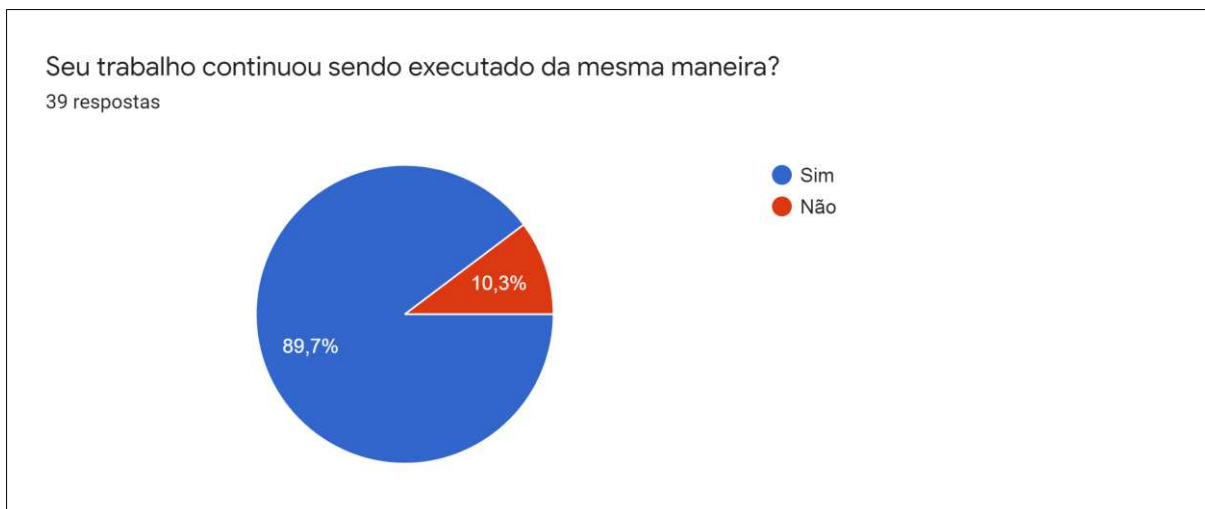
**Gráfico 21:** Por causa da pandemia COVID-19, foram implementadas medidas de distanciamento nos refeitórios, vestiários, transportes?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 22:** Medidas de prevenção adotadas pela empresa, devido ao coronavírus

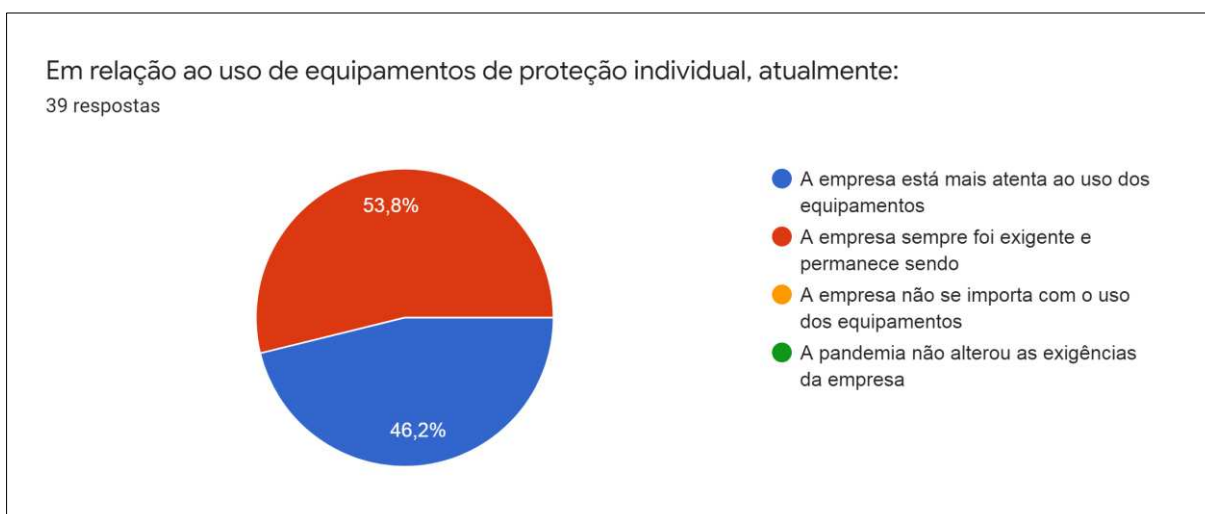
**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).



**Gráfico 23:** Seu trabalho continuou sendo executado da mesma maneira?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

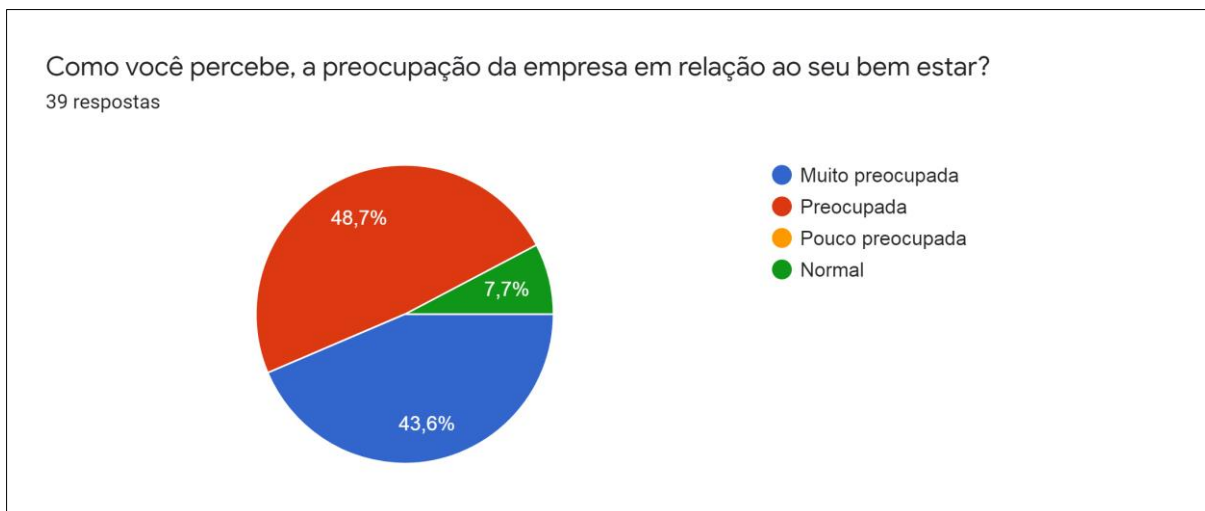
O uso de equipamentos de proteção individual, sempre foi exigido dentro dos frigoríficos, mas a pergunta é: isso se mantém? Segundo 53,8% das pessoas, a empresa sempre foi exigente e permanece sendo, 46,2% declaram que a empresa está mais atenta ao dos equipamentos (gráfico 24).



**Gráfico 24:** Uso de equipamentos de proteção em tempos de pandemia

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

O bem-estar dos colaboradores também parece ser uma preocupação das empresas com a vinda do novo vírus. 48,7% alegam que a empresa está preocupada com o seu bem-estar, 43,6% muito preocupada e apenas para 7,7% a empresa está normal (gráfico 25).



**Gráfico 25:** Como você percebe, a preocupação da empresa em relação ao seu bem-estar?

**Fonte:** Dados de pesquisa (2020).

Baseado nas respostas de maior percentual, obtidas por intermédio do questionário, as medidas de distanciamento foram adotadas pelas empresas, bem como outras medidas de prevenção. O trabalho está sendo realizado da mesma maneira que era antes da pandemia, isso inclui o uso de equipamentos individuais, no qual a empresa sempre foi exigente e permanece sendo. Por fim, as indústrias frigoríficas demonstram estar preocupadas com o bem-estar dos colaboradores.

Os frigoríficos são locais propícios para a contaminação do novo coronavírus, pois são locais úmidos com baixas temperaturas, há proximidade nas linhas de produção e aglomeração de pessoas de diversos locais. Contudo, por ser considerada uma atividade indispensável, precisa ser mantida em meio a pandemia. Mas afinal, se as empresas estão tomando os cuidados necessários, por que os números parecem aumentar? Acredita-se que o despertar deste setor, em relação ao vírus, foi muito tardio, impossibilitando o controle completo da situação. Na opinião do presidente do sindicato Sitracarnes (2020), os frigoríficos foram mais resistentes às medidas no começo da pandemia, mas depois aceitaram e fizeram as adequações necessárias. Além disso, continuam realizando testes rápidos diariamente nos trabalhadores. Para ele, as pessoas não estão tomando o devido cuidado, mesmo que na empresa haja medidas de prevenção, fora dela, os trabalhadores parecem não se importar.

Para mais, o presidente sindical afirmou que, no início da pandemia, o sindicato firmou um acordo com os frigoríficos que trabalhadores aposentados e acima de 60 anos ficariam em suas casas, recebendo todos os seus direitos normalmente. E que, no retorno deles para o trabalho, teriam um ano para recompensar os dias perdidos,

não podendo fazer mais que uma hora de hora extra por dia e intercalando um sábado sim e outro não de trabalho. No final desse um ano, independente da reposição completa ou não dos dias, as faltas serão abonadas.

#### **4.6 Análise Geral**

Ao longo deste trabalho, a relevância dos frigoríficos para a economia do Brasil foi evidenciada, bem como a importância dos trabalhadores dentro deste setor. As pessoas são fundamentais em qualquer organização, é através delas que as empresas realmente funcionam. Por isso, estar atento à satisfação dos funcionários faz toda a diferença no sucesso organizacional.

A pesquisa de campo tornou perceptível a necessidade dos frigoríficos revisarem suas práticas de gestão de pessoas. Apesar da maioria dos respondentes considerarem o clima organizacional agradável, quando eles afirmam estar insatisfeitos com o salário, com o reconhecimento e com outros aspectos, são sinais de descontentamento no ambiente de trabalho.

Neste sentido, a realização de pesquisa de clima organizacional regularmente é imprescindível na gestão de pessoas. Para Luz (2013), essas avaliações permitem identificar as diferentes percepções dos trabalhadores e os fatores que refletem no seu bem-estar, possibilitando aumentar a rentabilidade da empresa, com a visualização de oportunidades de melhoria, qualidade do ambiente de labor e comprometimento das pessoas. O bom ou mau desempenho organizacional do funcionário pode estar relacionado com o seu nível de satisfação, e o clima organizacional influencia nesta satisfação (LUZ, 1995).

Além disso, de acordo com Ferreira (2013), a análise de índices de rotatividade, absenteísmo, queixas no serviço médico, entre outros fatores, também são válidos no estudo de clima de uma empresa. O autor ainda afirma, que quando a organização não realiza as intervenções de clima organizacional antes do recrutamento de pessoas, são feitos gastos desnecessários com a contratação, considerando a não cooperação das pessoas e as condições de trabalho inadequadas.

No que concerne ao período de pandemia, os frigoríficos demonstram estar preocupados com o bem estar dos colaboradores, tomando todos os cuidados devidos, de acordo com as orientações para a prevenção do coronavírus. Entretanto,

esta preocupação com os funcionários deverá ser mantida mesmo após o final da pandemia, sendo uma constante na prática de gestão de pessoas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste Trabalho de Conclusão de Curso, que envolveu a pesquisa exploratória-descritiva, aplicada por meio de questionários *online* e entrevista, buscou-se analisar como as rotinas de trabalho, o clima organizacional e a saúde do trabalhador foram atingidas durante a pandemia de 2020.

Sabe-se que o Brasil é um grande produtor e exportador de carnes, desta forma, as agroindústrias necessitam de bastante mão de obra para manter suas atividades. Neste sentido, a pesquisa objetivou verificar a percepção individual de clima organizacional, identificar os principais fatores de insatisfação, investigar os adoecimentos e acidentes no ambiente de trabalho e analisar como a pandemia alterou a rotina dos trabalhadores de frigoríficos.

Acerca da percepção individual de clima organizacional, constatou-se que o clima organizacional e a rotina dos trabalhadores foram impactadas no decorrer dos anos. Além disso, se comparada a realidade atual com a vista no documentário Carne, Osso, produzido em 2011, torna-se perceptível que a implementação da NR-36 fez com que os frigoríficos passassem a olhar sob outra perspectiva os direitos e a segurança no trabalho. Entretanto, há algumas empresas que ainda veem a NR-36 como apenas uma obrigação e relutam para aderir efetivamente a norma. Como comentado pelo presidente do Sitracarnes no ano de 2020, os funcionários ainda reclamam sobre a falta de pausas corretas, mas de maneira geral, os entrevistados consideram a empresa um bom lugar para trabalhar.

Neste contexto, percebe-se certa contradição nas respostas obtidas. O colaborador não pode considerar o clima organizacional totalmente agradável se de acordo com o sindicato ainda existem muitas reclamações relacionadas as rotinas de trabalho e a remuneração.

Verificou-se ainda, por meio do estudo realizado que a maioria dos respondentes consideram que as metas nas agroindústrias são rígidas, fazendo com que os trabalhadores do setor operacional cansem fisicamente por conta da repetição de movimentos. Por outro lado, não há apontamentos sobre os demais aspectos (ruídos, temperatura e ambiente), nestes quesitos as condições físicas de trabalho são consideradas satisfatórias, como mostra a pesquisa. Os fatores de maior insatisfação estão relacionados ao salário e a falta de reconhecimento.



Ademais, ao investigar os adoecimentos e acidentes de trabalho percebeu-se que a incidência é baixa, mas boa parte dos trabalhadores já estiveram afastados da empresa pelo menos uma vez nos últimos dois anos.

Correlato à análise de como a pandemia alterou a rotina dos trabalhadores de frigoríficos, ficou evidenciado para os trabalhadores, que as agroindústrias estão preocupadas com a saúde dos mesmos, visto que as organizações cumpriram com todas as exigências do MPT. Estabelecendo um acordo referente aos grupos de risco presentes nas organizações, de maneira que, os trabalhadores não sejam afetados em suas remunerações e nas reposições de faltas. Assegurando assim, a realização do trabalho em segurança e demonstrando que o bem-estar dos funcionários é fundamental para que a pandemia seja vencida da melhor forma, sem prejudicá-los para obter benefícios. Não obstante, também deve-se considerar as pressões internacionais de exportação como uma das influências para as adequações dos frigoríficos.

Portanto, para dar continuidade à pesquisa, poder-se-ia estudar as próprias agroindústrias para entender as práticas que são feitas em prol do clima organizacional. Também seria interessante fazer uma pesquisa com o INSS para verificar os reais índices de adoecimentos e de afastamentos que acometem os trabalhadores de frigoríficos.

## 6. REFERÊNCIAS

ARAUJO, L. C. G; GARCIA, A. A. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

BARBIERI, U. F. **Gestão de pessoas nas organizações: a aprendizagem da liderança e da inovação**. São Paulo: Atlas, 2013.

BASTOS, Ângela. Coronavírus em frigoríficos: SC tem 3,1 mil trabalhadores do setor infectados e 2,4 mil casos suspeitos. **NSC Total**, 2020. Disponível em: <<https://www.nsctotal.com.br/noticias/casos-de-coronavirus-em-frigorificos-de-santa-catarina>>. Acesso em: 15 de set. de 2020.

BENETTI, Estela. BRF doa R\$ 50 milhões para enfrentar a Covid-19 e contrata 2 mil trabalhadores. **NSC Total**, abril de 2020. Disponível em: <<https://www.nsctotal.com.br/colunistas/estela-benetti/brf-doa-r-50-milhoes-para-enfrentar-a-covid-19-e-contrata-2-mil>>. Acesso em: 10 de out. de 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 36: Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. Brasília/DF, Setembro de 2017. Disponível em: <[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_Publicacao\\_e\\_Manual/CGNOR---MANUAL-DE-INTERPRETACAO-E-APLICACAO-DA-NR36.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Publicacao_e_Manual/CGNOR---MANUAL-DE-INTERPRETACAO-E-APLICACAO-DA-NR36.pdf)>. Acesso em: 16 de jul. de 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças relacionadas ao trabalho. Brasília/DF, 2001. Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf)>. Acesso em: 30 de abr. de 2020.

CARNE, OSSO: o trabalho em frigoríficos. Caio Cavechini. Região Sul e Centro-Oeste: Repórter Brasil, 2011.

Defesa do Agro, 2019. **A importância do agronegócio para a economia brasileira**. Disponível em: <<https://defesadoagro.com.br/importancia-do-agronegocio-na-economia-brasileira/>>. Acesso em: 18 de ago. de 2019

DIAS, R. **Cultura organizacional: construção, consolidação e mudanças**. São Paulo: Atlas, 2013.

**EMBRAPA**. Ciência que transforma. Disponível em:<<https://www.embrapa.br/grandes-contribuicoes-para-a-agriculturabrasileira/agroindustria#:~:text=A%20agroind%20tem%20participa%20de,com%20a%20economia%20de%20mercado>>. Acesso em: 15 de set. de 2020.

FERREIRA, P.I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FREITAS, Eduardo de. "Economia de Santa Catarina "; *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/brasil/economia-santa-catarina.htm>. Acesso em: 15 de set. de 2020.

GERHART, T. E; SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOVERNO DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Desenvolvimento. Disponível em: <<https://www.sc.gov.br/oportunidades/desenvolvimento/praquemvivenocampo>>. Acesso em: 15 de set. de 2020.

GUILLAND, R.; CRUZ, R. M.; KASZUBOWSKI, E. **Propriedade psicométricas do inventário de fatores psicológicos de doenças relacionadas ao trabalho: um estudo com trabalhadores de frigoríficos**. *Psico – USF*, Bragança Paulista, n. 3, p. 539-554, 2018.

HECK, F. M.; Territórios da degradação do trabalho: A saúde do trabalhador em frigorífico de aves e suínos em Toledo Oeste do Paraná. **Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**. *Hygeia* 9 (16): 48- 66, jun/2013.

KIRTSCHIG, G; RUIZ, R. C; SARDA, S. E. **Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos**: considerações dos serviços públicos. Artigo de revisão. *ACTA FISIATR*, 2009.

HECK, F. M; JÚNIOR, A. T. **Territórios da degradação do trabalho**: os impactos na saúde e na vida dos trabalhadores de frigoríficos de aves e suínos no Brasil. VIII Seminário de Saúde do Trabalhador (em continuidade ao VII Seminário de Saúde do Trabalhador de Franca) e VI Seminário “O Trabalho em Debate”. UNESP/USP/STICF/CNTI/UFSC, 25 a 27 de setembro de 2012, UNESP- Franca/SP.

LIMA, M. E. A. A polêmica em torno do nexos causal entre transtorno mental e trabalho. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 10, n. 14, p. 82-91, dez. 2003.

LUZ, R. S. **Gestão do clima organizacional**: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro. Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2013.

LUZ, R. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 1995.

MALHEIROS, B. T; ROCHA, A. R. C. **Avaliação e gestão de desempenho**. Rio de Janeiro: LTC, 2014. (MBA Gestão de Pessoas).

MACEDO, Y. M; ORNELLAS, J. L; BOMFIM, H. F. COVID – 19 NO BRASIL: o que se espera para população subalternizada?. Revista Encantar - Educação, Cultura e Sociedade - Bom Jesus da Lapa, v. 2, p. 01-10, jan./dez. 2020.

MAXIMIANO, A. C. A. **Recursos humanos**: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MENEZES, I. G.; GOMES, A. C. P. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010.

MINAYO, M. C. DE S. **Pesquisa Social**. Teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Resposta nacional e internacional de enfrentamento ao novo coronavírus. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/linha-do-tempo/>>. Acesso em: 15 de set. de 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Brasil, 2020. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca>>. Acesso em: 26 de maio de 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Brasil, 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/>>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

\_\_\_\_\_. <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/avanco-da-covid-19-entre-funcionarios-de-frigorificos-no-ms-reacende-alerta-do-mpt>>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

\_\_\_\_\_. <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/coronavirus-aurora-firma-tac-nacional-com-o-mpt>>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

\_\_\_\_\_. Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho – CODEMAT. Projeto Nacional de Adequação do Meio Ambiente do Trabalho em Frigoríficos. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/dl/recomendacao-projeto-frigorifico.pdf>> Acesso em: 08 de set. de 2020.

NELI, M. A. **Reestruturação produtiva e saúde do trabalhador**: um estudo com os trabalhadores de uma indústria avícola (dissertação). Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo; 2006.

OLIVEIRA, D; CARVALHO, R. J; ROSA, A. C. M. **Clima Organizacional**: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização. IX SEGeT Simpósio de excelência em Gestão e Tecnologia, 2012.

OLIVEIRA, L. Y. M; et al. **Gestão de pessoas**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

OLIVEIRA, P. A. B.; MENDES, J. M. R. **Processo de trabalho e condições de trabalho em frigoríficos de aves**: relato de uma experiência de vigilância em saúde do trabalhador. *Ciência & Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro, v. 19, n. 12, p. 4627-4635, Dec. 2014.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS/OMS Brasil). Folha informativa – COVID-19 (doença causada pelo novo coronavírus). OPAS/OMS, BRASIL, 2020.

PERTILE, Noeli. Formação do espaço agroindustrial em Santa Catarina: o processo de produção de carnes no Oeste catarinense. Tese de Doutorado em cumprimento aos requisitos parciais do Programa de Pós-Graduação em Geografia da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Florianópolis - SC, 17 de set. de 2008.

PAULA, E. A. DE; AMARAL, R. M. F. DO. Atuação interdisciplinar em grupos de qualidade de vida para pacientes com Lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – LER/DORT. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. ISSN: 2317-6369 (online), 2018.

PEREZ, F. C.; COBRA, M. **Cultura organizacional e gestão estratégica: a cultura como recurso estratégico**. 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2017.

PREFEITURA DE CHAPECÓ. Santa Catarina, Brasil, 2020. Disponível em: <<https://chapeco.sc.gov.br/coronavirus>>. Acesso em: 04 de dezembro de 2020.

Relação Anual de Informações Sociais, 2018. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/bgcaged/>>. Acesso em: 05 de abr. de 2020.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2012

RIBEIRO, H. K. P. *et al.* Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. ISSN: 2317-6369 (online), 2018.

SBISSA, A. P.; RIBEIRO, N.; SBISSA, A. S. **A relação entre a satisfação no trabalho com a saúde do trabalhador**: um estudo em cooperativa de crédito. Arquivos Catarinenses de Medicina, 2017.

SILVEIRA A. L.; MERLO A. R. C. Superexploração e o processo de adoecimento pelo trabalho na indústria frigorífica de Chapecó/SC. **Revista Grifos** - N. 43 – 2017.

TRABALHADORES DE AGROINDÚSTRIA PARALISAM ATIVIDADES EM CHAPECÓ. **Ndmais**, 02 de outubro de 2020. Disponível em:<<https://ndmais.com.br/economia-sc/trabalhadores-de-agroindustria-paralisam-atividades-em-chapeco/>>. Acesso em: 07 de out. de 2020.

**TECNOLOGIA NO CAMPO**. Agroindústria: conheça um pouco mais desse segmento. 2019. Disponível em: <<https://tecnologianocampo.com.br/agroindustria>>. Acesso em: 15 de set. de 2020.

VIEIRA, N.M.; DIAS, R.S. **Uma abordagem sistêmica da avicultura de corte na economia brasileira**. Universidade Federal de Viçosa – UFV, Minas Gerais, 2005.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Novel coronavirus (2019-nCoV). Situation report 1. Geneva, Switzerland: **World Health Organization**; 2020. Disponível

em:<<https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/situation>>. Acesso em: 25 de maio de 2020.

## 7. APÊNDICES

### Apêndice - A

#### Figura 1 – Termo de Consentimento

##### Questionário

Título da pesquisa: Adoecimentos e indicadores de clima organizacional: estudo sobre frigoríficos do oeste catarinense.

Pesquisadores(as) responsáveis pela pesquisa: Eloize Trindade e Sandra Burille (São Lourenço do Oeste - (49) 9 9983-7454 / (49) 9 9940-9228).

Locais de realização da pesquisa: São Lourenço do Oeste, Novo Horizonte, Formosa do Sul, Quilombo e Chapecó.

##### INFORMAÇÕES AOS PARTICIPANTES

###### 1) Apresentação da pesquisa

Este questionário visa analisar a percepção de colaboradores dos frigoríficos da região Oeste de Santa Catarina em relação ao trabalho exercido dentro dessas organizações. Serão avaliadas suas rotinas de trabalho, clima organizacional, adoecimentos e acidentes de trabalho, além das medidas de prevenção adotadas pela sua empresa, em tempo de pandemia.

###### 2) Objetivos da pesquisa

Analisar os indicadores de clima organizacional nas indústrias frigoríficas do oeste catarinense, mediante os adoecimentos que acometem os trabalhadores deste setor.

###### 3) Participação na pesquisa

A sua participação na pesquisa se dará por meio de respostas objetivas e discursivas aos questionários 1, 2, 3 e 4.

**Fonte: Autoras (2020).**

## Figura 2 – Continuação do Termo de Consentimento

### 4) Confidencialidade

Garantimos sigilo e privacidade de todas as informações e dados coletados por meio desta pesquisa, de acordo com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro 2012, do Conselho Nacional de Saúde.

### 5) Riscos e benefícios

#### 5.1 Riscos

Ao participar desta pesquisa, suas respostas devem indicar as práticas de gestão exercidas pela sua empresa, sejam elas, positivas ou negativas. Além de sua percepção, em relação ao seu trabalho. Tais respostas, podem lhe ocasionar agravos diretos ou indiretos, como constrangimento, medo e desconforto. Neste caso, será seguido a recomendação da Resolução 466/2012, cuja o participante será encaminhado pelos responsáveis do estudo, ao serviço de atendimento médico mais próximo do local da realização da pesquisa.

#### 5.2 Benefícios

A sua participação contribuirá no levantamento de dados para análise individual de clima organizacional presente nos frigoríficos, os quais estão propensos a adoecimentos e acidentes de trabalho. Neste sentido, o estudo indicará os principais aspectos prejudiciais ao seu bem-estar físico e mental, possibilitando melhores condições de trabalho.

### 6) Critérios de inclusão e exclusão

#### 6.1 Inclusão

Estão inclusos nesta pesquisa os funcionários contratados em regime CLT, maiores de 18 anos, que trabalhem nos frigoríficos da região Oeste de Santa Catarina (Chapecó e Quilombo).

**Fonte: Autoras (2020).**

## Figura 3 – Continuação do Termo de Consentimento II

### 6.2 Exclusão

Não farão parte da pesquisa funcionários contratados em caráter de «Jovem Aprendiz» ou funcionários de empresas terceirizadas.

### 7) Direito de sair da pesquisa e esclarecimentos durante o processo

Ao participar desta pesquisa você possui o direito a deixar o estudo a qualquer momento e também a receber esclarecimentos em qualquer etapa da pesquisa. Você tem total liberdade de recusar ou retirar o consentimento em participar da pesquisa, sem qualquer penalização.

### 8) Ressarcimento e indenização

Não haverá nenhuma compensação financeira relativa à sua participação nesta pesquisa. No entanto, você terá direito a ressarcimento ou de indenização em razão de qualquer dano ou prejuízo que possa sofrer, de acordo com a Resolução nº 466, de 12 de dezembro 2012, do Conselho Nacional de Saúde.

### ESCLARECIMENTOS SOBRE O COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA:

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CEP) é constituído por uma equipe de profissionais com formação multidisciplinar que está trabalhando para assegurar o respeito aos seus direitos como participante de pesquisa. Ele tem por objetivo avaliar se a pesquisa foi planejada e se será executada de forma ética. Se você considerar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como você foi informado ou que você está sendo prejudicado de alguma forma, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo Seres Humanos da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (CEP/UTFPR). Endereço: Av. Sete de Setembro, 3165, Bloco N, Térreo, Bairro Rebouças, CEP 80230-901, Curitiba-PR, Telefone: (41) 3310-4494, e-mail: [coep@utfpr.edu.br](mailto:coep@utfpr.edu.br).

**Fonte: Autoras (2020).**

## Figura 4 – Continuação do Termo de Consentimento II



Para todas as questões relativas ao estudo ou para se retirar do mesmo, poderão se comunicar com Eloize Trindade ou Sandra Burille, via e-mail: [eloizetrindadee@outlook.com](mailto:eloizetrindadee@outlook.com) / [sandraborille30@gmail.com](mailto:sandraborille30@gmail.com) ou telefone (49) 9 9983-7454 / (49) 9 9940-9228.

\*Obrigatório

CONSENTIMENTO: Eu declaro ter conhecimento das informações contidas neste documento e ter recebido respostas claras às minhas questões a propósito da minha participação direta (ou indireta) na pesquisa e, adicionalmente, declaro ter compreendido o objetivo, a natureza, os riscos, benefícios, ressarcimento e indenização relacionados a este estudo. Após reflexão e um tempo razoável, eu decidi, livre e voluntariamente, participar deste estudo, permitindo que as pesquisadoras relacionada neste documento, obtenham informações de minha pessoa por meio de questionários, para fins de pesquisa científica/ educacional. Concordo que o material e as informações obtidas relacionadas a minha pessoa possam ser publicados em aulas, congressos, eventos científicos, palestras ou periódicos científicos. Porém, não devo ser identificado por nome ou qualquer outra forma. As informações dos questionários ficarão sob a propriedade das pesquisadoras pertinentes ao estudo e sob suas guardas. Estou consciente que posso deixar o projeto a qualquer momento, sem nenhum prejuízo. \*

- Aceito participar
- Não aceito participar

**Fonte: Autoras (2020).**

## Figura 5 – Caracterização do respondente

Caso queira receber uma devolutiva dos dados da pesquisa, favor deixar seu e-mail abaixo.

Sua resposta

---

### Caracterização do Respondente

Gênero \*

- Feminino
- Masculino

**Fonte: Autoras (2020).**

Figura 6 – Continuação da caracterização do respondente

Faixa etária \*

- 18 aos 30 anos
- 31 aos 43 anos
- 44 aos 56 anos
- Acima dos 57 anos

Cidade onde mora? \*

- São Lourenço do Oeste
- Novo Horizonte
- Formosa do Sul
- Quilombo
- Chapecó
- Outra

**Fonte: Autoras (2020).**

Figura 7 – Continuação da caracterização do respondente II

Há quantos anos trabalha na empresa? \*

- Menos de 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- 21 a 25 anos
- Acima de 26 anos

Sua função se encaixa em que nível hierárquico? \*

- Operacional (atividades diretamente relacionadas à produção)
- Tático (gerente, coordenador, encarregado)
- Estratégico (alta administração)

**Fonte: Autoras (2020).**

Figura 8 – Rotinas de trabalho

Rotinas de Trabalho

Durante o expediente ocorrem rodízios de funções? \*

Sim

Não

---

Existem momentos de intervalos estabelecidos? \*

Sim

Não

---

Como são as metas estipuladas pela empresa? \*

Muito rígidas

Rígidas

Fonte: Autoras (2020).

Figura 9 – Continuação das rotinas de trabalho

Como são as metas estipuladas pela empresa? \*

Muito rígidas

Rígidas

Flexíveis

Não são estipuladas metas

Fonte: Autoras (2020).

Figura 10 – Clima organizacional

Clima Organizacional

Você considera a empresa um bom lugar para trabalhar? \*

Sim

Não

---

O clima da empresa é bom? \*

Sempre

Quase sempre

Raramente

Nunca

Não se aplica

Fonte: Autoras (2020).

Figura 11 – Continuação do clima organizacional

As condições físicas de trabalho na empresa são satisfatórias (ruídos, temperatura, higiene, mobiliário, etc)? \*

Sim

Não

Mais ou menos

Não se aplica

---

Você vê possibilidade de crescimento de carreira, em curto ou médio prazo, na empresa? \*

Sim

Não

Alguma possibilidade

Não se aplica

Fonte: Autoras (2020).

## Figura 12 – Continuação do clima organizacional II

Você vê possibilidade de crescimento de carreira, em curto ou médio prazo, na empresa? \*

- Sim
- Não
- Alguma possibilidade
- Não se aplica

---

Indique o fator que gera maior insatisfação em seu trabalho. \*

Escolher ▼

---

Indique o segundo maior fator que gera insatisfação em seu trabalho (não repita o fator indicado acima). \*

Escolher ▼

**Fonte: Autoras (2020).**

## Figura 13 – Continuação do clima organizacional II

Indique o segundo maior fator que gera insatisfação em seu trabalho (não repita o fator indicado acima). \*

Escolher ▼

---

Você acha seu salário adequado ao trabalho que faz? \*

- Sim
- Não
- Não se aplica

**Fonte: Autoras (2020).**

Figura 14 – Continuação do clima organizacional III

Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza? \*

- Sim
- Mais ou menos
- Não
- Não se aplica

Como você avalia a pressão que seu superior exerce sobre o seu ritmo de trabalho? \*

- Não há pressão
- Adequada
- Excessiva sempre
- Excessiva às vezes
- Não se aplica

Fonte: Autoras (2020).

Figura 15 – Adoecimentos e acidentes de trabalho

#### Adoecimentos e Acidentes de Trabalho

Você se sente cansado fisicamente e/ou mentalmente? Assinale os sintomas mais comuns \*

	Sim	Não
Cansaço persistente, dores musculares, gripes e resfriados constantes, distensão muscular...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desânimo, ansiedade, sono não reparador, problemas estomacais, insônia, falha de memória...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fonte: Autoras (2020).

Figura 16 – Continuação adoecimentos e acidentes de trabalho

Quantas vezes aproximadamente, nos dois últimos anos, você já esteve afastado do trabalho por motivos de saúde? \*

- Nenhuma
- Uma vez
- Duas vezes
- Três vezes
- Quatro vezes ou mais

É comum em seu setor, acidentes de trabalho? \*

- Sim
- Não

**Fonte: Autoras (2020).**

Figura 17 – Tempos de pandemia

### Tempos de Pandemia

O coronavírus alterou as rotinas dos brasileiros de diversas formas. Uso de máscaras e álcool em gel, aumento de práticas de higienização, distanciamento social, entre outros. Responda as perguntas a seguir, de acordo com a realidade atual do seu local de trabalho.

Por causa da pandemia COVID-19, foram implementadas medidas de distanciamento nos refeitórios, vestiários, transportes? \*

- Sim
- Não

**Fonte: Autoras (2020).**

## Figura 18 – Continuação dos tempos de pandemia

Assinale as medidas de prevenção adotadas pela empresa, devido ao coronavírus \*

- Uso de máscaras
- Uso de álcool em gel
- Aferição de febre
- Afastamento de trabalhadores inclusos nos grupos de risco
- Limpeza dos ambientes com maior frequência

Seu trabalho continuou sendo executado da mesma maneira? \*

- Sim
- Não

**Fonte: Autoras (2020).**

## Figura 19 – Continuação dos tempos de pandemia II

Em relação ao uso de equipamentos de proteção individual, atualmente: \*

- A empresa está mais atenta ao uso dos equipamentos
- A empresa sempre foi exigente e permanece sendo
- A empresa não se importa com o uso dos equipamentos
- A pandemia não alterou as exigências da empresa

Como você percebe, a preocupação da empresa em relação ao seu bem estar? \*

- Muito preocupada
- Preocupada
- Pouco preocupada
- Normal

**Fonte: Autoras (2020).**