UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS - UCPel
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E TECNOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS - GRADUÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL

MARITÂNIA SALETE SALVI RAFAGNIN

NORMA REGULAMENTADORA 36: LIMITES E POSSIBILIDADES EM SUA IMPLEMENTAÇÃO EM CONCÓRDIA – SANTA CATARINA, SOB A PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES E DIRIGENTES SINDICAIS

Pelotas
2017

MARITÂNIA SALETE SALVI RAFAGNIN

NORMA REGULAMENTADORA 36: LIMITES E POSSIBILIDADES EM SUA IMPLEMENTAÇÃO EM CONCÓRDIA – SANTA CATARINA, SOB A PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES E DIRIGENTES SINDICAIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas – UCPel, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Política Social.

Orientadora: Prof.ª Dr.ª Vera Maria Ribeiro Nogueira.

Pelotas

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R136n Rafagnin, Maritânia Salete Salvi

Norma Regulamentadora 36: limites e possibilidades em sua implementação em Concórdia – Santa Catarina, sob a perspectiva dos trabalhadores e dirigentes sindicais. / Maritânia Salete Salvi Rafagnin. – Pelotas: UCPEL, 2017.

155 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Católica de Pelotas, Programa de Pós-Graduação em Política Social, Pelotas, BR-RS, 2017. Orientadora: Vera Maria Ribeiro Nogueira.

1.Norma Regulamentadora 36. 2. Atores políticos. 3. Saúde do trabalhador. 4. frigoríficos. I. Nogueira, Vera Maria Ribeiro,or. II. Título.

CDD 613.62026

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Cristiane de Freitas Chim CRB 10/1233

MARITÂNIA SALETE SALVI RAFAGNIN

NORMA REGULAMENTADORA 36, LIMITES E POSSIBILIDADES EM SUA IMPLEMENTAÇÃO EM CONCÓRDIA – SANTA CATARINA, SOB A PERSPECTIVA DOS TRABALHADORES E DIRIGENTES SINDICAIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas – UCPel, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Política Social.

BANCA EXAMINADORA

_____

Orientadora Profa. Dra. Vera Maria Ribeiro Nogueira
Universidade Católica de Pelotas

_____

1ª Examinadora Profa. Dra. Marisa Camargo
Universidade Federal de Santa Catarina

_____

2ª Examinadora Profa. Dra. Cristine Jaques Ribeiro
Universidade Católica de Pelotas

Pelotas, 30 de agosto de 2017.

À minha família, por sempre acreditar em mim, até mais do que eu mesma.

AGRADECIMENTOS

Lembrar de todas as pessoas importantes e imprescindíveis que merecem um agradecimento especial por contribuir na construção e elaboração desta pesquisa, talvez seja uma das etapas mais difíceis até esse momento, mas vamos lá!

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a Deus, por me dar forças nos momentos em que pensei que não mais a tinha.

A minha orientadora, Vera Maria Ribeiro Nogueira, por me acolher quando apresentava milhões de dúvidas acerca do que e como pesquisaria. Pela sua calma e paciência comigo, me ensinando não só durante as aulas, mas também nas orientações, auxiliando-me incansavelmente durante toda a trajetória desta pesquisa.

Ao meu companheiro, Thiago, por me incentivar em momentos que cheguei a pensar que não conseguiria. Por ser essa pessoa maravilhosa que sempre caminha ao meu lado me apoiando e cobrando muitas vezes, pois me conhece melhor do que eu mesma.

Aos meus pais, Luciana e Manoaldo, pelo amor, incentivo e apoio incansável para que eu fosse à busca de realizar meus sonhos.

Ao meu irmão, João Vítor, por entender que deixamos muitos momentos de lazer de lado para que fosse possível a realização desta pesquisa.

Aos meus avós, Delma e Feliz, por toda ajuda, orações, carinho e amor durante essa jornada.

Ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Alimentação de Concórdia, por todo o suporte para que esta pesquisa pudesse ser possível.

A minha querida colega, companheira e amiga Vanessa Souza da Silva e a sua mãe Sônia, por todo o carinho e apoio que tive de vocês, ao passar por todas essas etapas.

Aos professores do Programa de Pós Graduação em Política Social, pelas excelentes discussões as quais permitiram que eu crescesse e amadurecesse durante esse processo de construção do conhecimento.

Aos meus colegas do programa pelos maravilhosos debates.

As professoras Drª. Cristine e Drª. Jussara pelas maravilhosas contribuições na etapa da qualificação, que engrandeceram substancialmente esta pesquisa.

À Universidade Católica de Pelotas, pelo apoio.

"Do mundo do trabalho não se ouvem se não ecos amortecidos na imprensa ou no espaço público, o que nos leva a crer que as informações que às vezes nos chegam sobre o sofrimento no trabalho são de caráter excepcional, extraordinário, não tendo portanto significado nem valor heurístico no que concerne à situação dos que trabalham hoje".

(Chistophe Dejours, 2007)

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo verificar a adequação aos dispositivos previstos na Norma Regulamentadora (NR) 36 de 2013 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e os resultados iniciais de sua implementação em um frigorífico de Concórdia. Para tanto, inicialmente resgatou-se a constituição do campo da saúde do trabalhador e o estabelecimento das políticas desta área. Posteriormente, identificaram-se os fatores que influenciaram a construção da norma, pois se entende que o sucesso ou o fracasso de uma política normalizadora depende das condições em que foi construída e aprovada. Ainda, realizou-se o levantamento dos principais itens da NR, a fim de compreender de maneira mais aprofundada seus tópicos. Para o levantamento dos dados empíricos foram feitas entrevistas em profundidade com o método da história oral temática, sendo que entrevistou-se seis dirigentes sindicais e dez trabalhadores. Dentre os resultados obtidos verificou-se que tanto os trabalhadores, como os representantes sindicais conhecem o conteúdo do que dispõe a norma, realizando uma atuação em conjunto para exigir e monitorar que as adequações sejam feitas. Ainda identificou-se que a empresa em questão tem feito adequações, porém não todas as exigidas pela norma. Diante disso, a pesquisa demonstrou que nos setores dos quais a NR 36 foi implementada com sucesso, garantiu-se melhoria nas condições laborais. Em contrapartida nas sessões das quais ainda não houve total adequação, permanece o ambiente de adoecimento e degradação do trabalho. Com isso foi possível concluir que o frigorifico estudado se abstém de estar na vanguarda da prevenção e garantia de melhores condições laborais, uma vez que poderia identificar e resolver facilmente tais pontos críticos, mas se omite. Esta omissão parece estar ligada ao alcance de maiores ganhos econômicos.

Palavras – Chave: Norma Regulamentadora 36; atores políticos; saúde do trabalhador; frigoríficos.

ABSTRACT

This dissertation objectives to verify the adequacy to the predicted measures in the 36th Regulatory Norm (RN) in 2013 of Department of Labor (DOL) and the initial results of its implementation in a Concórdia cold store. To do so, firstly, the labor health care constitution and the politics constitution in this area were gathered. Secondly, it was identified the factors that influenced the development of the norm. That is because the success or the failure of a normalizing policy depends on the conditions of development and approval. It also performed the gathering of the main items of RN, to comprehend its topics in a deeper way. To gather the empirical data, some surveys were accomplished with the thematic oral history method. Six union leaders and ten workers participated of the survey. With the results, it was verified that the workers as well as the union leaders know the content of the norm, realizing a joint action to demand and observe the adjustments being made. It was also identified that the company has been done adjustments, but not all required by the norm. Because of that, the research demonstrated that, in the sectors the 36th RN was implemented with success, it was guaranteed an improvement in labor conditions. In contrast, in the sessions the adjustments are not suitable yet, the sickening environment and labor degradation remains. With that, it was concluded that the studied cold store abstains of being in the vanguard of prevention and guarantee of better labor conditions, since it could identify and easily solve the critical points, but it omits itself. This omission seems to be connected to the reach of better economic gains.

Keywords: 36th Regulatory Norm; political actors; labor health care; cold stores.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Número de movimentos realizados por trabalhador segundo a tarefa	60
Tabela 2	Relação de Trabalhadores entrevistados de acordo com o tempo de serviço e setor de atuação	89

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Normas Regulamentadoras do Ministério de Trabalho e Emprego	50
Quadro 2	Distribuição dos casos de lesionados segundo o encaminhamento pericial	65
Quadro 3	Distribuição das pausas psicofisiológicas	78

LISTA DE ABREVIATUARAS

AET	Análise Ergonômica do Trabalho
AFT	Auditor Fiscal do Trabalho
CEREST	Centros de Referência em Saúde do Trabalhador
CF	Constituição Federal
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONTAC	Confederação Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação
CRST	Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores
CTPP	Comissão Tripartite Paritária Permanente
CUT	Central Única dos Trabalhadores
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
GTT	Grupo de Trabalho Tripartite
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
LER/DORT	Lesões por esforços repetitivos/Distúrbios osteo moleculares relacionados ao trabalho
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
NTEP	Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PRA	Programa de Reabilitação Ampliada
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
PST	Programa de Saúde dos Trabalhadores

Rel-UITA	Rede Latino-Americana da União Internacional dos Trabalhadores na Alimentação
Renast	Rede Nacional de atenção Integral a Saúde do Trabalhador
SAT	Seguro Acidente de Trabalho
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
SST	Saúde e Segurança dos Trabalhadores
ST	Saúde do Trabalhador
SUS	Sistema Único de Saúde
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 14

1. DA CONSTITUIÇÃO DO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR: O DEBATE SOBRE O ESTABELECIMENTO DESSAS POLÍTICAS 19

1.1 SAÚDE DO TRABALHADOR: DILEMAS E PERCURSOS DA CONSTITUIÇÃO DESSE CAMPO 20

1.1.1 A Reestruturação Produtiva e a precarização do homem-que-trabalha: a urgência da ampliação da Saúde Ocupacional para o campo da Saúde do Trabalhador 28

1.2 A SAÚDE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO BRASILEIRO 37

1.2.1 A Saúde do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Brasileiro 44

2. NORMA REGULAMENTADORA 36: UMA POLÍTICA DE SAÚDE DO TRABALHADOR VOLTADA PARA O SETOR FRÍGORÍFICO 54

2.1. SAÚDE DO TRABALHADOR *versus* SAÚDE ECONÔMICA DAS EMPRESAS FRIGORÍFICAS: interesses distintos? 54

2.2 NORMA REGULAMENTADORA 36 – UMA CRIAÇÃO POLÍTICA OU CORPORATIVA? 62

2.3 NR 36: UMA BREVE SÍNTESE DO QUE DISPÕE A NORMA 70

3. O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA NR 36 82

3.1 CAMINHOS METODOLÓGICOS 84

3.1.1 Delineamento da Pesquisa 84

3.1.2 Cenário da Pesquisa 85

3.1.3 Sujeitos da Pesquisa 87

3.1.4 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados 89

3.2. ANÁLISE DO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA NR 36 – UM LONGO CAMINHO PARA PERCORRER 91

3.2.1 Conhecimento sobre o conteúdo da NR 36 92

3.2.2 Ações desenvolvidas pela empresa para a implementação da NR 36 95

3.2.3 Perspectivas e Potencialidades quanto a SST com a NR 36 112
3.2.4 Limitações encontradas a partir da implementação da NR 36 118

CONSIDERAÇÕES FINAIS 128

REFERÊNCIAS 131

ANEXOS 139

INTRODUÇÃO

O tema central desta pesquisa é a Norma Regulamentadora (NR) 36 de 2013, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que trata sobre a segurança e saúde do trabalhador em empresas de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano (BRASIL, 2013a). Pretende-se analisar esta política com os objetivos de identificar se a sua implementação ocorreu de forma compatível com o disposto na norma, e também verificar os seus resultados iniciais, a partir da percepção dos trabalhadores e representantes sindicais envolvidos nesse processo.

Acerca das relações de trabalho e suas implicações para o trabalhador, no Brasil, conforme Oliveira *et al* (2011, p. 144) são mediadas "[...] por um sistema complexo com a atuação de diferentes instituições, cada uma com atribuições definidas pela legislação". Nesse sentido, destaca-se que na esfera do trabalho, o MTE tem a incumbência de fiscalizar o cumprimento dos direitos laborais e estabelecer disposições complementares, denominadas como normas regulamentadoras, considerando as peculiaridades de cada atividade ou setor, conforme estabelecido no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943). Salienta-se que, além da CLT, outras regulações são estabelecidas. Estas são resultado de reivindicações dos trabalhadores e atores políticos vinculados a esta classe, visando atenuar ou mesmo resolver problemas específicos de cada categoria profissional em seus ambientes de trabalho. É nesta linha que foi instituída a regulação dos trabalhos em frigoríficos.

A elaboração da Norma Regulamentar dos Frigoríficos, segundo Ikedo e Ruiz (2015, p. 145) surgiu "[...] da necessidade de se estabelecer limites às indústrias de processamento de carnes (aves, bovina, suína e outras), que tem provocado grande número de lesões em seus trabalhadores". Estudos como de Heck (2013) e Santos (2011) comprovaram que o setor agroindustrial, baseado nos modelos de produção em grande escala, mantém condições de trabalho precárias, pois submete os trabalhadores a um ritmo frenético e repetitivo diário, resultando em inúmeras doenças ocupacionais, sejam elas físicas – relacionadas a LER/DORT[1], e psíquicas – tal como a depressão.

Assim, de acordo com Ikedo e Ruiz (2013), a instituição da NR 36 foi de extrema importância, visto que a partir dela se vislumbrou a possibilidade de redução dos riscos nos

[1] LER/DORT (Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho). Utilizou-se as duas siglas conjuntas de acordo com a definição estabelecida na Instrução Normativa nº 98 INSS/DC de 05/12/2003 de DOU de 10/12/2003.

ambientes frigoríficos brasileiros, considerando que os mesmos "[...] submetem cerca de 850 mil trabalhadores a condições laborais agressivas à saúde humana" (IKEDO, RUIZ, 2013, p. 145).

Sua redação final, publicada na Portaria MTE nº 555, de 18 de abril de 2013, resultou da construção do Grupo de Trabalho Tripartite[2] (GTT), composto por integrantes do MTE, de representantes das classes trabalhadora e patronal. Contudo, anterior ao consenso do texto definitivo da referida norma, com intuito de garantir clareza e exequibilidade dos itens discriminados, passaram-se mais de dois anos de discussões.

Howlett, Ramesh e Perl (2013) afirmam que quando se discute política pública nem todos os envolvidos estão de acordo com o que consideram um problema, bem como a solução apropriada a ser seguida, deste modo, passa-se por um processo de compatibilização dos objetivos entre os diferentes atores, até haver concordância. Evidenciam-se, pela afirmação dos pesquisadores, os interesses distintos dos sujeitos envolvidos no processo, defendendo cada qual sua racionalidade, que por sua vez, além de serem determinantes na construção definitiva da norma, influenciam na efetivação da política.

Posteriormente à publicação da NR 36, foi estabelecido um período de adequação para as empresas aos requisitos por ela estabelecidos. Esta transição, além de envolver a conscientização de melhores condições de trabalho e saúde dos trabalhadores, exigiu das empresas frigoríficas, conforme Cerigueli (2013, p. 25), uma "[...] gestão integrada de seu sistema de produção à gestão de Segurança e Saúde, dos seus recursos humanos, e, em especial dos riscos ocupacionais".

Ademais, os sindicatos, que já realizavam visitações de rotina nas empresas, passaram a capacitar pelo menos dois trabalhadores por setor sobre os requisitos indicados na NR 36, envolvendo-os diretamente neste processo de fiscalização às adaptações exigidas das empresas frigoríficas.

Contudo, alerta Bragato (2012, p. 73) que "[...] a maior parte da atenção pública e da energia política se concentra nos momentos e nas decisões relativas à formulação de novas políticas públicas, à avaliação e aos regulamentos (ou à reforma destes)", sabendo-se pouco

[2] Conforme Cerigueli (2013) participaram da construção Norma Regulamentadora 36 de 2013, os representantes do Governo: Rômulo Machado e Silva, Rosemary Dutra Leão, Paulo Antônio Barros de Oliveira, Marly de Cerqueira Vasconcelos, Thaís Helena de Carvalho Barreira, Heiler Ivens de Souza Natali, Sarah de Mattos Oliveira e Laudiemy Rodrigues Martins; dos trabalhadores: Siderlei de Oliveira, Roberto Ruiz, Adir de Souza, Defendente Francisco Thomazoni, Carlucio Gomes da Rocha, Mari Elídia Vicente e José Modelski Júnior; e da classe patronal: Ricardo Gouvea, Vilço Medeiros, João Luis Rosenbaum, Oscar Antônio Trobeta, Alexandre Perlatto, Marcia Ricci O. Jacob e Moacir José Cerigueli.

sobre o processo de efetivação do projeto formal para a prática, deixando uma lacuna acerca desta fase e "[...] os diversos elementos e fatores que a influenciam" (BRAGATO, 2012, p. 75).

Assim, percebendo que a atenção pública voltou-se apenas aos estudos do estabelecimento da NR 36 como a garantia de um trabalho decente, entendeu-se a importância de pesquisar o processo de implementação dos itens exigidos pela mesma, já que traduzem sua efetiva materialização.

Logo, esta pesquisa avaliou: de que forma foi realizada a adequação aos requisitos instituídos pela NR 36 de 2013, na sua implementação e os seus reflexos iniciais na qualidade de vida do trabalhador, num frigorífico localizado no Município de Concórdia – SC, sob a perspectiva dos trabalhadores e representantes sindicais?

Destaca-se a relevância em estudar o processo de implementação, posto que compreende "[...] o esforço, os conhecimentos e os recursos empregados para traduzir as decisões políticas em ação" (HOWLETT, RAMESH, PERL, 2013, P. 179), utilizando-se da alocação de fundos, designação de pessoas e desenvolvimento de regras para sua efetivação.

Nessa senda denota-se a complexidade desse processo, pois recursos financeiros são escassos; as pessoas envolvidas têm interesses distintos e por vezes não possuem clareza quanto aos objetivos da política, bem como o que se espera de sua atuação; e as regras de procedência dependem de acompanhamentos, que por muitas vezes não ocorrem. Outrossim, ainda deve-se considerar as peculiaridades dos locais em que a política será implementada. Todos esses fatores influenciam em sua exequibilidade.

No caso da NR 36, para a sua implementação, esta dependeu majoritariamente de atores não governamentais da classe patronal, sendo as principais ações desenvolvidas pelos proprietários dos frigoríficos, posto que as alterações estruturais e produtivas ocorreram nesses ambientes.

Deste modo, com base no exposto, algumas questões norteadoras foram definidas para orientar a pesquisa, as quais são: como ocorreu a transmissão do conhecimento para os trabalhadores acerca dos tópicos da NR 36? Qual foi o nível de apropriação dos trabalhadores? As mudanças no frigorífico foram compatíveis aos prazos da norma? Como os trabalhadores sentiram tais mudanças? Qual foi o papel desempenhado pelo sindicato? Como tem sido seu acompanhamento no frigorífico?

Ainda, é importante mencionar que a escolha pela cidade de Concórdia se deu devido a sua peculiaridade relacionada à cultura local, pois é considerada por seus habitantes como a "capital do trabalho". Ademais, uma das principais atividades econômicas da cidade é o setor agroindustrial, sendo destaque positivo no Estado devido a isso. Colaborou também com a

escolha desta cidade, a pesquisa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (CUT, 2013), no período de 2005 a 2011, a qual identificou que a mesma encontrava-se, juntamente com Chapecó, Capinzal, e Forquilhinha, entre quatro municípios de Santa Catarina com mais benefícios previdenciários concedidos por afastamentos do setor agroindustrial.

Como objetivo geral estabeleceu-se: analisar de que forma foi realizada a adequação aos requisitos instituídos pela NR 36 de 2013, na sua implementação e os seus reflexos iniciais na qualidade de vida do trabalhador num frigorífico localizado no Município de Concórdia – SC, sob a perspectiva dos trabalhadores e representantes sindicais. E por objetivos específicos definiu-se: 1. Conhecer os aspectos do contexto histórico, político, econômico e cultural, na cidade de Concórdia, que influenciaram na instituição da NR 36; 2. Resgatar a temporalidade ocorrida entre prazos e critérios de adequação aos requisitos estabelecidos pela NR 36; 3. Caracterizar os papeis desempenhados pelos atores envolvidos diretamente ao período de transição das exigências da NR 36; 4. Identificar em que medida os trabalhadores se apropriaram da norma; 5. Analisar a atuação do sindicato no monitoramento do processo de implementação; e 6. Averiguar os reflexos emergentes na Saúde do Trabalhador e no Trabalho com a adequação aos requisitos estabelecidos pela NR 36.

Para a apresentação dos resultados, esta dissertação está estruturada em três capítulos, sendo que no primeiro realizou-se um resgate acerca da constituição do campo da saúde do trabalhador e o estabelecimento de políticas voltadas para esta área. Paralelamente a esse histórico, problematizaram-se as mudanças culturais e políticas no âmbito do país, tendo em vista que o processo saúde-doença não pode ser apreendido isoladamente, sem considerar as demais determinações que ele envolve.

No segundo capítulo, discutiram-se os fatores que levaram a instituição da construção da NR 36, com ênfase nos principais atores envolvidos e as racionalidades presentes nestes interesses, a fim de verificar se a atuação destes foi mantida no processo de implementação, bem como se alteraram as condições laborais no segmento. Ademais, foi feita uma breve discussão acerca do conteúdo da norma, destacando seus objetivos, tópicos e prazos para adequação dos ambientes agroindustriais. Entende-se fundamental conhecê-la para compreender sob quais questões se fundamenta, avaliando também suas limitações.

Por fim, o terceiro capítulo destinou-se para a descrição do caminho metodológico da pesquisa e a análise dos dados. Para tanto, na metodologia, procurou-se esclarecer os procedimentos utilizados, os critérios de seleção dos sujeitos, a definição do *locus* da pesquisa, bem como a descrição da análise e coleta de dados. Posteriormente, na análise dos dados obtidos com as entrevistas, descreveu-se como ocorreu efetivamente o processo de implementação no

frigorífico estudado e se houve de fato a melhoria esperada com a NR 36 nas mudanças das condições laborais do segmento. Ainda na análise identificou-se o alcance e perspectivas trazidas pela norma, sendo que por fim apontaram-se as limitações ainda encontradas nesse processo com vistas fomentar o debate para uma revisão dos critérios estabelecidos pela mesma. Concluindo o estudo, foram apresentadas as considerações gerais com os resultados obtidos pelo mesmo.

1. DA CONSTITUIÇÃO DO CAMPO DA SAÚDE DO TRABALHADOR: O DEBATE SOBRE O ESTABELECIMENTO DESSAS POLÍTICAS

A relação entre o trabalho e a saúde, tem marcado a história social ao longo dos anos, sendo que essa "[...] indissociabilidade vem exigindo respostas politicas, teóricas e sociais, cuja raiz está na compreensão do trabalho, seu significado e metamorfoses" (MENDES, WÜNSCH, 2011, p. 464).

O trabalho, entendido como categoria central na vida dos sujeitos, é repleto de antagonismos e contradições, pois ao mesmo tempo em que revela o homem com um ser criativo e autoprodutivo, pode se constituir em algo estranho e opressivo, traduzindo-se no adoecimento e morte dos trabalhadores.

Assim, entendendo que "[...] os meios de trabalho não são só medidores do grau de desenvolvimento da força de trabalho humana, mas também indicadores das condições sociais nas quais se trabalha" (MARX, 1996, p. 284), eis que nesse capítulo objetiva-se conhecer os aspectos do contexto histórico, político, econômico e cultural, que influenciaram na instituição da NR 36.

Para tanto, compreendendo que o objeto que trata a NR 36 insere-se num contexto mais amplo, primeiramente far-se-á um debate acerca dos dilemas e percursos do campo da Saúde do Trabalhador. Realizou-se uma revisão bibliográfica desde a construção desse campo de conhecimento até os dias atuais, problematizando sua evolução conforme as mudanças na esfera econômica e administrativa, especialmente as relativas à gerência cientifica[3] do trabalho.

Ainda, foram problematizadas as mudanças culturais e políticas vividas no país, tendo em vista que o processo saúde-doença não pode ser apreendido isoladamente, sem considerar as demais determinações que o envolvem.

Entendendo que as transformações ocorridas em âmbito internacional influenciam substancialmente o contexto brasileiro, mas que na realidade local do país desenvolvem-se conforme o contexto sócio-político desta realidade, tratou-se destas num tópico separado do referido capítulo. Ademais, neste foi destinado um item para abordar exclusivamente o

[3] O conceito de gerência científica, para Braverman (2012, p. 82) "[...] significa um empenho no sentido de aplicar os métodos da ciência aos problemas complexos e crescentes do controle de trabalho nas empresas capitalistas em expansão. [...] Ela parte, não obstante um ou outro protesto contrário, não do ponto de vista humano, mas do ponto de vista do capitalista, do ponto de vista da gerência de uma força de trabalho refratária no quadro das relações sociais antagônicas. Não procura descobrir e confrontar a causa dessa condição, mas a aceita como um dado inexorável, uma condição "natural". Investiga não o trabalho em geral, mas a adaptação do trabalho às necessidades do capital".

ordenamento jurídico brasileiro, pois inexiste uma Política Nacional de Saúde do Trabalhador, logo às normas encontram-se dispersas nos diplomas legais, dificultando seu conhecimento e consulta. Portanto, nesta parte, buscou-se trazer em voga o direito já positivado no Brasil, relacionado à saúde do trabalhador, em específico o que dispõe a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho e as Normas Regulamentadoras.

1.1 SAÚDE DO TRABALHADOR: DILEMAS E PERCURSOS DA CONSTITUIÇÃO DESSE CAMPO

Constatada desde os tempos longínquos, a relação entre o trabalho, saúde e doença nem sempre se estabeleceu como tema central de atenção, pois, seja no trabalho escravo, seja no servil, inexistia a preocupação com a preservação da saúde dos trabalhadores (MINAYO-GOMEZ e THEDIM-COSTA, 1997).

Com a Revolução Industrial, os trabalhadores "livres", passam a ser contratados, em grande número, por um único capitalista, dono dos meios de produção. Nesta relação, importa salientar que a mercadoria é à força de trabalho que, ao ser explorada, produz mais-valia[4], tornando possível a acumulação do capital somente quando existem condições devidas que garantam sua exploração (MARX, 2002).

Braverman (2012) observa que, nesse período, surgiram mudanças técnico-científicas, com a introdução da mecanização na produção e a aplicação generalizada da gerência científica, iniciada por Frederick Taylor, denominada taylorismo, pertencente "[...] à cadeia de desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho" (BRAVERMAN, 2012, p. 82).

Destaque-se que para Taylor, em seu modelo de gerência, o fundamento desse estava calcado no trabalho fragmentado que, em termos de mercado, significa o barateamento da força de trabalho pela dissociação dos elementos que estariam integrados em um só trabalhador (BRAVERMAN, 2012).

[4] Conforme Marx (2002, p. 578) "[...] A produção da mais-valia absoluta se realiza com o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas um equivalente ao valor de sua força de trabalho e com a apropriação pelo capital desse trabalho excedente. Ela constitui o fundamento do sistema capitalista e o ponto de partida da produção da mais-valia relativa. Esta pressupõe que a jornada de trabalho já esteja em duas partes: trabalho necessário e trabalho excedente. Para prolongar o trabalho excedente, encurta-se o trabalho necessário com métodos que permitem produzir-se em menos tempo o equivalente ao salário. A produção da mais-valia absoluta guia exclusivamente em torno da duração da jornada de trabalho; a produção da mais-valia relativa revoluciona totalmente os processos técnicos de trabalho e as combinações sociais".

A partir da divisão do trabalho, proposta pelo taylorismo, para os que executavam as atividades laborais, a fim de otimizar a produção e extrair ao máximo a mais-valia, passou-se a relacionar o "[...] controle dos tempos e dos movimentos dos trabalhadores, visando à otimização da produção" (CAVALCANTE, PREDES, 2010, p. 5).

Ainda, um desdobramento desse modelo de gestão, deu-se com o fordismo[5], quando Henry Ford, em 1914, passou a combinar "[...] a racionalidade de tecnologias, com divisão do trabalho, fixando o trabalhador em determinadas posições, que resultavam em significativos ganhos de produtividade" (MENDES, 2003, p. 25).

Contudo, apontam Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997, p. 22) que na gerência científica do trabalho, os trabalhadores tornaram-se presas "[...] da máquina, de seus ritmos, dos ditames da produção que atendiam à necessidade de acumulação rápida de capital e de máximo aproveitamento dos equipamentos, antes de se tornarem obsoletos". Corroborando, Antunes (2009, p. 39) analisa que essa redução a simples trabalho, para os operários, resultou na perda da destreza do labor, num "[...] processo de desantropomorfização do trabalho", passando este a ser visto como mero apêndice da máquina-ferramenta, como um instrumento que precisaria adaptar-se ao seu ritmo de funcionamento.

Assim, enquanto o trabalho fragmentado, nas grandes indústrias, assegurou aos detentores dos meios de produção expressivas margens de acumulação, para os indivíduos que executavam suas atividades práticas, este se configurou em algo estranho/alienante, onde, o trabalhador deixou de se reconhecer como criador do objeto (MARX, 2002). Para Lara (2011, p. 81), essa condição de "[...] trabalho alienado é, pois, necessariamente fonte de acidentes e adoecimentos", porquanto

> As jornadas extenuantes, em ambientes extremamente desfavoráveis à saúde, às quais se submetiam também mulheres e crianças, eram freqüentemente incompatíveis com a vida. A aglomeração humana em espaços inadequados propiciava a acelerada proliferação de doenças infecto-contagiosas, ao mesmo tempo em que a periculosidade das máquinas era responsável por mutilações e mortes. (MINAYO-GOMEZ, THEDIM-COSTA, 1997, p. 22).

[5] O Fordismo trata-se de um termo que generalizou com a "[...] concepção de Gramsci, que o utiliza para caracterizar o sistema de produção e gestão empregado por Henry Ford em sua fábrica, a Ford Motor Co.,em Higland Park, Detroit [...]. Hoje, o termo tornou-se a maneira usual de se definirem as características daquilo que muitos consideram constituir-se um modelo/tipo de produção, baseado em inovações técnicas e organizacionais que se articulam tendo em vista a produção e o consumo em massa. Neste sentido, referindo-se ao processo de trabalho propriamente dito, o fordismo caracterizar-se-ia como prática de gestão na qual se observa a radical separação entre concepção e execução, baseando-se esta no trabalho fragmentado e simplificado, com ciclos operatórios muito curtos, requerendo pouco tempo para formação e treinamento dos trabalhadores" (LARANGEIRA, 1997. p. 89).

Infelizmente, desde então, o adoecimento e os acidentes de trabalho são condições presentes na vida dos trabalhadores, uma vez que o processo de acumulação capitalista baseia-se no uso da força do trabalho pela máquina. Contudo, diante desse cenário, exigiu-se uma medida interventiva, "[...] sob pena de tornar inviável a sobrevivência e reprodução do próprio processo" (MENDES, DIAS, 1991, p. 341). Surge, então, a Medicina do Trabalho, "[...] em resposta às necessidades do processo produtivo de ter assegurada a preservação da força de trabalho" (DIAS, 1994, p. 52).

Os primeiros serviços relacionados a esse campo tinham sua prestação centrada na figura do médico, sendo conferida a ele, a prevenção dos danos à saúde e a responsabilização pela ocorrência desses problemas. Também, este profissional deveria ser uma pessoa de inteira confiança do empresário, que em caso de conflitos, se dispusesse a defendê-lo (MENDES, DIAS, 1991).

O provimento de serviços de medicina do trabalho nas indústrias expandiu-se rapidamente. Ademais, tal preocupação passou a refletir na agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – criada em 1919, da qual se evidencia a Recomendação nº 112, publicada em 1959, que trata dos "Serviços da Medicina do Trabalho". Para Mendes e Dias (1991, p. 342) "[...] este primeiro instrumento normativo de âmbito internacional passou a servir como referencial e paradigma para o estabelecimento de diplomas legais nacionais (onde, aliás, baseia-se a norma brasileira)".

Consta na Recomendação nº 112, da OIT (1959) que ao Serviço da Medicina do Trabalho, compete as seguintes finalidades:

> (a) a asegurar la protección de los trabajadores contra todo riesgo que perjudique a su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa;
> (b) a contribuir a la adaptación física y mental de los trabajadores, en particular por la adecuación del trabajo a los trabajadores y por su colocación en puestos de trabajo correspondientes a sus aptitudes;
> (c) a contribuir al establecimiento y mantenimiento del nivel más elevado posible de bienestar físico y mental de los trabajadores. (OIT, 1959, s.p.)

Ainda, conforme essa Recomendação, o Serviço de Medicina do Trabalho fica restrito ao médico inserido na indústria, que é o responsável por adaptar o trabalhador ao posto de trabalho. Nesse sentido, analisam Mendes e Dias (1991, p. 343) que tais expectativas "[...] refletem na influência do pensamento mecanicista da medicina científica e na fisiologia".

A partir da 2ª Guerra Mundial[6], a Medicina do Trabalho tornou-se insuficiente para atender as profundas mudanças que ocorreram no cenário mundial, pois

> [...] no que se refere à saúde dos trabalhadores, a perda e o desgaste da força de trabalho dos infligidos diretamente pela Guerra, acrescido por aqueles provocados pelos acidentes do trabalho e pelas doenças profissionais, numa economia de esforço de guerra e de reconstrução pós-guerra, impulsionada por um intenso desenvolvimento tecnológico e mobilização social, obrigaram a busca de alternativas que "dessem conta" dessa realidade emergente. (DIAS, 1994, p. 53).

Ademais, a criação dos organismos internacionais como a ONU (Organização das Nações Unidas), em 1945, a OMS (Organização Mundial da Saúde), em 1946 e a promulgação da Declaração Universal de Direitos do Homem, em 1948, também se desdobraram como formas de pressionar, direta ou indiretamente, intervenções e alternativas mais efetivas para garantir melhores condições de trabalho.

Diante disso, a Medicina do Trabalho centrada na figura do médico, orientada pela teoria da unicausalidade, que se utiliza da medicamentalização em função dos sintomas ou sinais das doenças, associando-as, quando muito, a doenças legalmente conhecidas e que identifica doenças originadas no trabalho em estágios mais avançados (MINAYO-GOMEZ, THEDIM-COSTA, 1997), é ampliada para o campo da "Saúde Ocupacional" que substitui a "[...] atuação médica direcionada ao trabalhador, pela *intervenção* sobre o *ambiente*, com o instrumental oferecido por outras disciplinas e profissões" (MENDES, DIAS, 1991, 343).

Conforme o Comitê Misto da OIT/OMS foi definido, em 1959, que:

> A Saúde Ocupacional tem como finalidade incentivar e manter o mais elevado nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as profissões; prevenir todo o prejuízo causado à saúde destes pelas condições de seu trabalho; protegê-los em seu serviço contra os riscos resultantes da presença de agentes nocivos à sua saúde; colocar e manter o trabalhador em um emprego que convenha às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em resumo, adaptar o trabalho ao homem e cada homem ao seu trabalho (NOGUEIRA, 1984, p. 495).

[6] Dias (1994) e Mendes e Dias (1991) destacam que durante e após a 2ª Guerra Mundial, explicitou-se os limites da Medicina do Trabalho e, consequentemente, foi evidenciada a importância de expansão do campo para Saúde Ocupacional intervindo no processo saúde-doença nos ambientes de trabalho. Porém, Nogueira (1984, p. 495) diverge deste posicionamento, apresentando o seguinte relato: "A saúde ocupacional nasceu com a Revolução Industrial e é, em grande parte, fruto dos movimentos trabalhistas ingleses que, principalmente após o 'Massacre de Peterloo' resultou, em 1802, na primeira lei de proteção aos trabalhadores, a 'Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes'. Não obedecida, por falta de um organismo fiscalizador, resultou, finalmente, na 'Lei das Fábricas' de 1833, onde se cria o 'Inspetorado de Fábricas', órgão governamental que, pela primeira vez entra no interior das fábricas para verificar se a saúde do trabalhador estava sendo protegida contra os agravos do trabalho. Inicia-se assim, a conscientização da importância da saúde ocupacional que, finalmente, tem seus objetivos definidos em 1959 pela Comissão Mista da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial da Saúde (OMS)".

Tal conceito parte da ideia do corpo como uma máquina, que se expõe a agentes e fatores de risco. Propõe que se analisem as relações de trabalho, doenças e acidentes laborais a partir da interação “[...] do corpo (hospedeiro) com agentes/fatores (físicos, químicos, biológicos, mecânicos), existentes no meio (ambiente) de trabalho, que mantêm uma relação de externalidade aos trabalhadores” (LACAZ, 2007, p. 759), Esse conceito destaca a função da Saúde Ocupacional, a qual se resume em estratégias de adequação do ambiente de trabalho prevenindo e controlando seus riscos.

Com a Saúde Ocupacional, foram estabelecidos patamares e padrões de limites de tolerância de riscos aceitáveis para a saúde do trabalhador. Para tanto, foram criados os Equipamentos de Proteção Individual (EPI’s), objetivando tornar as formas de trabalho mais seguras, adaptando o homem ao seu trabalho e vice-versa. Nessa senda, Oliveira (2010, p. 54) complementa afirmando que:

> [...] foi necessária a contribuição dos engenheiros, visando a reforçar a segurança nos processos produtivos; para evitar as doenças provocadas pelos agentes danosos, [...]. Iniciou-se, assim, o período do enfoque multidisciplinar na melhoria do ambiente de trabalho, na fixação dos limites de tolerância para exposição aos agentes agressivos e na utilização dos equipamentos de proteção.

No Brasil, asseveram Mendes e Dias (1991, p. 344) que “[...] a adoção e o desenvolvimento da saúde ocupacional deram-se tardiamente, estendendo-se em várias direções. Reproduzem, aliás, o processo ocorrido nos países do Primeiro Mundo”. Conforme os pesquisadores, a inclusão deste tema deu-se por três vertentes, quais sejam: 1) *acadêmica* com destaque para a Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, que criou no Departamento de Saúde Ambiental a área de Saúde Ocupacional; 2) *institucional* com a criação da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), baseada nos modelos de "Institutos" de Saúde Ocupacional; e 3) *legislativa* com a “[...] regulamentação do Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), reformada na década de 70, principalmente nas normas relativas à obrigatoriedade de equipes técnicas multidisciplinares nos locais de trabalho” (MENDES, DIAS, 1991, p. 344).

Entretanto, embora o campo de atuação da Saúde Ocupacional represente um grande avanço na discussão acerca da relação trabalho e saúde, este, como o da Medicina do Trabalho, também apresenta limitações.

Segundo Lacaz (2007, p. 759), continua a permanecer na Saúde Ocupacional, a simples relação de análise causal utilizada pela Medicina do Trabalho, impedindo que sejam considerados e operados “[...] sobre nexos mais complexos, pouco contribuindo na

compreensão [...] das doenças relacionadas ao trabalho, especialmente as cárdio-vasculares, psicossomáticas e mentais, características do adoecimento pelo trabalho hoje".

Corroborando, Minayo-Gomez e Thedim-Costa (1997, p. 23), afirmam que, mesmo

> [...] se os agentes/riscos são assumidos como peculiaridades "naturalizadas" de objetos e meios de trabalho, descontextualizados das razões que se situam em sua origem, repetem-se, na prática, as limitações da Medicina do Trabalho. As medidas que deveriam assegurar a saúde do trabalhador, em seu sentido mais amplo, acabam por restringir-se a intervenções pontuais sobre os riscos mais evidentes. Enfatiza-se a utilização de equipamentos de proteção individual, em detrimento dos que poderiam significar a proteção coletiva; normatizam-se formas de trabalhar consideradas seguras, o que, em determinadas circunstâncias, conforma apenas um quadro de prevenção simbólica.

Além disso, essas intervenções pontuais, figuradas na utilização de EPI's para prevenção de riscos reafirmam a culpabilização dos trabalhadores, pois, caso ocorram acidentes ou doenças nos ambientes laborais, a responsabilização é atribuída à negligência do operário ao não fazer uso correto dos equipamentos de segurança.

Mendes e Dias (1991, p. 344) também elencam mais limitações acerca do campo da Saúde Ocupacional, quais são:

> - o modelo mantém o referencial da medicina do trabalho firmado no mecanicismo;
> - não concretiza o apelo à interdisciplinaridade: as atividades apenas se justapõem de maneira desarticulada e são dificultadas pelas lutas corporativas;
> - a capacitação de recursos humanos, a produção de conhecimento e de tecnologia de intervenção não acompanham o ritmo da transformação dos processos de trabalho;
> - o modelo, apesar de enfocar a questão no coletivo de trabalhadores, continua a abordá-los como "objeto" das ações de saúde.

Frente aos apontamentos dos autores, entende-se, portanto, que as abordagens da Saúde Ocupacional acerca dos fatores e agentes de risco, demonstraram-se insuficientes para abarcar a apreensão de como estes interagem com o trabalhador. Isso porque, há que se compreender que as relações de trabalho e saúde-doença devem ser analisadas pela determinação social desse processo (LACAZ, 2007), porquanto o trabalho é uma relação social, que trás consigo a historicidade de determinadas formas de organização das sociedades, sendo ele, "[...] sinônimo das condições materiais de produção" (MENDES, 2003, p. 65). A partir desse novo entendimento, tem-se a criação do campo da Saúde do Trabalhador.

Conforme Mendes e Wunsch (2011, p. 464),

> A denominação saúde do trabalhador carrega em si as contradições engendradas na relação capital e trabalho e no reconhecimento do trabalhador como sujeito político. Ela representa o esgotamento de um modelo hegemônico que atravessou décadas, e

> por que não dizer séculos, circunscrito num arcabouço legal e conservador que reconhecia um risco socialmente aceitável e indenizável à lógica do capital dos acidentes de trabalho.

Importa para esse campo, segundo Lacaz (2007, p. 759 – 760), compreender o quão nocivo é o

> [...] processo de trabalho sob o capitalismo e suas implicações: alienação; sobrecarga e/ou subcarga; pela interação dinâmica de "cargas" sobre os corpos que trabalham, conformando um nexo biopsíquico que expressa o desgaste impeditivo da fluição das potencialidades e da criatividade. A abordagem em Saúde do Trabalhador busca resgatar o lado humano do trabalho e sua capacidade protetora de agravos à saúde dos trabalhadores, tais como mal-estares, incômodos, desgastes, para além dos acidentes e doenças.

Seu surgimento é delimitado, de acordo com Mendes e Dias (1991) no final da década de 1960 e inicio de 1970, tendo como principal referência os movimentos de maio de 1968. Segundo Dejours (1992), as críticas e reinvindicações, nesse período, abrangiam questões como o sentido da vida, significado do trabalho na vida e a luta pela saúde do corpo, que denunciava as péssimas condições de trabalho.

Em resposta aos movimentos sociais, novas políticas são regulamentadas sob a forma de Leis, compondo significativas modificações nos aspectos de saúde e segurança dos trabalhadores, no que concerne a legislação do trabalho. A exemplo disso tem-se na Itália a criação da Lei 300, conhecida como Estatuto dos Trabalhadores, de maio de 1970, que incorpora

> [...] a não delegação da vigilância da saúde ao Estado, a não monetização do risco, a validação do saber dos trabalhadores e a realização de estudos e investigações independentes, o acompanhamento da fiscalização, e o melhoramento das condições e dos ambientes de trabalho. (MENDES, DIAS, 1991, p.345).

Igualmente, nesse período, outros países como Estados Unidos, Inglaterra, Suécia, Noruega e Canadá, incorporaram, de acordo com as características próprias de seus contextos, em suas legislações, princípios básicos da Saúde do Trabalhador, que se baseiam

> [...] no reconhecimento de direitos fundamentais dos trabalhadores, entre eles: o direito à informação (sobre a natureza dos riscos a que estão expostos, as medidas de controle que estão sendo adotadas pelo empregador, os resultados de exames médicos e de avaliações ambientais); o direito à recusa ao trabalho em condições de risco grave para a saúde ou a vida; o direito à consulta prévia aos trabalhadores, pelos empregadores, antes de mudanças de tecnologia, métodos, processos e formas de organização do trabalho e o estabelecimento de mecanismos de participação, que inclui, em alguns países, opinarem na escolha dos profissionais que irão atuar nos serviços de saúde no trabalho. (DIAS, 1994, p. 55 – 6).

Entretanto, embora se tenha ampliado o campo de saúde do trabalhador desde os movimentos sociais, é interessante destacar que Dejours (2007) faz uma crítica importante acerca desses, em especial os que ocorreram em 1968.

Apontando os reflexos de tais movimentos no mundo do trabalho, afirma que, nesse período, a questão de sofrimento no trabalho ganhou amplitude e desencadeou um vasto debate nas reinvindicações trabalhistas, contrapondo "[...] reinvindicações corporativas contra reinvindicações políticas; reinvindicações salariais contra reinvindicações qualitativas sobre as condições de trabalho e o significado do trabalho" (DEJOURS, 2007, p. 37). Porém, assinala que, ao mesmo tempo, a questão da alienação repercutiu intensamente no mundo do trabalho, logo foi descartada do debate das organizações sindicais.

> Afora a saúde do corpo, as preocupações relativas a saúde mental, ao sofrimento psíquico no trabalho, ao medo da alienação, à *crise do sentido do trabalho* não só deixaram de ser analisadas e compreendidas, como também foram frequentemente rejeitadas e desqualificadas. (DEJOURS, 2007, p, 38) (GRIFO DO AUTOR).

Justifica o posicionamento adotado por parte dos sindicatos, baseando-se na argumentação de que na época, considerar questões relativas à subjetividade dos trabalhadores, dificultaria a mobilização coletiva e a consciência de classe, favorecendo o aumento do egocentrismo de natureza essencialmente reacionária dos trabalhadores (DEJOURS, 2007).

> Inegavelmente, porém, o efeito mais terrível dessa recalcitrância sindical contra a análise da subjetividade e do sofrimento no trabalho foi que, ao mesmo tempo, *tais organizações infelizmente contribuíram para a desqualificação do discurso sobre o sofrimento e, logo, para a tolerância ao sofrimento subjetivo*. (DEJOURS, 2007, p. 39 – 40) (GRIFO DO AUTOR).

Essa falta de atenção aos debates e reinvindicações que tratavam a subjetividade dos trabalhadores, por parte das organizações sindicais, veio a somar fatores que, posteriormente, na reestruturação produtiva, levaram ao desmonte dos coletivos de trabalho, facilitando a construção de uma nova coletividade voltada para a lógica instituída nas organizações (ALVES, 2011).

Tal processo, ocorre paralelamente a uma profunda crise estrutural no sistema capitalista, em 1970, tendo este sistema de acumulação se reinventar sob pena de sucumbir. Como consequência dessas alterações, tem-se uma "[...] mudança substancial no viver dos homens, individual e coletivamente" (DIAS, 1993, p. 203).

Portanto, entendendo que essas mudanças relacionadas aos valores, crenças, ideias e distintos processos de trabalho ainda são traços marcantes de nossa sociedade atual e que "[...] o processo saúde-doença não pode ser analisado fora do contexto no qual ele acontece, assim como não pode ser pensado dele se excluindo o sujeito de que sofre" (NARDI, 2004, p. 47), será abordado no próximo tópico, mais detalhadamente, as transformações ocorridas nesse período, visto que estas também foram determinantes para a criação da NR 36, e também influenciaram em seu processo de implementação.

1.1.1 A Reestruturação Produtiva e a precarização do homem-que-trabalha: a urgência da ampliação da Saúde Ocupacional para o campo da Saúde do Trabalhador

A datar de 1970, há que se destacar a profunda crise estrutural do capital, onde os processos de trabalho sofrem intensas transformações. Nesse período, o regime de acumulação[7] fordista aliado ao keynesianismo[8] passou a exprimir sinais críticos de seu esgotamento, cujos traços mais evidentes, para Antunes (2009, p. 31 – 2) foram:

> 1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;
> 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
> 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização;
> 4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;
> 5) a crise do Welfare State ou do "Estado do bem-estar social" e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;

[7] "Um regime de acumulação descreve a estabilização, por um longo período, da alocação do produto líquido entre consumo e acumulação; ele implica alguma correspondência entre a transformação tanto das condições de produção como das condições de reprodução de assalariados" (HARVEY, 1992, p. 118).

[8] De acordo com Mendes (2003, p. 25), o keynesianismo trata-se de uma "concepção teórica que tem como característica a presença do Estado como interventor no processo produtivo. Este paradigma tem postulado o Estado de Bem-Estar Social, o *Welfare Sta*te, embasado na adoção de políticas e programas voltados aos problemas sociais". Porém, salienta-se que cada Estado que seguiu essa política, a adotou de forma distinta, de modo que existem, basicamente, três distintos Regimes de Bem-Estar (ESPING-ANDERSEN, 1991).

> 6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico.

Em resposta a essa crise, conforme Antunes (2009, p. 33) necessitou o capital se reinventar, iniciando um processo de reorganização do sistema ideológico e político de dominação, através do "[...] advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi expressão mais forte".

Ainda, somado a essas mudanças, também, com intensão de retomar os patamares de crescimento já alcançados no período anterior, teve-se um intenso processo de reestruturação produtiva, pautado na acumulação flexível, que de acordo com Harvey (1993, p. 40),

> [...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como em regiões geográficas, criando um vasto movimento no emprego no chamado "setor de serviços", bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas.

Salienta-se, nesse sentido, que a globalização[9] foi fator-chave para a reestruturação produtiva, visto que possibilitou o movimento de desconcentração das indústrias, na desterritorialização da produção, mudando-as para espaços em que se poderia explorar mais intensamente a força de trabalho (NETO, BRAZ, 2012).

Com as alterações na estrutura produtiva aliado ao regime de acumulação flexível no contexto globalização, possibilitou-se uma redistribuição da divisão internacional do trabalho. Contudo, a produção continuou mantendo o traço de realização em grande escala, mas os espaços nacionais, sob o comando do capitalismo, tornaram-se especializados em determinados tipos de produção, destinando-se a mercados específicos.

---

[9] O processo de globalização, iniciado desde a década de 1970, aqui entendido, conforme Chesnais (1994, *apud* Scherer, 1997, p. 117) "[...] é determinado a partir dos movimentos do chamado oligopólio mundial, concebido menos como 'forma de mercado' ou 'estrutura de oferta' e mais como 'espaço de rivalidade' industrial. Nele, são tomadas as decisões sobre expansão mundial dos grandes grupos, contemplando seus investimentos intratriádicos – nos Estados Unidos, Alemanha e Japão (conforme o conceito de Ohmae) – e, também, as aquisições e fusões por eles efetuadas, reforçando a concentração no mercado internacional. Esse conceito ressalta a crescente importância do relacionamento entre as empresas multinacionais e da forma como se dá tal relacionamento, competitivo e cooperativo ao mesmo tempo, fator principal de dinamismo e de sentido da globalização econômica".

Desde então, constituíram-se novos alicerces competitivos no mercado mundial, fazendo com que os gestores, buscassem no modelo japonês, novas práticas gerenciais relacionadas à organização do trabalho mais precário e flexível (MENDES, 2003).

Analisa Antunes (2009, p. 56-7) que,

> O toyotismo (ou ohnismo, de Ohno, engenheiro que o criou na fábrica Toyota), como via japonesa de expansão e consolidação do capitalismo monopolista industrial, é uma forma de organização do trabalho que nasce na Toyota, no Japão pós-45, e que, muito rapidamente, se propaga para as grandes companhias daquele país. Ele se diferencia do fordismo basicamente nos seguintes traços:
> 1) é uma produção muito vinculada à demanda, visando atender às exigências mais individualizadas do mercado consumidor, diferenciando-se da produção em série e de massa do taylorismo/fordismo. Por isso sua produção é variada e bastante heterogênea, ao contrário da homogeneidade fordista;
> 2) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariedade de funções, rompendo com o caráter parcelar típico do fordismo;
> 3) a produção se estrutura num processo produtivo flexível, que possibilita ao operário operar simultaneamente várias máquinas (na Toyota, em média até 5 máquinas), alterando-se a relação homem/máquina na qual se baseava o taylorismo/fordismo;
> 4) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção;
> 5) funciona segundo o sistema de *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque. No toyotismo, os estoques são mínimos quando comparados ao fordismo;
> 6) as empresas do complexo produtivo toyotista, inclusive as terceirizadas, têm uma estrutura horizontalizada, ao contrário da verticalidade fordista. Enquanto na fábrica fordista aproximadamente 75% da produção era realizada no seu interior, a fábrica toyotista é responsável por somente 25% da produção, tendência que vem se intensificando ainda mais. Essa última prioriza o que é central em sua especialidade no processo produtivo (a chamada "teoria do foco") e transfere a "terceiros" grande parte do que antes era produzido dentro de seu espaço produtivo. Essa horizontalização estende-se às subcontratadas, às firmas "terceirizadas", acarretando a expansão dos métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, *kanban, just in time, kaizen, team work*, eliminação do desperdício, "gerência participativa", sindicalismo de empresa, entre tantos outros pontos, são levados para um espaço ampliado do processo produtivo; e
> 7) organiza os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), constituindo grupos de trabalhadores que são instigados pelo capital a discutir seu trabalho e desempenho, com vistas a melhorar a produtividade das empresas, convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir-faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava.

Logo, com a observação do pesquisador, compreende-se que a reestruturação produtiva, mais do que incorporar novas tecnologias nas indústrias, também alterou o modo de gestão, com a inclusão mais ativa da participação dos trabalhadores.

Nesse sentido, Ruas *et al* (1993) analisam que a grande aceitação do Modelo Japonês nas empresas deu-se, pois a maior concentração das mudanças eram do tipo organizacionais, relativas a gestão da força de trabalho, que exigiam baixos investimentos para adequação e

apresentavam resultados positivos em pouco tempo. Asseveram os autores, ainda, que uma das técnicas dentro desse modelo que emplacou nas indústrias foi o *Just in Time*, que

> [...] entendido em seu conceito mais global, pode ser definido como uma estratégia de competição industrial, [...] cujo objetivo é capacitar a empresa para responder rapidamente às flutuações do mercado, através de instrumentos e técnicas que visam atingir um elevado padrão de qualidade, associados a uma significativa redução no custo do produto e na elevação de produtividade. (RUAS *et al*., 1993, p. 104).

Salienta-se que tal método, quando aliado à intensa incorporação de novas tecnologias a produção, como automação e informatização, potencializou os ganhos das indústrias ao reduzir a demanda de trabalho vivo. Além disso, Mendes e Dias (1991, p. 345) asseveram que

> Apesar de a automação e a informatização virem cercadas de uma certa aura mítica de se constituírem na "última palavra da ciência a serviço do homem", elas introduziram, na verdade, profundas modificações na organização do trabalho. Por exemplo, permitiram ao capital diminuir sua dependência dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que aumentaram a possibilidade de controle. Ressurge, com vigor redobrado, o taylorismo, através de dois de seus princípios básicos: o da primazia da gerência (via apropriação do conhecimento operário e pela interferência direta nos métodos e processos), e o da importância do planejamento e controle do trabalho.

Tais autores consideram que o toyotismo encontra-se inserido na lógica taylorista de racionalização do trabalho. Entretanto, Antunes e Alves (2004) discordam desse posicionamento porquanto o toyotismo, ao "[...] surgir como um controle do *elemento subjetivo* da produção capitalista que estaria posto no interior de uma *nova subsunção real* do trabalho ao capital" (ANTUNES, ALVES, 2004, p. 346), coloca-se de maneira descontinua ao modelo taylorista/fordista de produção.

Acerca da subsunção do trabalho ao capital, Antunes e Alves (2004, p. 344) fazem uma análise deveras importante ao afirmar que

> Desde a sua origem, o modo capitalista de produção pressupõe um envolvimento do operário, ou seja, formas de captura da subjetividade operária pelo capital, ou, mais precisamente, da sua subsunção a lógica do capital (observando que o termo "subsunção" não é meramente "submissão" ou "subordinação", uma vez que possui conteúdo dialético – mas é algo que precisa ser reiteradamente afirmado). O que muda é a forma de implicação do *elemento subjetivo* na produção do capital, que, sob o taylorismo/fordismo, ainda era meramente formal e com o toyotismo tende a ser real, com o capital buscando capturar a subjetividade operária de modo integral.

Mas, Alves (2011, p. 39) aponta que a captura da subjetividade pela subsunção do trabalho ao modo de produção com a acumulação flexível, constituiu-se em apenas um dos "[...] traços cruciais que se apresentou a nova morfologia social do trabalho que surge sob o

capitalismo global e que implica o que denominamos de ‘precarização do homem-que-trabalha’”.

Define o autor, que o conceito “precarização do homem-que-trabalha” vai além da compreensão da precarização do trabalho no sentido de mera força de trabalho como mercadoria, entendendo que a “precarização do homem-que-trabalha” encontra-se relacionada à desefetivação do homem enquanto ser genérico (ALVES, 2011).

Segundo Alves (2011) a precarização do homem-que-trabalha ocorre através processos simultâneos de conformação do sujeito humano, onde a captura da subjetividade do homem-que-trabalha, é aliada à quebra dos coletivos de trabalho e a redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria. Assinala que,

> No capitalismo global, o coletivo de trabalho é reconstituído segundo o espírito do toyotismo, cuja regulação salarial é baseada na “captura” da subjetividade do homem-que-trabalha, com a constituição das equipes de trabalho, a adoção da remuneração flexível e a perseguição das metas de trabalho. Ora, cada dispositivo organizacional da gestão toyotista possui um sentido de dessubjetivação das individualidades pessoais da classe. Na verdade, trata-se de uma operação contínua de “quebra” da subjetividade de classe, para que possa “envolve-la” nos requisitos do novo produtivismo e, deste modo, operar a “redução” do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria. (ALVES, 2011, p. 41).

Entende-se, portanto, que desde a reestruturação produtiva, a classe que vive do trabalho, conforme Lara (2011) passou e tem passado por momentos críticos e dificultosos, isso porque, além das mudanças materiais que atingiram a objetividade, acarretando em metamorfoses agudas do processo de trabalho, também enfrentou a crise espiritual, que alcançou o plano subjetivo do trabalhador, salientando-se a presença da individualização nas relações de trabalho.

A vigência do individualismo social que entrou em vigor, desvalorizou práticas coletivas e ideais de solidariedade nos quais estavam baseados os sindicatos e partidos políticos. Através da influência da mídia, publicidade e o consumo, a cultura cotidiana disseminou-se conforme os “[...] ideais de bem-estar individual, interesses pelo corpo e os valores individualistas do sucesso pessoal e do dinheiro” (ALVES, 2011, p. 40).

Essa onda do individualismo implicou no ocultamento de classes, trazendo com ela o desprestígio do movimento operário, que agora é considerado por muitos como antiquado e antipopular (MONTAÑO, DURIGUETTO, 2011). A partir dessas medidas, juntamente com a nova morfologia do trabalho aliada a terceirização e subcontratação, a atuação sindical deixou de ser uma organização forte internacionalmente, fragmentando-se conforme o ramo e a

categoria, sendo que as negociações tornaram-se restritas entre empregador e sindicato, diminuindo expressivamente o impacto social da medida de luta.

Os trabalhadores, por sua vez, perderam em grande parte seu peso político enquanto classe para enfrentar o projeto hegemônico do capital e defender seus interesses. O resultado disso foi à queda salarial, perda dos direitos laborais e condições mais precárias de trabalho. Nessa senda, o que restou aos sindicatos foi reduzir as suas propostas de acordos e convenções coletivas ao campo da preservação de direitos ou tão somente, se submeter a aceitar acordos dentro das possibilidades postas pela conjuntura da crise (MONTAÑO, DURIGUETTO, 2011).

Tais ações fizeram parte do ataque aos representantes sindicais, das quais, junto com elas, alegava-se com rigidez dos sindicatos, a inevitável necessidade de aumentar a flexibilização dos direitos sociais em busca de gerar mais empregos (MENDES, 2003). Contudo, essa alegação foi falsa, visto que a introdução de novas tecnologias ao processo de reestruturação diminuiu significativamente o trabalho vivo nas fábricas.

Ainda acerca da flexibilização, Seligmann-Silva (2011, p. 472) assinala que esta se

> [...] estabeleceu no mundo do trabalho como novo "princípio básico" também habitava a sociedade contemporânea, onde "o que era sólido se desmanchou no ar", inclusive os valores básicos que presidiam a vida cotidiana, o funcionamento da família e todas as instituições. O enaltecimento da flexibilidade foi tão intenso, que muitos chegaram a confundir o novo paradigma com a ilusão fascinante de uma liberdade total que sempre fora almejada. Portanto, em nível mais profundo, a flexibilidade tornou-se um princípio que assumiu um caráter ideológico impositivo [...] passou a implicar mudança permanente e continuada, o que vale dizer evocar fluidez e impossibilidade de compromissos e relações duráveis. **O afrouxamento e variabilidade ou flexibilidade das regras é que permitiram a desregulamentação dos contratos de trabalho.** (GRIFO NOSSO)

A flexibilidade, portanto, não ocorreu somente no plano econômico, expandindo-se para o cultural, político e o social. Corroborando, Bauman (2001), em seu livro Modernidade Líquida, analisa que esse traço ampliou-se das relações de trabalho para a vida pessoal da classe dos trabalhadores.

Para ele, os laços e parcerias, passaram a ser vistos "[...] como coisas destinadas a serem *consumidas*, e não produzidas; estão sujeitos aos mesmos critérios de avaliação de todos os objetos de consumo" (BAUMAN, 2001, p. 187). Tal mudança cultural ocorrida, pautada na liquidez das relações, veio a contribuir substancialmente para o que Dejours (2007) denomina de banalização da injustiça social.

> Nossa hipótese consiste em que, desde 1980, não foi somente a taxa de desemprego que mudou, e sim toda a *sociedade que se transformou qualitativamente*, a ponto de não ter mais as mesmas reações como antes. Para sermos mais precisos, vemos nisso

> essencialmente uma evolução das reações sociais ao sofrimento, à adversidade e à injustiça. Evolução que se caracteriza pela atenuação das reações de indignação, de cólera e de mobilização coletiva para a ação em prol da solidariedade e da justiça, ao mesmo tempo em que se desenvolveriam ações reserva, de hesitação e perplexidade inclusive de franca indiferença, bem como de tolerância coletiva à inação e de resignação à injustiça e ao sofrimento alheio. (DEJOURS, 2007, p. 23). (GRIFO DO AUTOR)

Conforme interpretação do autor, essa passividade atribuída aos coletivos está relacionada à falta de perspectivas e alternativas nas esferas econômica, social e política. Destaca, ainda, que quando há manifestações, estas ocorrem em reação ao intolerável, mas, na condição de inercia social presente em nossa sociedade, configurada pela precariedade de mobilização coletiva contra o sofrimento, tem se desenvolvido a tolerância a injustiça. Sendo que, é na "[...] falta de reações coletivas de mobilização que possibilita o aumento progressivo do desemprego e de seus estragos psicológicos e sociais, nos níveis que atualmente conhecemos" (DEJOURS, 2007, p. 24).

Logo, frente a esse cenário, as indústrias utilizaram-se da dessubjetivação da classe trabalhadora para envolvê-la, ainda mais, nos requisitos produtivistas que operam os métodos de gestão baseados no toyotismo. Alves (2011) assevera que com os planos de metas, os trabalhadores tornaram-se carrascos de si mesmos, ainda a quebra da autoestima e a administração pelo medo, vieram a contribuir na reconstituição da individualidade dos trabalhadores mais suscetíveis às demandas do capital.

Contudo, embora esse processo tenha exigido maior envolvimento dos trabalhadores, sob o toyotismo, a alienação continua a permanecer, pois apesar do *savoir-faire* ter sido transferido para a força de trabalho,

> [...] o faz visando a apropriar-se crescentemente da sua dimensão *intelectual*, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade operária. Os trabalhos em equipes, os círculos de controle, as sugestões oriundas do *chão* da fábrica, são recolhidos e apropriados pelo capital nessa fase de reestruturação produtiva. Suas ideias são absorvidas pelas empresas, após uma análise e comprovação de sua exequibilidade e vantagem (lucrativa) para o capital.
> Mas o processo não se restringe a essa dimensão, uma vez que parte do *saber intelectual do trabalho é* transferida para as máquinas informatizadas, que se tornam mais *inteligentes*. Como a máquina não pode *suprimir* o trabalho humano, ela necessita de uma maior *interação* entre a subjetividade que trabalha e o novo maquinário inteligente. Surge, portanto, o envolvimento *interativo* que aumenta ainda mais o *estranhamento do trabalho*, ampliando as formas modernas de fetichismo, distanciando ainda mais a subjetividade do exercício de uma cotidianidade autêntica e autodeterminada. (ANTUNES, ALVES, 2004, p. 347) (GRIFO DOS AUTORES)

Na verdade, essa captura da subjetividade implica no envolvimento do trabalhador por inteiro, de maneira que a condição de estranhamento torna-se tão profunda e interiorizada que

“[...] dissemina novas objetivações fechichizadas que se impõem a classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, ALVES, 2004, p. 346). Um exemplo marcante disso é a “qualificação para o mercado de trabalho”, onde o trabalhador utiliza-se de seu “tempo livre” para adquirir maior empregabilidade (ALVES, ANTUNES, 2004).

Ante ao exposto, entende-se que as mudanças ocorridas na esfera da produção com a reestruturação produtiva vieram a intensificar a exploração da força de trabalho, pois os fatores como “[...] a competitividade exacerbada, a exigência de produtividade, busca incessante de lucro, mudanças na matriz produtiva e difusão quase planetária da teoria neoliberal [...] levaram a precarização do trabalho” (MENDES *et al*, 2005, p. 4).

Essas mudanças pensadas apenas nos termos dos avanços produtivos do capital, invisibilizaram o sofrimento e o adoecimento dos trabalhadores, sendo que pouquíssimos esforços foram feitos para minimizar as péssimas condições laborais nesses ambientes (LARA, 2011). Tais alterações que privilegiaram, principalmente, os aspectos econômicos, vieram a impactar as esferas políticas, culturais e sociais, refletindo no surgimento de patologias decorrentes de uma sobrecarga cada vez maior, sendo elas: a síndrome de *Burnout*, as LER/DORT, alterações cognitivas, indicadores de estresse e tentativas de suicídio nos ambientes laborais (LACAZ, 2002).

Nessa senda, retoma-se a discussão acerca da urgência da ampliação do campo de atuação da Saúde do Trabalhador, que deve compreender as múltiplas determinações que constituem a saúde-doença sob o universo da intensificação do trabalho, alienação, polivalência, individualismos, subcontratação, terceirização... e outras formas mais, presentes em nossa sociedade, operando a partir da identificação do perfil patológico dos trabalhadores.

Para Mendes e Dias (1991), a característica principal da Saúde do Trabalhador é que trata-se um campo em construção no espaço da Saúde Pública, por isso seu diferencial, que constitui uma tentativa de aproximar o objeto (processo saúde-doença) com a sua prática (relações de trabalho), para se consolidá-la enquanto área, com vistas a contribuir com atuações mais efetivas.

Nesse percurso, a Saúde do Trabalhador estabelece a ruptura com a concepção hegemônica do vinculo causal entre a doença e o agente/fator de risco, tentando ultrapassar também, o enfoque dado somente ao processo produtivo, o qual desconsiderava a subjetividade do trabalhador (MINAYO-GOMEZ, THEDIM-COSTA, 1997; MENDES, WUNSCH, 2011).

A consolidação desse campo deu-se, portanto, tanto no âmbito da produção de conhecimentos, como no desenvolvimento de práticas e intervenções de atenção à saúde (MINAYO-GOMEZ, 2011). Destaque-se a abordagem de Laurel e Noriega (1989), que

distanciando-se do conceito de riscos, por considerarem insuficiente para apreensão do processo saúde-doença, desenvolveram a categoria “cargas de trabalho”, desdobrada em físicas, químicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas, para realizar análises mais precisas do processo de trabalho e como este se relaciona com a saúde do trabalhador. Com esse conceito buscou-se

> [...]ressaltar na análise do processo de trabalho os elementos deste que interatuam dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando aqueles processos de adaptação que se traduzem em desgaste, entendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva e psíquica. Vale dizer, o conceito de carga possibilita uma análise do processo de trabalho que extrai e sintetiza os elementos que determinam de modo importante o nexo biopsíquico da coletividade operaria e confere a este um modo histórico específico de “andar a vida”. (LAURELL, NORIEGA, 1989, p. 110).

Desde então, esse conceito tem sido referência no campo de estudo da saúde do trabalhador, pois além da concepção de riscos que trata a Saúde Ocupacional, busca compreender o processo de trabalho em sua totalidade, do qual para a análise do processo saúde-doença apreende e considera as condições laborais e de vida dos trabalhadores.

Corrobora Dias (1991) ao analisar que, a Saúde do Trabalhador deve buscar explicar o adoecer e morrer dos trabalhadores

> [...] segundo o modelo da determinação social do processo saúde-doença o trabalho que organiza a vida dos homens: o que e como produzem, o que pensam, o que consomem (onde moram, o que comem, onde estudam, como se informam/formam, os serviços a que tem acesso), o que valorizam, em que acreditam, (DIAS, 1994, p. 61)

Também, além da Saúde do Trabalhador avaliar a subsunção do trabalhador ao capital, esta se constitui espaço de resistência, pois nesse campo, de acordo com Mendes e Dias (1991, p. 347) “[...] os trabalhadores assumem o papel de atores, de sujeitos capazes de pensar e de se pensarem, produzindo uma experiência própria, no conjunto das representações da sociedade”. Daí a importância de recuperar o sentimento de solidariedade e de pertença à classe trabalhadora, opondo-se a dessubjetivação de classe e a banalização da injustiça social que é permeada pelos individualismos das relações sociais. Porém, cabe ressaltar que a Saúde do Trabalhador, apenas constitui-se nesse espaço de resistência quando há unificação do movimento operário, demonstrando sua expressividade. Logo, a condição para que se assuma o protagonismo nas relações de saúde – trabalho é a representatividade da massa trabalhadora a fim de exigir melhorarias nas condições dos ambientes laborais, garantindo a qualidade de vida no trabalho.

Frisa-se como fundamental tal condição, pois as relações de trabalho constituem-se de maneira desigual para a classe trabalhadora, ademais, dependem do contexto sócio-político da sociedade (MENDES, DIAS, 1991). Portanto, em diferentes sociedades, esse campo apresenta configurações diversas de acordo com a época e o país, motivo este que se optou por abordar a evolução desse campo no Brasil em um tópico específico, tratado na sequencia.

1.2 A SAÚDE DO TRABALHADOR NO CONTEXTO BRASILEIRO

Com o incremento da produção em série, advindo com a Revolução Industrial, no Brasil, mesmo com 100 anos de atraso, reproduziu-se o mesmo processo ocorrido nos países Europeus: mão de obra barata, empregando também mulheres e crianças, jornadas extenuantes e incompatíveis com a vida, que expressaram a fragilidade do trabalhador em relação à máquina, resultando no crescimento assustador de mortos, doentes e acidentados.

Nesse período, surgem no país, os primeiros médicos do trabalho, inseridos no interior das organizações, visando manter a mão-de-obra produtiva. Ademais, por intermédio do Decreto Legislativo n. 3.724, de 15 de janeiro de 1919, tem-se a primeira lei a respeito do acidente de trabalho, que seguiu ao modelo da Alemanha de Bismark, criado em 1881 (TODESCHINI, CODO, 2010).

Segundo Nogueira (2002, p. 143)

> A implantação das Caixas de Aposentadoria e Pensão, a partir de 1923 e a transformação das mesmas em Institutos de Aposentadoria e Pensão, na década de 1930, constituem-se nos embriões da política previdenciária, que se fortaleceu pautada no modelo securitário alemão. Foi-se consolidando um ideário favorável à uma relação pacífica entre trabalhador e empregador, na construção da ordem capitalista meritocrática brasileira.

Até então o Brasil não tinha nenhuma política nacional voltada para a saúde. Entretanto, em 1930, tem-se a criação do Ministério da Educação e Saúde e do Departamento Nacional de Saúde e Assistência Médico-Social, que desdobraram a política nacional do setor em duas estruturas: “[...] a de saúde pública, desenvolvida pelo Ministério através de Campanhas Nacionais, e a outra de seguro-saúde – realizada pelos serviços médicos associados aos Institutos de Aposentadorias e Pensões” (DRAIBE, 1992, p. 20).

A partir de 1934, em meio ao governo conservador de Vargas, são feitas as primeiras ratificações das Convenções da OIT[10], estando estas relacionadas à proteção a maternidade, trabalho noturno das mulheres, idade mínima para admissão aos trabalhos industriais e ao trabalho noturno para os menores nas indústrias. Ainda, neste mesmo governo, em 1943, tem-se a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que sintetizou as leis do trabalho, apresentando-se como um grande avanço.

Nogueira (2002) analisa que nesse período, o direito a saúde relacionava-se ao emprego formal, deste modo, somente quem tinha acesso aos benefícios eram as pessoas inseridas no mercado de trabalho. Contudo,

> Esse modelo de atenção à saúde, que foi ampliado de maneira intensa e de forma desordenada durante o período ditatorial, entrou em crise com o fim do milagre econômico, em meados da década de 1970, exigindo, do governo federal, alterações para manter o apoio político ao regime que apresentava fissuras e alto grau de impopularidade. Medidas de recomposição das bases de apoio governistas foram tentadas, tendo, inclusive, o governo federal, politizado o setor saúde, admitindo a sua crise e implementando iniciativas que reduzissem o clamor popular e, ao mesmo tempo, revertessem a situação de desgaste político. As manifestações de desagrado perduraram, furaram o cerco da censura e assumiram múltiplas formas de expressão, encenadas por atores políticos diferenciados. (NOGUEIRA, 2002, p. 145).

Tal cenário propiciou à articulação e organização de atores sociais, que posteriormente organizaram o Movimento da Reforma Sanitária, sendo que as propostas formuladas na década de 1970, destinadas ao setor saúde, somente foram divulgadas a partir de 1980, quando se teve condições políticas para isso (NOGUEIRA, 2002). A partir desse movimento, conforme Dias (1994) foram difundidas as ideias de Saúde do Trabalhador, que exerceram forte influência na elaboração do texto constitucional.

Paralelamente a essas alterações na política nacional, Lacaz (2007) analisa a mudança que ocorre dentro das indústrias relacionadas à atenção a saúde dos trabalhadores. Destaca o autor que nos anos de 1950 a 1960, em meio ao industrialismo desenvolvimentista, as características dos serviços prestados pelos médicos dentro das empresas são alteradas, passando a assumir as atribuições prescritas pela Saúde Ocupacional, atuando no âmbito de

[10] A OIT, criada em 1919 pelo Tratado de Versailles, ampliou a produção de normas em âmbito internacional relacionadas ao trabalho. Sua criação teve por objetivo a indicação de diretrizes sociais globais, o delineamento das interpretações das normas nacionais e a integração entre os sistemas nacionais e internacionais de proteção aos trabalhadores (BARZOTTO, 2007). De acordo com Oliveira (2007, p. 109), já na primeira reunião, foram firmadas "[...] seis convenções, que direta ou indiretamente visavam à proteção da saúde, bem-estar e integridade física dos trabalhadores, porquanto tratavam da limitação da jornada, desemprego, proteção à maternidade, trabalho noturno das mulheres, idade mínima para admissão de crianças e trabalho noturno dos menores". Entretanto, as Convenções e Recomendações estabelecidas não possuem destinatários específicos, sendo abertas a ratificação ou adesão dos países-membros.

causas como o absenteísmo, análise de doenças e acidentes ocupacionais e até no recrutamento e seleção.

Mas, embora a Saúde Ocupacional tenha sido adotada nas empresas brasileiras desde 1950, a regulamentação desse campo no país dá-se somente com a mudança do Capítulo V, Título II da CLT, por intermédio da Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, que objetivou "[...] aprofundar as medidas preventivas para retirar o Brasil da incômoda posição de campeão mundial em acidentes do trabalho" (OLIVEIRA, 2007, p. 109).

Assim, com o advento da Lei nº 6.514/77, em 1978, o Ministério do Trabalho publica as Normas Regulamentadoras do referido capítulo da CLT, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, por meio da Portaria nº 3.214. Tais normas desde sua publicação continuaram a ser atualizadas e ampliadas, sendo que a NR 36 encontra-se inserida nesta regulamentação, deste modo optou-se por aprofundar a descrição destas em tópico específico destinado ao ordenamento jurídico brasileiro.

Mesmo com o relativo progresso normativo, nos anos de 1980 "[...] as doenças e acidentes do trabalho continuaram afetando duramente a classe trabalhadora, sobretudo pelo rápido processo de industrialização" (OLIVEIRA, 2007, p. 109). Frente a isso, os trabalhadores, juntamente com o movimento sindical, passaram a realizar mais pressões, reivindicando condições de segurança e saúde nos locais de trabalho e o direito de participar opinando e recebendo informações sobre essas questões.

Outrossim, com o advento da Convenção nº 155 da OIT, publicada em 1981, que trata sobre saúde e segurança dos trabalhadores, e da Convenção nº 161 que aborda sobre serviços de saúde no trabalho, em 1985, reforçou-se as exigências do movimento dos trabalhadores.

Deste modo, em 1986, tem-se a I Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores, cujas resoluções relativas ao "[...] entendimento e a definição das competências do Sistema Único de Saúde (SUS) em relação à saúde dos trabalhadores" (MINAYO-GOMEZ, 2011, p. 25) foram incorporadas no texto da Carta Magna, publicada em 1988. Ademais, tal conferência representou "[...] sem duvida, uma contribuição da maior importância para o processo de redemocratização, não só do setor Saúde, mas também da própria vida política brasileira" (BRASIL, 1986, p. 1).

Portanto, a emergência do campo de saúde do trabalhador no contexto brasileiro ocorre no inicio dos anos de 1980, em um cenário de transição democrática. Dentre as características

básicas, no bojo da Reforma Sanitária[11], que influenciaram esse campo, Mendes e Dias (1991, p. 348) destacam:

> - [...] um novo pensar sobre o processo saúde-doença, e o papel exercido pelo trabalho na sua determinação.
> - Há o desvelamento circunscrito, porém inquestionável, de um adoecer e morrer dos trabalhadores, caracterizado por verdadeiras "epidemias", tanto de doenças profissionais clássicas (intoxicação por chumbo, mercúrio, benzeno, e a silicose), quanto de "novas" doenças relacionadas ao trabalho, como a LER (lesões por esforços repetitivos), por exemplo.
> - São denunciadas as políticas públicas e o sistema de saúde, incapazes de dar respostas às necessidades de saúde da população, e dos trabalhadores, em especial.
> - Surgem novas práticas sindicais em saúde, traduzidas em reivindicações de melhores condições de trabalho, através da ampliação do debate, circulação de informações, inclusão de, pautas específicas nas negociações coletivas, da reformulação do trabalho das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), no bojo da emergência do novo sindicalismo.

Salienta-se que essas reivindicações, propostas pelos movimentos sociais entre o período de 1970 a 1980, objetivaram, conforme Nogueira (2002, p. 150) ampliar a esfera pública e inscrever "[...] pretensões a direitos reais e efetivos na agenda política e, posteriormente, estatal e jurídica. Em outras palavras, a luta queria aumentar o usufruto de serviços sociais fora do mercado".

Essa luta, no contexto brasileiro, avançou constituindo outra relação entre Estado e Sociedade (LACAZ, 2002), firmada por um novo conceito de cidadania, que Nogueira (2002, p. 150) denomina de *cidadania estratégica*[12], na qual "[...] os direitos são qualificados como meios para obter a igualdade, não unicamente jurídica e formal, mas sim para viabilizar a liberdade, tanto no plano econômico como político". Desde então, situou-se a saúde enquanto perspectiva de direito (MINAYO-GOMEZ, 2011), passando a exigir a atuação do Estado para assegurá-la, firmando-se tal compromisso expresso na Constituição de 1988.

---

[11] Segundo Arouca (1998, s.p.), "a Reforma Sanitária brasileira nasceu na luta contra a ditadura, com o tema Saúde e Democracia, e estruturou-se nas universidades, no movimento sindical, em experiências regionais de organização de serviços. Esse movimento social consolidou-se na 8ª Conferência Nacional de Saúde, em 1986, na qual, pela primeira vez, mais de cinco mil representantes de todos os seguimentos da sociedade civil discutiram um novo modelo de saúde para o Brasil. O resultado foi garantir na Constituição, por meio de emenda popular, que a saúde é um direito do cidadão e um dever do Estado".

[12] Conforme Nogueira (2002, p. 150) a cidadania estratégica é um "[...] ideal de cidadania foi fruto de uma conjuntura nacional que evidenciou, depois de longo tempo de governo ditatorial, a possibilidade de uma construção política iniciada nos espaços organizativos da sociedade civil. A cidadania social na saúde foi sendo fundamentada na realidade concreta, ultrapassando os dispositivos jurídicos e chegando ao que se convencionou chamar o *direito a ter direitos*. O *direito a ter direitos*, na área da saúde, reflete uma visão de cidadania estratégica, que tem como base a organização em torno das necessidades de saúde, que, no caso, não estão reduzidas unicamente à atenção médica, paradigma que dominou muito tempo o setor. A organização abarca os fatores de ordem política, econômica e social que condicionam o direito a ter acesso aos bens e serviços necessários para se garantir a saúde e uma consciência sanitária que se traduziu em ações operativas na concretização do direito".

Todavia, mesmo com o avanço normativo nesse campo com a Carta Constituinte de 1988, a ST somente foi definida em 1998, ou seja, dez anos depois, pela Portaria nº. 3.908, que estabeleceu procedimentos para orientar e instrumentalizar as ações e serviços de saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde (SUS).

Ante ao exposto, identifica-se que as discussões acerca da implantação dos serviços de ST e as normativas, são esparsas, não sendo desenvolvidas ações efetivas de forma orgânica e universal, propostas por uma Política Nacional de Saúde do Trabalhador. Tentativas já foram feitas para a construção de tal Política, mas

> Apesar das definições e normatizações legais a implantação do modelo de atenção a Saúde do Trabalhador fundamentado nos princípios da universalidade, equidade e integralidade e controle social das políticas e dos serviços de saúde pelo SUS, ainda encontra inúmeras resistências e tensões entre setores da Saúde, Trabalho e Previdência Social. Assim, a integração das ações de Saúde do Trabalhador sob a coordenação do SUS, ou seja, a partir de uma verdadeira integração intersetorial embasada nos princípios do SUS (universalidade, integralidade, e controle social), encontra-se muito distante de efetivar-se. (MENDES *et al*, 2005, p. 7).

Essa dificuldade de unificação, entre as três esferas do governo existe, pois a ST é um campo de práticas, competências e atribuições, no qual seu objeto: a saúde vinculada ao processo produtivo é extremamente complexa e por isso aduz a necessidade de construir interfaces institucionais diversas que contemplem a abrangência desse campo.

Mas, apesar de inexistir ainda uma política unificada, não podem ser desconsideradas as atuações isoladas, pois contribuíram para que se avançasse enormemente no âmbito da saúde do trabalhador. Assim, destaca-se que conforme Minayo-Gomez e Lacaz (2005), a evolução do campo da ST no Brasil, pode ser compreendida em dois momentos distintos, sendo, um na Reforma Sanitária, até 1986 e o outro posterior a ela.

Como parte do movimento da Reforma Sanitária, o primeiro momento, segundo Minayo-Gomez e Lacaz (2005) começa em 1978 e termina em 1986, inclui a realização da I Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores como desdobramento da VIII Conferência Nacional de Saúde, que define os chamados Programas de Saúde do Trabalhador (PST), incorporando através destes, a atenção à saúde dos trabalhadores na Saúde Pública.

> Esse modelo de atenção adotou princípios e diretrizes que posteriormente foram incorporados ao SUS: a "participação e o controle social", a partir da atuação dos sindicatos de trabalhadores na gestão dos PST; a "integralidade", mediante a articulação entre assistência e vigilância e a "universalidade", pois todo trabalhador tinha direito ao atendimento, independentemente de ser ou não assegurado da Previdência Social. (MINAYO-GOMEZ, LACAZ, 2005, p. 804).

Já o segundo momento, ocorre no período posterior a 1987. Nele, segundo Dias (1994) inclui-se a II Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e sua consolidação do marco legal pelas Leis 8.080/90 e 8.142/90. Ademais, tem-se a

> [...] a implantação e a implementação de planos de ação em importantes municípios brasileiros, visando incorporar a atenção à saúde dos trabalhadores na rede de serviços, sob a perspectiva de municipalização da saúde. Em um momento de transição, foram implementados os Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores (CRST), que incorporaram as categorias conceituais de análise do trabalho, atuando por meio de equipes multiprofissionais e com a participação sindical nos Conselhos e Gestores. (MINAYO-GOMEZ, LACAZ, 2005, p. 805).

Nesse interim, salienta-se que o Programa de Saúde do Trabalhador passou por uma transição, sendo incorporado posteriormente pelos Centros de Referência em Saúde dos Trabalhadores. Apesar disso, Minayo-Gomez e Lacaz (2005) afirmam que as propostas desses centros acabaram se constituindo num fim em si mesmo, pois trabalhavam com a demanda aberta, pouco integrada a rede básica.

Essa experiência levou a instituição a partir de setembro de 2002, pela Portaria nº 1.979/02 do Ministério da Saúde da Rede Nacional de Atenção Integral a Saúde do Trabalhador (Renast), que é uma rede nacional organizada com o proposito de implementar ações, na perspectiva da Saúde do Trabalhador, de prevenção, vigilância e promoção a saúde. Com a publicação da Portaria nº 2.728 em novembro de 2009, conforme art. 1º § a Renast deve integrar os serviços do SUS, sendo que no § 3º, inciso I, estabelece que a sua implementação se ocorre pela estruturação da rede de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST, que posteriormente exerceram papel fundamental na constituição da NR 36.

Ainda nesse cenário, deve ser mencionada a Previdência Social, prevista na Carta Constituinte e regulamentada pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dispondo em seu art. 1º que a Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente. Sua atuação ocorre de forma curativa, como nos moldes ainda estabelecidos das Caixas de Aposentadorias e Pensões, mantendo a segregação entre: os contribuintes inseridos no mercado de trabalho, e os não contribuintes, sendo que a segurança do acesso ao benefício destina-se somente àqueles que participam dos planos previdenciários.

Conforme Todeschini e Lino (2010, p. 29)

> A Previdência Social tem a obrigação de dar cobertura ao acidente de trabalho [...]. Atualmente a cobertura pública está nas mãos do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Cabe ao INSS toda regulamentação do reconhecimento das incapacidades, inclusive as comuns como as acidentárias.

Ainda, em relação à Previdência Social, tem-se em 2007 a publicação do Decreto Nº 6.042, de 12 de fevereiro, que disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)[13].

Com a inclusão do NTEP, foi possivel indentificar um novo modo de adoecer e morrer da classe trabalhadora, que se configurou desde a reestruturação produtiva. A partir dele, buscou-se estabelecer, conforme art. 337 § 3º o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexo técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade.

Com o NTEP, o nexo é epidemiológico, logo, as empresas começaram a serem obrigadas a comprovar que detinham implantadas todas as medidas de segurança e saúde e que o trabalhador não adquiriu a doença ou lesão exercendo sua atividade.

Além disso, juntamente com o NTEP, foi instituído que o FAP acompanhe as empresas individualmente, reduzindo as alíquotas do Seguro Acidente de Trabalho (SAT), das que tiverem menores índices de agravos e cobrando alíquotas mais elevadas daquelas que apresentam maiores índices de adoecimentos.

A aplicação do NTEP foi de suma importância para o combate de grande parte da subnotificação dos acidentes de trabalho, porém de acordo com Todeschini e Lino (2010) no ano de 2000, 52% dos ocupados possuíam trabalho formal, sendo que os 48% restantes de ocupados, encontravam-se fora da cobertura acidentária, portanto, excluídos da metodologia de reconhecimento do NTEP.

Assim, diante do exposto, percebeu-se o quão fragmentado é o campo de ST, sendo a prevenção à única tarefa comum a todas as estruturas. Logo as ações de cada órgão governamental podem ser sintetizadas, segundo Todeschini e Lino (2010) como:

- *Trabalho:* relacionadas à fiscalização e normatização (NR's);
- *Previdência:* reconhecimento das incapacidades comuns ou acidentárias pelo NTEP, concessão de benefícios, cobrança do SAT (Seguro Acidente de Trabalho) e a evolução do FAT (Fator Acidentário de Prevenção), a ser cobrado de modo individual para cada empresa, conforme de Lei nº 10.666/03;

[13] Com NTEP, passa-se a reconhecer patologias relacionadas ao trabalho, por meio de análises epidemiológicas entre a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) e a Classificação Internacional de Doenças (CID-10).

- *Saúde/SUS*: ações de vigilância sanitária e saúde do trabalhador, colaborando na proteção do trabalho, contando com a participação dos CEREST da rede pública do SUS.

Nesse breve histórico da saúde do trabalhador no contexto brasileiro, registraram-se de maneira sintética, algumas etapas da construção teórica do direito a saúde do trabalhador. Com isso, é possível identificar que as normas que abordam a proteção jurídica dos trabalhadores, relativas à segurança e saúde, encontram-se dispersas nos diplomas legais, dificultando seu conhecimento, consulta e aplicação de maneira efetiva. Logo, no próximo tópico busca-se trazer em voga o direito já positivado no ordenamento jurídico brasileiro.

Evidencia-se que o ordenamento jurídico é regido pelo princípio da supremacia da constitucional, ou seja, a Constituição Federal de 1988, que dentro do sistema normativo brasileiro, se constitui a norma de maior relevância. Em razão disso, todas as demais leis e regulamentações devem se coadunar ao que se encontra disposto na Carta Magna.

Ante ao exposto, a estrutura do próximo tópico se dará a partir da inserção da saúde – em específico, a saúde do trabalhador, na Constituição da República, posteriormente, aprofundando ao que se encontra disposto na CLT e nas Normas Regulamentadoras. O que se espera não é elaborar uma revisão exaustiva, mas sim compreender como as NR's, em específico a NR 36, se relaciona(m) com a CLT e a CF de 1988.

1.2.1 A Saúde do Trabalhador no Ordenamento Jurídico Brasileiro

O Movimento da Saúde do Trabalhador, como campo de práticas e conhecimentos, avançou na conjuntura de redemocratização do país (LACAZ, 2002). Consagrou-se na Constituição Federal (CF) de 1988, sendo este, como define Oliveira (2007, p. 110) "[...] o marco principal de introdução da etapa da saúde do trabalhador no ordenamento jurídico".

A partir da CF de 1988, com a instituição do SUS e a sua incorporação em área de competência própria da saúde, a Saúde do Trabalhador (ST) passa a ter nova definição e delineamento institucional.

> Tal resultado, advindo de um processo constituinte com participação dos movimentos social e sindical, ensejou estados e municípios a atualizarem seus estatutos jurídicos de forma a acompanhar essas modificações e reforçar suas práticas no campo da Saúde, em especial da Saúde do Trabalhador. (BRASIL, 2001, p. 7).

Desde a promulgação do texto constitucional, este passou a ser a principal fonte normativa em saúde do trabalhador no contexto brasileiro, isso porque, todas as demais normas devem se coadunar com o que nela encontra-se disposto.

Conforme os princípios estabelecidos pela Carta Constituinte, celebrados no art. 1º, é imprescindível destacar que a República Federativa do Brasil se edifica na construção do Estado Democrático de Direito, sendo que alguns de seus fundamentos preconizam, de acordo com o inciso III – a dignidade da pessoa humana, que apresenta a saúde como um de seus desdobramentos; e IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Tais fundamentos são alcançados quando o labor é decente[14], desempenhado em ambientes seguros e salubres.

Além disso, o art. 170 da CF trata que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano, já o art. 193 aborda que a ordem social deve ter como base o primado do trabalho. Esses artigos vêm a encontro de um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, que é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (Art. 3, I).

Conforme o art. 6º da CF, a saúde, consagrou-se como um dos direitos sociais. Deste modo, cabe ao Estado à realização de prestações positivas, através de ações governamentais e políticas sociais e econômicas, visando garantir à promoção a saúde.

A partir da CF, a saúde passou a ser tratada como direito fundamental. Todavia, especificamente, este direito é assegurado em seus artigos 196 a 200. Sendo que o art. 200, delimita as atribuições do SUS, que posteriormente são mais detalhadas nas Leis nº 8.080/90 e 8.142/90; e o art. 196, em sintonia com as declarações internacionais, dispõe sobre o caráter universal desse direito:

> Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Ademais, na Carta Constitucional, têm-se outros artigos que asseguram a saúde dos trabalhadores. Logo, no art. 7º, inciso XXII, aborda-se a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Para Oliveira (2007, p. 111)

[14] O conceito de trabalho decente segundo a Organização Internacional do Trabalho (2010) é o trabalho produtivo com remuneração equitativa, segurança no local de trabalho, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para expressar as suas preocupações, organização e participação nas decisões que afetam a vida dos trabalhadores e igualdade de oportunidade entre os gêneros.

> A segurança visa à integridade física do trabalhador e a higiene tem por objetivo o controle dos agentes do ambiente de trabalho para a manutenção da saúde no seu amplo sentido. Pela primeira vez, o texto da Constituição menciona "normas de saúde", e, por isso, não pode ser relegada a segundo plano a amplitude do conceito de saúde, que abrange o bem-estar físico, mental e social.

Evidencia-se, assim, que o referido artigo, se coaduna ao disposto no art. 3º alínea "e" da Convenção 155 da OIT, que compreende a saúde em uma perspectiva mais abrangente, uma vez que

> e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só as ausências das afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (SCALÉRCIO, MINTO, 2016, p. 159).

O art. 7º, inciso XXIII da CF, por sua vez, aborda os adicionais de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, sendo sempre mais conhecido do que o inciso citado anteriormente. Tal fato se deve, pois no Brasil é mais usual a monetarização do risco ao invés de medidas de redução ou extinção deste, concepção esta que vem colidir, por exemplo, com o princípio da dignidade humana previsto na Carta Magna.

Entretanto, nem sempre a eliminação do risco é possível, uma vez que existem algumas atividades insalubres e/ou periculosas que são indispensáveis para a manutenção da vida em sociedade. Nesse sentido, Oliveira (2007, p. 111) analisa que

> A conclusão que se impõe é que o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os fatores (físicos, químicos, biológicos, fisiológicos, estressantes, psíquicos etc.) que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho. Em sintonia com esse princípio da redução dos riscos, a alternativa de utilização dos equipamentos de proteção individual só deverá ser implementada quando tiverem sido adotados todos os meios conhecidos para eliminação do risco e este, ainda assim, permanecer.

Também, da CF de 1988 o art. 7º, inciso XXVIII, estabelece que fica a cargo do empregador, nos casos em que incorrer dolo ou culpa, o pagamento indenização nos casos de acidentes do trabalho, caracterizando que a saúde é um direito do trabalhador e dever do empregador, vindo a encontro do que preconiza a CLT.

Salienta-se que desde a promulgação da CF, esta passou a ser a principal fonte normativa em saúde do trabalhador no contexto brasileiro. No entanto, embora a CLT tenha sido anterior a Carta Magna, o sistema jurídico inaugurado em 1988 recepcionou as demais normas

infraconstitucionais compatíveis com seu texto, que vigoravam até então, logo ambas normativas coexistem e se complementam no ordenamento jurídico brasileiro.

Diante disso, no plano infraconstitucional brasileiro, a saúde do trabalhador tem sido objeto de regulamentação dispersa, inclusive entre diversos órgãos e setores competentes. Corroborando, Almeida (2011, p. 201) assevera que

> [...] apesar da existência de comissão assessora específica para a área junto ao Conselho Nacional de Saúde, da realização de conferencias nacionais de ST e de diversas tentativas de superação dos problemas identificados, continuamos, na prática, sem uma Política Nacional de Saúde do Trabalhador e sem um ator político que consiga dar vida e dinamizar a construção de um projeto para a área orientando, estrategicamente, em consonância com os princípios e com a definição de ST incorporada ao Sistema Único de Saúde (SUS).

Assim, tratar da saúde no plano infraconstitucional exige abordar vários dispositivos provenientes de diversos setores jurídico-institucionais, tais como CLT e NR's.

As disposições da CLT, juntamente com as Normas Regulamentadoras, enquanto política tratam principalmente das obrigações dos empregadores acerca da segurança e saúde dos trabalhadores nas organizações. O Capítulo V, Título II da CLT, publicado pela Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, veio a regulamentar o campo da saúde e medicina do trabalho no Brasil.

Entretanto, desde que a CLT foi promulgada, o referido capítulo foi reformulado duas vezes, onde a primeira deu-se pelo Decreto Lei nº, de 28 de fevereiro de 1967, e posteriormente por intermédio da Lei nº 6.514/77. Esta última mudança ao invés de conter um detalhamento dos preceitos nos dispositivos legais, estabeleceu que cabia ao Ministério do Trabalho a competência normativa não só para regulamentar, mas também para complementar as normas do Capítulo V, conforme art. 200 da CLT:

> Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:
> I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;
> II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;
> III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;
> IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

> V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;
> VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;
> VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;
> VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.
> Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

Oliveira (2007) analisa que além da delegação genérica atribuída ao Ministério do Trabalho, pelo art. 200, ao longo de todo o Capítulo V têm-se incumbências específicas que determinam que o referido órgão faça a expedição de normas técnicas, regulamentando e complementando as previsões enunciadas, de acordo com os artigos 155; 162; 163; 168; 169; 174; 175; 178; 179; 182; 186; 187; 188; 190; 192; 193; 194; 195; 196 e 198, da CLT. Ademais, observa o autor que, a opção do legislador por delegar tal competência ao Ministério do Trabalho, reduziu a extensão do Capítulo V, antes composto por 70 artigos e depois da reforma de 1977, reduzido a 48, pela revogação expressa dos artigos 202 a 223 da CLT, conforme disposto no art. 5º da Lei nº 6.514/77.

Composto por 16 seções, o Capítulo V do Título II da CLT, trata das normas relativas à segurança e medicina do trabalhador. Desde o art. 154 ao 200, compreende questões como: disposições gerais, inspeção prévia e do embargo ou interdição, órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas, penalidades, até questões mais específicas, tais como iluminação, conforto térmico, edificações, máquinas e equipamentos, entre outras. Mas, o dispositivo mais conhecido é o que trata a seção XIII – das Atividades Insalubres ou Perigosas, demonstrando que a pretensão de remuneração imediata desperta mais interesse que a preservação da vida e da saúde (OLIVEIRA, 2007).

As diretrizes que dispõe o Capítulo V, Título II da CLT, frente à delegação ao Ministério do Trabalho, são detalhadas, por intermédio da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, que aprova as Normas Regulamentadoras – NR’s relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

Através da Portaria nº 3.214/78, foram aprovadas 28 NR’s, contudo, de acordo com Gonçalves (2006, p. 31)

> [...] em decorrência da acelerada revolução tecnológica que tem desencadeado profundas mudanças na relação trabalho-capital, as normas regulamentadoras da proteção jurídica à segurança e saúde no trabalho encontram-se em contínuo processo de atualização e modernização, objetivando a melhoria das condições ambientais do trabalho, afinal de contas, é missão institucional do Estado velar pela saúde e integridade física de sua força produtiva.

Logo, após várias atualizações, alterações e acréscimos realizados, hoje existem 36 Normas Regulamentadoras, relacionadas abaixo:

NR 1	Disposições Gerais
NR 2	Inspeção Prévia
NR 3	Embargo ou Interdição
NR 4	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT
NR 5	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA
NR 6	Equipamentos de Proteção Individual – EPI
NR 7	Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO
NR 8	Edificações
NR 9	Programas de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA
NR 10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
NR 11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais
NR 12	Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
NR 13	Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações
NR 14	Fornos
NR 15	Atividades e Operações Insalubres
NR 16	Atividades e Operações Perigosas
NR 17	Ergonomia
NR 18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção
NR 19	Explosivos
NR 20	Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis
NR 21	Trabalho a Céu Aberto
NR 22	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
NR 23	Proteção Contra Incêndios
NR 24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR 25	Resíduos Industriais
NR 26	Sinalização de Segurança
NR 27	Registro de Profissionais - (Revogada pela Portaria GM n.º 262, 29/05/2008)
NR 28	Fiscalização e Penalidades
NR 29	Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR 30	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR 31	Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura
NR 32	Segurança e Saúde no Trabalho em Estabelecimentos de Saúde
NR 33	Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
NR 34	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
NR 35	Trabalho em Altura
NR 36	Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

Quadro 1: Normas Regulamentadoras do Ministério de Trabalho e Emprego.

Fonte: Adaptado Ministério de Trabalho e Emprego (2017).

A partir do quadro 1, evidencia-se que as NR's são fragmentadas por assuntos, entretanto, elas se complementam, deste modo deve o empregador, os trabalhadores e os órgãos fiscalizadores que compõe a estrutura estatal, estarem atentos ao que se encontra disposto nelas.

Enquanto algumas dessas normas detêm caráter genérico e buscam esmiuçar e esclarecer as previsões enunciadas em alguns artigos do Capítulo V, Título II da CLT; outras se destinam a segmentos e atividades determinados, tais como a NR 8, que trata sobre edificações, a NR 29, dispondo sobre trabalho portuário, e a NR 36 (objeto de estudo da presente pesquisa) que se aplica em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.

Estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, as Normas Regulamentadoras, representam em nível normativo a mesma equiparação a uma Lei Ordinária, portanto, o empregador deve cumpri-las, pois, uma vez constatado qualquer transgressão que leve a um acidente ocupacional, este arcará com as indenizações correspondentes.

As disposições da CLT e das NR's fundamentam obrigações voltadas especialmente ao empregador. Conforme o art. 157 da CLT, destinado à responsabilização das empresas, estabelece em seus incisos I e II que cabe a estas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, bem como instruir os empregados quanto às precauções a serem tomadas no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Tal determinação, indica que compete ao empregador à implementação das diretivas previstas no Capítulo V, Título II e nas NR's, a fim de criar uma cultura de prevenção de acidentes na organização.

Já, em contrapartida, o art. 158 da CLT, destina-se aos empregados, que devem contribuir com esse processo. Entretanto, consta no referido artigo, que pode-se ensejar justa causa os episódios em que haja resistência por parte do trabalhador em não cumprir as alterações realizadas pelas empresas, que visaram atender as determinações do campo de segurança e saúde no trabalho.

Oliveira (2007, p. 126 – 7) analisa que,

> Em mais de uma oportunidade as entidades patronais tentaram, sem êxito, a declaração de inconstitucionalidade das Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho pelo STF. Em 1990, a Federação Nacional das Empresas de Serviços Técnicos de Informática e Similares - FENAIFO - ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 360-7 em face da Portaria n. 3.435 do Ministério do Trabalho que tratava da NR-17 a respeito de Ergonomia, mas o STF, por unanimidade, não conheceu da ação. De forma semelhante, em 1995, a Confederação Nacional de Transportes - CNT - ajuizou a Ação Direta de Inconstitucionalidade, com pedido cautelar, n. 1.347-5, insurgindo-se contra as Portarias n. 24 e 25/94 baixadas pelo Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho, as quais reformularam as NR's 7 (PCMSO) e 9 (PPRA) da Portaria n. 3.214/78, mas também nesse caso o STF não conheceu da ação. O entendimento reiterado do STF é que não cabe ação direta de

> inconstitucionalidade para o exame de ato regulamentar de lei, sendo que eventual extravasamento das Portarias aos comandos legais poderá ensejar o controle difuso de legalidade, por ocasião do julgamento do caso concreto.

Nesse interim, é importante mencionar que as primeiras NR's instituídas pelo Ministério do Trabalho, não passaram por uma discussão prévia com os trabalhadores e empregadores acerca da elaboração de sua redação e aplicabilidade prática, sendo estas simplesmente publicadas, tendo que ser implementadas nas empresas.

Contudo, em 1992, o Brasil, ao ratificar a Convenção 155 da OIT, firma um compromisso em alterar a maneira como as normativas relacionadas ao trabalho têm sido construídas. Deste modo, destaca-se o texto de dois artigos que foram determinantes para essa reformulação, os quais são:

> Art. 4
> 1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.
> 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.
> Art. 8 - Todo Membro deverá adotar, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção. (SCALÉRCIO, MINTO, 2016, p. 159).

Assim, em de 02 de outubro de 2003, publica-se a Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.127, que altera os procedimentos para a elaboração de normas regulamentares relacionadas à saúde, segurança e condições gerais de trabalho, para o sistema tripartite e paritário, abrindo espaço para a participação ativa, na elaboração das NR's, da classe trabalhadora e patronal, juntamente com os representantes do Estado. Corroborando, Oliveira (2007, p. 125) afirma que "[...] com essa participação tripartite, as normas regulamentadoras passaram a ter mais legitimidade e maior aceitação dos atores sociais diretamente envolvidos".

Ainda, acerca do que dispõe o art. 4º da Convenção 155 da OIT, destaque-se a parte que trata sobre "[...] reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho". Logo, mesmo que as primeiras NR's foram instituídas, estas devem ser sempre revistas, dadas as alterações que ocorrem constantemente na esfera produtiva.

Nesse sentido, Oliveira (2007) assinala a facilidade acerca da opção metodológica adotada na construção das normas, que são divididas por temas, permitindo ao Ministério do Trabalho a promoção de atualizações parciais, bem como elaboração de novas normas, conforme a maior demanda ou necessidade do momento.

Portanto, em 1978, instituíram-se 28 NR's, sendo posteriormente acrescidas a lista mais 8 delas. Cada norma regulamentada emergiu de uma necessidade, devido às alterações de produção, assim, compreender a implementação e implantação destas na prática exige conhecer as condições laborais do segmento determinado a que se destinam. Deste modo, como o objeto desta dissertação é a NR 36, no próximo tratar-se-á de como esta se constituiu no contexto atual da sociedade brasileira e os principais tópicos que ela contempla.

2. NORMA REGULAMENTADORA 36: UMA POLÍTICA DE SAÚDE DO TRABALHADOR VOLTADA PARA O SETOR FRÍGORÍFICO

Para compreender os objetivos da NR 36 e as mudanças esperadas nos ambientes laborais das indústrias frigoríficas desde sua vigência, faz-se necessário conhecer como era o ambiente de trabalho e as doenças que levaram os trabalhadores deste segmento à incapacidade.

Deste modo, o presente capítulo fará uma breve análise de contexto acerca de como ocorreu à reestruturação produtiva nas agroindústrias, demonstrando como estes alcançaram representatividade econômica no país. Em contrapartida, será problematizado o adoecimento dos trabalhadores tendo em vista que as mudanças nas organizações vislumbraram apenas o viés econômico.

Tal discussão será feita com enfoque nos atores que participaram desse processo, objetivando fundamentar sua caracterização, posto que cada qual defende seus interesses e racionalidades, o que também vem a implicar na implementação da norma e na percepção destes com relação a esse processo.

Posteriormente será feita uma breve discussão acerca do conteúdo da norma, destacando seus objetivos, tópicos e prazos para adequação dos ambientes agroindustriais. Entende-se fundamental conhecê-la para compreender sob quais questões se fundamenta, avaliando também suas limitações.

2.1. SAÚDE DO TRABALHADOR *versus* SAÚDE ECONÔMICA DAS EMPRESAS FRIGORÍFICAS: interesses distintos?

Com a reestruturação produtiva, o segmento de abate e processamento de carnes e derivados foi um dos setores econômicos que passou por profundas transformações. Essas atividades deixaram de ser tradicionais e artesanais, tornando-se, a partir dos anos de 1990, num dos setores de ponta em termos de tecnologia e produção, atendendo não somente ao mercado interno, como também o externo.

Santos (2011), em sua pesquisa, estudou as mudanças que ocorreram numa unidade agroindustrial de uma grande empresa localizada no Oeste Catarinense. Salienta-se que esse estudo, apesar de ser feito num frigorífico específico, pode ser aplicado de maneira geral as

grandes empresas do ramo, pois as características principais de alteração na produção, apontadas por Santos (2011) aparecem em outras pesquisas, tais como Neli (2006); Heck (2013); e Espíndola (1999).

Assim, analisa a autora que na referida fábrica, objetivando aumentar a produtividade e competitividade, combinou-se a produção de linha fordista/taylorista, caracterizada pelos: trabalhos parcelares, repetitivos, fixação nos postos de trabalho, horários rígidos e monotonia; com elementos do toyotismo, tais como: a questão do saber operário, trabalho por produtividade, flexibilização do trabalho e de direitos, introdução de novas tecnologias, multifuncionalidade dos operários, e o *just in time*, os quais serão abordados na sequencia.

a) "Questão do saber operário"

Através da implantação das técnicas de 5S (senso de utilização, senso de ordenação, senso de limpeza, senso de saúde, senso de autodisciplina), CQS - Círculos de Qualidade Sadia; TQS - Total Qualidade Sadia; BMP - Boas Práticas de Produção; MA - Manutenção Autônoma; PL - Planilha de Controle; MT - Manual de Treinamento; PO - Procedimentos Operacionais, dentre outras, as indústrias frigoríficas, visando aumentar a produtividade, capturam a subjetividade do trabalhador de chão de fábrica, passando a envolvê-lo na solução dos problemas do cotidiano. Tal envolvimento fez com que estes passassem a se imaginar como colaboradores, ao invés de empregados, aumentando os individualismos nos ambientes laborais (SANTOS, 2011).

b) "Trabalho por produtividade"

Conforme Espíndola (1999), a partir dos anos de 1990, as agroindústrias de alimentos têm investido no aumento das metas de trabalho tanto no plano individual como no coletivo, objetivando ampliar a produção. Tais metas de produtividade dirigiram-se a todos os setores do frigorífico, sendo que quando atingidas, passaram a converter-se em pontos para o aumento salarial do trabalhador.

Acerca da remuneração flexível ligada ao plano de metas, observa Alves (2011, p. 41), que

> [...] o trabalhador assalariado torna-se "carrasco de si mesmo". A quebra da autoestima como pessoa humana e a "administração do medo" estilhaçam a

> "personalidade autônoma" do trabalho vivo, "reconstruindo-se" uma individualidade pessoal mais susceptível às demandas sistêmicas do capital.

Com as metas, tudo passa ser considerado no momento de avaliação dos supervisores. De acordo com Santos (2011, p. 188), isso se converte numa "[...] cobrança constante dos próprios empregados em cima de outros empregados que não atinjam a meta, (por não terem condições físicas, ou por estarem doentes), ou em cima de empregados que faltam".

Tal fato se deve, pois, a avaliação por produtividade perpassa desde a esfera da meta coletiva: se a equipe conseguiu dar conta, até a individual: se o empregado produziu, se pegou todas as peças que lhe pertenciam na esteira, se faltou ou chegou atrasado.

c) "Flexibilização do trabalho e de direitos"

Com a reestruturação produtiva, assim como a nível internacional, segundo Lopes (1994, p. 13) no Brasil, todas as empresas, fazem uma constante e intensa pressão objetivando o "[...] barateamento da força de trabalho (no sentido de maior facilidade de emprego/desemprego, uso polivalente dessa mão-de-obra, do congelamento ou mesmo rebaixamento salarial, etc.)".

Da retirada de direitos, conforme Santos (2011) tem-se: o banco de horas, onde nos dias com metas mais elevadas os trabalhadores podem ultrapassar às 56 horas semanais, podendo estas horas serem compensadas em dias de pouca produção, ao invés de pagas como horas extras; contratação de empresas terceirizadas para realização de atividades; redução do salário normativo da categoria, uma vez que a direção da empresa sempre negociou o reajuste salarial inferior as perdas salarias do período; e ainda, por um determinado período, as agroindústrias "deram a oportunidade" para alunos do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)/Serviço Social do Comércio (SESC), que estavam aprendendo suas profissões, trabalharem gratuitamente na linha de produção por 30 dias, sendo estes posteriormente contratados pela legislação de trabalho temporário.

Como as agroindústrias não passaram por uma crise financeira nessa transição, estas se aproveitaram da retirada de direitos laborais para explorar os trabalhadores, o que resultou na expansão desse segmento no mercado, aumentando consequentemente os lucros e as exportações.

Contudo, no que tange a flexibilização do trabalho, Santos (2011) assevera que a agroindústria implantou pouco deste elemento. Na relação: horário x tempo x linha de produção, estas seguem ainda os mesmos moldes taylorista/fordista. Logo,

> [...] o operário não pode se atrasar, nem sair mais cedo do labor, sendo que qualquer chegada tarde, ou saída cedo, acarreta advertências ou suspensões, podendo, (dependendo das vezes e do humor da chefia) chegar a demissões por justa causa. (SANTOS, 2011, p. 189).

d) "Introdução de novas tecnologias"

Anterior à década de 1990, embora já existisse a nória[15] e houvesse cobrança para atingir metas, os trabalhadores ainda conseguiam controlar o tempo de desempenho das atividades, isso porque estas eram mais artesanais (ESPÍNDOLA, 1999). Após o referido ano, aos poucos se introduziu as esteiras, tendo os trabalhadores que se adaptar a velocidade destas.

Com a introdução da automação nesse processo, os supervisores passaram a determinar o controle da produção por um computador, aumentando à velocidade da nória nos dias em que a meta de produtividade é superior aos demais. Analisa Santos (2011, p. 191) que

> Este aumento é sentido na linha de produção, os trabalhadores reclamam, e hoje tem consciência estes que o aumento faz acarretar mais possibilidades de doenças, mas o supervisor tem metas, tem que cumpri-las, sob risco dele próprio perder o emprego, e aí, vai-se ano, entra-se ano, e sempre, sempre aumentando a produção, sempre se buscando mais automação, para mais aumento.

Importa salientar, que embora a esteira controle o ritmo da produção, ela é só mais uma artimanha do capital para extrair a mais-valia do trabalhador, portanto, o trabalho humano ainda mantém-se único na valorização do capital. Logo, a automação instalada no setor agroindustrial, que objetiva obter maior produtividade, só tem sentido quando aliada ao trabalho humano, visto que esta se trata apenas de mais uma reinvenção do capital para explorar ao máximo a força de trabalho da classe trabalhadora.

Ainda, a introdução da automação também se expressou na contratação dos trabalhadores, sendo que a agroindústria passou a buscar o perfil de pessoas com maior nível escolaridade, familiarizadas com a computação e flexíveis (FINKLER, CÊA, 2009; SANTOS, 2011).

No entanto, Finkler e Cêa (2009, p. 9), ao pesquisarem sobre as qualificações requeridas num frigorifico do Estado do Paraná, identificaram que "[...] o nível de escolaridade não aparece como critério para contratação da maioria dos trabalhadores (operadores que vão atuar na produção)". Concluíram afirmando que

[15] Correia transportadora na qual os animais são pendurados pelos pés.

> Uma vez que o nível de escolaridade não é uma exigência para a contratação de trabalhadores, os resultados dos exames admissionais (audiometria, teste de visão, hemograma, parasitológico, VDRL), do teste de força e da consulta odontológica, tornam-se os critérios determinantes para a contratação. Dessa forma, as condições de saúde favoráveis ao desempenho de tarefas repetitivas, desgastantes e insalubres são os principais fatores para a inserção de trabalhadores no processo de trabalho do setor frigorífico. A saúde aparece, assim, como o mais importante aspecto da força produtiva, sobrepondo-se à habilidade prévia do trabalhador e ao seu nível de escolaridade. (FINKLER, CÊA, 2009, p. 10).

Em contrapartida, na pesquisa de Santos (2011) indicou-se que o frigorifico estudado buscou alternativas para capacitar os trabalhadores, inclusive, com investimentos em educação através de parcerias com a rede estadual e municipal, para o ensino de primeiro e segundo grau. Ademais, dava incentivos por meio de pontuação para quem concluísse o primeiro ou segundo grau, servindo depois na avaliação do aumento salarial, que ocorria de forma individualizada (SANTOS, 2011). Analisa ainda que

> A automação, conjugada com os círculos de qualidade e a busca pelas certificações, que permitiriam maior competitividade nos mercados externos e internos, fizeram com que aquele operário semianalfabeto que fazia suas atividades sobre uma mesa, dia após dia, de repente teve que passar a usar computador, escrever mais, fazer planilhas para poder apresentar projetos nos CQS - Círculos de Qualidade Sadia; TQS - Total Qualidade Sadia; para propor soluções de problemas no MASP - Metodologia de Solução de Problemas ou PDCA - Método de Análise e Solução de Problemas; para poder ler manuais; fazer planilhas de Controle; e preencher PO – Procedimentos Operacionais. Todas estas técnicas implantadas do novo processo de organização do trabalho. (SANTOS, 2011, p. 194).

Portanto, diante das pesquisas, entende-se que o nível de escolaridade relaciona-se somente a conclusão do primeiro grau, no máximo do segundo. Outrossim, pressupõe-se que não seja interessante para as indústrias a contratação de trabalhadores de linha de produção com maior escolaridade, posto que quanto menor o nível escolar, mais baixos serão os salários, barateando-se os custos da produção.

e) "Multifuncionalidade dos operários e Just in Time"

Observa Santos (2011) que a multifuncionalidade dos empregados foi pouco explorada nas agroindústrias, porquanto o trabalho ainda mantém-se nos termos gerais do fordismo. No entanto, a multifuncionalidade aplicou-se nas áreas de apoio, tais como a manutenção, limpeza, e controladores de produção.

Já com relação ao *Just in Time*, Santos (2011) indica que foi o mais bem explorado no segmento, afinal, conforme Ruas *et al* (1993) através dele aperfeiçoam-se as potencialidades do trabalho, e principalmente controlam-se quaisquer desperdícios de tempo do operário para a obtenção de mais lucro.

Tais alterações realizadas no setor agroindustrial foram fundamentais para a expansão deste segmento, que entre o período de 2000 a 2015, alcançou um crescimento de 119,73%, da produção de frangos, sendo que no ano de 2000 produzia-se 5,98 milhões de toneladas, passando para, 13,14 milhões de toneladas em 2015.

A exportação de frangos, nesse neste mesmo lapso temporal, por sua vez, aumentou em 375%, tendo como principal destino Oriente Médio com 36,84%; em seguida a Ásia com 28,73%; África 11,86%; União Europeia 9,87%; América 8,99%; Europa extra UE 3,67%; e Oceania 0,06%. Tal fato se deve, de acordo com Ikedo e Ruiz (2015), devido ao custo da produção de frangos, ser cerca de três vezes mais barata no Brasil quando comparada a diversos países da Europa. Ou seja, a nível internacional, o país é altamente competitivo.

Atualmente, conforme o relatório anual da Associação Brasileira de Proteína Animal (2016), o Brasil é o maior exportador de carne de frango do mundo, embora destine apenas 32,7% de sua produção para as exportações em 2015.

A carne suína, por sua vez, também ocupa lugar de destaque na economia nacional, posto que o Brasil ocupe a 4ª posição em termos produção e exportação, com respectivamente 3.643 mil toneladas e 555 mil toneladas, ou seja, o país exporta 15,23% de sua produção total.

Entre o período de 2000 a 2015, a produção de suínos no Brasil teve um crescimento de 42,52%, porquanto no ano de 2000 a produção era de 2,556 mil toneladas, passando para 3.643 mil toneladas em 2015 (ABAPA, 2016).

Identifica-se, portanto, que no Brasil, desde a reestruturação produtiva, a produção e exportação de carnes de aves e suínos majoraram substancialmente. Atualmente o país encontra-se colocado entre os 4 principais países do ramo, produzindo no ano de 2015, o montante total de 16.783 milhões de toneladas de carne de frango e suíno, exportando 4.859 milhões de toneladas, ou seja, da sua produção total destas, destinaram-se em média 28,95% ao mercado externo.

Salienta-se, também, que tamanha produção em escala nacional concentra-se na Região Sul, pois do abate de frangos esta é responsável por 62,83% da produção, distribuídos entre Paraná, com 32,46%, Santa Catarina, com 16,24% e Rio Grande do Sul, com 14,13%; e do abate de suínos, detém 69,56% da produção total, tendo Santa Catarina na primeira posição com 27,40%, Paraná com 21,47% e o Rio Grande do Sul com 20,67% (ABAPA,2016).

Ante a esse dados, pode-se identificar a Região Sul do país concentra em média 66% da produção de carnes de aves e suínos, caracterizando que nesses Estados, houve grande instalação de indústrias frigoríficas, sendo que de acordo com Oliveira e Mendes (2014, p. 4628)

> A intensificação das atividades do setor frigorífico traduziu-se na instalação de novas unidades fabris, na incorporação de unidades de todos os portes para a constituição de grandes grupos econômicos, no aumento de empregos formais e, além disso, no aumento de acidentes e doenças relacionados com o trabalho.

Nesse sentido, Heck (2013) em sua pesquisa, avalia que, não se nega a capacidade dessas empresas para gerar empregos, mas o que deve ser observado é a qualidade do emprego gerado, que está relacionada a um labor precário e degradado, que produz inúmeros adoecidos e inválidos do trabalho.

Contudo, Neli (2006), que se dedicou a estudar a reestruturação produtiva num frigorifico, observa que, embora tenham novas vagas de emprego, mesmo assim, o aumento da produção não está em consonância com o aumento de postos de trabalho no setor, uma vez que se identifica o aumento substancial da produção pela intensificação da atividade laboral muito aquém da quantidade de novas vagas.

Fato que comprova essa intensificação é a tabela abaixo, organizado por Sardá, Ruiz, e Kirtschig (2009, p. 61) a partir da projeção de alguns números descritos por Auditores Fiscais do Trabalho (AFT), acerca de quantos movimentos que fazem diariamente trabalhadores de alguns setores:

Atividade e número de movimentos por minuto	**Número de movimentos por hora**	**Número de movimentos por jornada (8h48min)**
Cortar e abrir as coxas/sobrecoxas da carcaça: 68 movimentos	4.080 movimentos	35.904 movimentos
Retirar coxa/sobrecoxa do frango na nória: 75	4.500 movimentos	39.600 movimentos
Desossa de coxa e sobrecoxa: 80 movimentos	4.800 movimentos	42.240 movimentos
Separar coxa da sobrecoxa desossada: 120 movimentos	7.200 movimentos	63.360 movimentos
Retirar cartilagem de peito da carcaça: 78 movimentos	4.680 movimentos	45.984 movimentos

Tabela 1: Número de movimentos realizados por trabalhador segundo a tarefa.

Fonte: Sardá, Ruiz, e Kirtschig (2009, p. 61).

Kilbom (1994 *apud* SARDÁ, RUIZ, KIRTSCHIG, 2009) realizou uma metapesquisa acerca dos estudos existentes sobre o limite do número de movimentos para que não haja lesão aos membros envolvidos. Concluiu o pesquisador que o número limite de movimentos para evitar transtornos é o de 25 a 33 movimentos por minuto. Com isso, pode-se identificar, por exemplo, que o setor de "separar coxa da sobrecoxa desossada", realiza 3 vezes mais movimentos que o permitido, expondo o trabalhador a um risco exponencial de lesões.

Tal intensificação no ritmo laboral veio a refletir nos dados estatísticos, com base nos que são reportados ao governo, demonstrando que os trabalhadores no abate de aves e suínos "[...] têm 4,2 vezes mais inflamações em músculos e tendões e 7,4 mais lesões no punho" (CAMPOS, 2011, P. 34). Essa situação se agrava quando se considera que o setor agroindustrial (abate de frango, suínos e bovinos), emprega cerca de 750 mil trabalhadores em linhas de montagens (CAMPOS, 2011).

Logo, com esses dados é possível observar que as doenças ocupacionais dos trabalhadores de frigoríficos não são meros acasos, ou frutos de ação descuidada, mas estão relacionadas à intensificação dos ritmos de trabalho, motivados pelas metas de produtividade, inadequação dos ambientes as normas de segurança em vigor, que conduzem o adoecimento do trabalhador no território fabril (HECK, 2013).

Todavia, ainda há que se considerar que as doenças e lesões nesses ambientes ocorrem por vários agentes, sendo a intensificação do trabalho um desdobramento da ergonomia. Assim, para compreender o ambiente de degradação do trabalho, é fundamental identificar os riscos a que os trabalhadores são expostos no exercício de suas atividades.

Existem alguns tipos de atividade, na qual a exposição do trabalhador aos riscos é mínima, logo, este pode gozar de uma boa saúde. Já em outros tipos de trabalho, pode ocorrer exposição de risco a um ou mais fatores, de maneira moderada ou intensa, porquanto que os acidentes e doenças laborais ocorrem, somente, quando existem agentes agressivos à saúde humana nos locais de trabalho. Conforme Ikedo e Ruiz (2015), tais agentes agressivos denominam-se de riscos ocupacionais, que são subdivididos em cinco categorias: 1) física; 2) química; 3) biológica; 4) ergonômica; e 5) mecânica ou de acidentes.

Porém, observam Ikedo e Ruiz (2015, p. 96) que "[...] nos frigoríficos, a exposição aos riscos dá-se de maneira intensa e agressiva em várias atividades, sendo os trabalhadores expostos não apenas a um fator de risco, mas a um grupo de riscos".

Diante disso, identifica-se, de acordo com Oliveira e Mendes (2014) que o modelo adotado pelos frigoríficos de grande porte, baseado na organização científica do trabalho taylorista-fordista, com moldes do toyotismo, conduziu os trabalhadores a um ritmo atroz, que

aliado as baixas temperaturas (ambiente de até 12°C), ruído elevado (acima de 90dB(A) e exposição a umidades e riscos biológicos (fezes, sangue, carne, vísceras e glândulas), alavancou os índices de adoecimento da classe.

Como bem assevera Magajewski (2015), a indústria de abate e processamento de carnes e derivados ao mesmo tempo em que é destaque positivo na economia, também, possui a grande concentração dos acidentes e doenças ocupacionais. De acordo com a sua pesquisa, realizada nos estados da Região Sul, no ano de 2010, demonstrou que o setor de abate de aves e suínos, junto com os bancos, correios e fabricação de baterias, encontrava-se entre os setores que predominavam no *ranking* de atividades econômicas com maior incidência de doenças ocupacionais. Todavia, tais índices levaram anos para serem construídos, pois era necessário evidenciar a relação estreita entre o tipo de trabalho desempenhado e a doença incapacitante.

Diante desse contexto, eis que a criação de uma norma torna-se fundamental para regular este segmento que buscando atingir grandes margens de lucro, penaliza os trabalhadores. Logo, na sequencia será elaborado um breve histórico acerca da criação da NR 36, descrevendo um pouco deste espaço de lutas e resistências dos trabalhadores e sindicatos para obtenção de melhores condições de trabalho.

2.2 NORMA REGULAMENTADORA 36 – UMA CRIAÇÃO POLÍTICA OU CORPORATIVA?

Oriunda de uma demanda da classe trabalhadora das empresas do setor de abate e processamento de carnes e derivados, a Norma Regulamentadora (NR) 36 de 2013, é resultado de um processo que levou mais de quinze anos para ser aprovada. Esta emerge como uma necessidade, já que conforme acima restado, desde os anos de 1990, as grandes empresas frigoríficas, com a globalização, introduziram elementos do toyotismo a sua produção taylorista/fordista, que conduziu os trabalhadores a um ritmo de trabalho atroz. Este ritmo de trabalho, aliado aos demais fatores de risco, levaram a índices alarmantes de adoecimento deste segmento de classe, ampliando a ocorrência de lesões entre os mesmos, especialmente as LER/DORT.

De acordo com Ikedo e Ruiz (2015, p. 145) a NR 36, foi estabelecida a partir da "[...] possibilidade de construir um importante instrumento para eliminar ou reduzir riscos nos

ambientes frigoríficos". Logo, frente à configuração que se apresentava nesse contexto, tornou-se fundamental esta regulação, pois se fazia imprescindível à fixação de limites no uso da força de trabalho nas indústrias de abate e processamentos de carnes, que através da concepção de redução de custos, penalizava os trabalhadores.

Diante disso, a NR 36 surge como uma medida que busca "amenizar" as condições degradantes que esses trabalhadores estavam expostos diariamente, pois, diferentemente de um trabalho digno, que assegura remuneração equitativa, segurança no local de trabalho e melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal (OIT, 2010), encontravam em seus postos de trabalho não apenas instalações precárias, mas um processo produtivo extenuante. No início os empregados dos frigoríficos até o percebiam como nocivo, mas com passar os anos acabavam por naturalizá-lo (NELI, 2006).

No entanto, a construção da NR 36 exigiu muitas lutas para torná-la necessária ao setor frigorífico, ressaltando que as primeiras mudanças de produção no setor agroindustrial ocorreram a partir dos anos de 1990, mas somente em 1997, é que a CONTAC (Confederação Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação), mesmo sem ter grande conhecimento técnico a respeito da questão, começou a insistir

> [...] em pontuar que não era normal o grande número de trabalhadores, em especial, as mulheres, serem portadoras de um "pulso aberto", "dor na munheca, cotovelos e ombros" ou "dor nas costas", que posteriormente acabou se configurando no grande número de portadores de LER/DORT (Lesões por esforços repetitivos/Distúrbios osteo moleculares relacionados ao trabalho) (IKEDO e RUIZ, 2015, p. 146).

O resultado disso foi, em 1998, a promoção de um seminário, com o apoio da CUT (Central Única dos Trabalhadores), da Rel-UITA (Rede Latino-Americana da União Internacional dos Trabalhadores na Alimentação) e da OIT (Organização Internacional do Trabalho), colocando a LER na centralidade dos debates, trazendo técnicos e pesquisadores que discutiam o tema a partir da necessidade de se construir uma condição de trabalho digno.

Porém, a CONTAC compreendeu que a responsabilidade do adoecimento não era do trabalhador, visto que orientações e informações não eram suficientes para evitar o adoecimento, pois a separação do trabalho entre a concepção e a execução, permitiu com que o sujeito que idealizasse as tarefas, determinasse também o ritmo de trabalho, sendo este aquém das possibilidades de execução das atividades laborais dos operários.

Assim, as centrais sindicais verificaram a importância em alterar a organização do trabalho como um todo (IKEDO e RUIZ, 2015). Esse movimento marcou o início das pressões relacionadas à necessidade de haver uma política que regulamentasse esse setor.

Mas, como poderiam os sindicatos do ramo se organizar se estes encontravam-se enfraquecidos dadas as ofensivas do capital a partir da reestruturação produtiva e do neoliberalismo? Esse talvez foi o maior desafio ao movimento sindical, posto que além de informar os trabalhadores, precisava reuni-los e conscientiza-los para reivindicar melhores condições laborais. Também, afora do movimento operário, estes passaram a buscar aliados que pudessem fortalecer a causa.

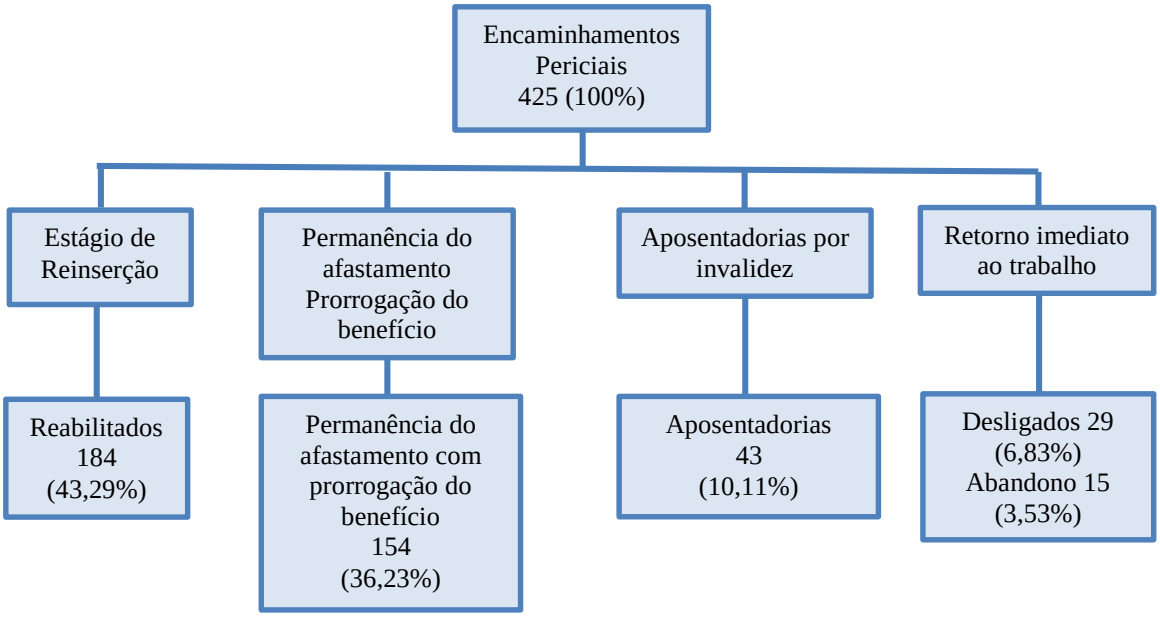
Um fato determinante para a continuidade do debate sobre a urgência da regulação do processo de trabalho em empresas frigoríficas ocorreu em 2001, quando o Ministério Público do Trabalho (MPT), de Santa Catarina, começa a receber denúncias que havia problemas de emissão de Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) dos trabalhadores e que estes, depois de certo tempo ingressavam com ações indenizatórias, mas não conseguiam comprovar a relação da doença com o trabalho (IKEDO, RUIZ, 2015).

O resultado disso foi em 2007, quando o MPT firmou o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) nº 104/2007[16], com a Indústria Perdigão, válido para todas as unidades da empresa. Nele há várias cláusulas importantes, como a de em caso de ocorrência ou suspeita de LER/DORT, a empresa deve emitir a CAT, sendo que quando esta não for emitida, o médico da empresa deverá elaborar um relatório que justifique a não emissão.

Ainda, apenas para a unidade de Videira – Santa Catarina foi designada a realização do Programa de Reabilitação Ampliada (PRA), envolvendo "[...] parcerias com órgãos públicos, como Cerest/SC (SUS), INSS e MPT, com a empresa, para fazer uma investigação detalhada da situação real do trabalhador no ambiente de trabalho" (IKEDO, RUIZ, 2015, p. 62). Tal investigação objetivava realizar mudanças significativas nas condições de trabalho.

Ao final do programa, observam-se os resultados no Quadro 2 abaixo:

[16] Ver TAC nos anexos.



Quadro 2: Distribuição dos casos de lesionados segundo o encaminhamento pericial.

Fonte: Adaptado de Ikedo e Ruiz (2015).

Conforme interpretação de Ikedo e Ruiz (2015, p. 93), o PRA,

> [...] culminou na avaliação de 425 pessoas, sendo todos lesionados por doenças músculo-esqueléticas e/ou transtornos psíquicos.
> Destes, 43 (10,11%) foram aposentados por invalidez completa, 29 (6,83%) foram desligados por motivos diversos (gravidez, pediram demissão da empresa, não foram localizados, mudaram de cidade), 15 (3,53%) abandonaram o programa, 184 (43,29%) foram reabilitados enquanto 154 (36,24%) continuaram afastados do trabalho e seguiram em tratamento de reabilitação física e profissional após 10 meses de efetiva atuação destas ações. [...] Muitos trabalhadores, retornaram à empresa com emissão do Certificado de Reabilitação Profissional (CRP), o que permite a empresa colocar estes trabalhadores na cota obrigatória de deficientes físicos, conforme a lei 8.213/91.

Ainda, destaca-se que no âmbito do INSS, esse programa contribuiu para uma reavaliação das classificações, isso porque os segurados que foram selecionados na Agência Nacional de Previdência Social de Videira eram encaminhados ao PRA, com o ofício contendo a espécie do benefício[17] e suas limitações. Com PRA, conforme Ikedo e Ruiz (2015, p. 120)

> [...] houve a possibilidade dos peritos do INSS analisarem cada caso individualmente, associado a análise de cada posto de trabalho. *Por consequência, houve a possibilidade dos peritos terem uma visão mais ampla, da somatória dos casos individuais, ou seja, o modo como o trabalho pericial foi organizado permitiu uma visão coletiva. Houve a possibilidade de se reconhecer um modo próprio de adoecer,*

[17] Os benefícios se subdividem em B31 - auxilio previdenciário concedido a portadores de doenças comuns e B91 - auxilio doença por acidente de trabalho, concedido aos portadores de lesões ósteo moleculares relacionados ao trabalho (IKEDO, RUIZ, 2015).

> *relacionado a um modo próprio de organizar o trabalho que executavam.* (GRIFO DOS AUTORES).

Paralelamente, nesse período, entra em vigor o NTEP, ao qual alterou a maneira de classificar o nexo. Assim, após este vigorar, os trabalhadores encaminhados já ao PRA, passaram por uma reclassificação, dentro do próprio INSS, implicando no aumento de 5% para 15% dos benefícios B91 e no decréscimo de 95% para 85% dos benefícios B31.

Mas, mesmo após esta reclassificação pós NTEP, na revisão final do PRA, dos 425 avaliados, que no início classificavam-se 355 com o tipo de benefício B31 e 72 com B91, ao término do programa, constatou-se uma inversão, passando para 127 com o beneficio tipo B31 e 298 com o tipo B91.

Com os resultados do PRA, constatou-se, de acordo com Ikedo e Ruiz (2015) que a subnotificação de doenças laborais ainda é uma realidade presente no país. Destacam ainda que embora o NTEP caracterizar-se como um grande avanço na classificação de doenças, triplicando o reconhecimento na época de sua instituição, muito ainda se tem a progredir acerca da metodologia do enquadramento entre a doença e sua relação com os fatores de risco, não sendo ainda, portanto uma fonte de informação 100% confiável.

Contudo, ainda relacionado ao NTEP, há que se destacar o FAP, pois no momento em que aumentou-se o reconhecimento de doenças laborais do segmento, e a ele vinculou-se a aplicação da alíquota da contribuição do Seguro Acidente de Trabalho (SAT). Logo, as agroindústrias viram-se forçadas a atuar na redução de acidentes de trabalho do setor que refletiram, segundo Cerigueli (2013, p. 23) nos

> Índices divulgados via Fator Acidentário de Prevenção (FAP[18]), pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que apontavam em 2009, por exemplo, o setor Avícola no 48º lugar do *ranking* por frequência, em 44º lugar por gravidade e em 105º lugar por custo. O índice divulgado em 2012 aponta o mesmo segmento econômico respectivamente, em 190º, 159º e 232º lugar.

Nesse período, também em ações paralelas ao MPT e INSS, a CONTAC, no ano de 2005, participou de uma audiência pública no Senado, organizada por um senador do Partido dos Trabalhadores (PT), objetivando criar de um Projeto de Lei especifico que regulamentasse o trabalho em frigoríficos (IKEDO e RUIZ, 2015). Porém, em meados de 2008, a confederação entra em contato com o Ministro do Trabalho, técnicos e AFT do setor de fiscalização, surgindo

[18] O índice do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) é um dado apresentado no Anuário Estatístico da Previdência Social (AEAT), que afere o desempenho da empresa, conforme a atividade econômica, relativo aos acidentes de trabalho que ocorrem em determinados períodos (BRASIL, 2015). Logo, quanto mais elevada a posição no *ranking*, pior encontra-se a situação do setor.

à ideia da elaboração de uma norma regulamentadora específica (IKEDO e RUIZ, 2015). Esta opção teve mais aceitação que o projeto de lei, pois anteciparia as ações de proteção à saúde dos trabalhadores.

Em meio a isso, no ano de 2007, a Confederação organizou uma nova onda de protestos por todo o país, nas portas das fábricas e ruas das cidades. Destaca-se nesse contexto, conforme Ikedo e Ruiz (2015, p. 149), a estratégia de *marketing* utilizada,

> [...] que foi a criação de uma fantasia de frango, onde alguém a vestia e empurrava uma cadeira de rodas com uma pessoa enfaixada. Ou seja, era um frango bonito e vistoso, empurrando um trabalhador todo arrebentado em uma cadeira de rodas.

Em 2008, um procurador do MPT engajado na causa de adoecimento laboral dos trabalhadores do setor frigorífico assume a coordenação nacional deste, somando forças a esse movimento. Com o ingresso desse procurador, intensificaram-se as ações do MPT na cobrança de melhores condições laborais, mas apesar da visibilidade que esse procurador trouxe as doenças laborais do setor, os AFT, do Ministério do Trabalho e Emprego, já atuavam identificando as irregularidades e notificando os frigoríficos, encaminhando-se estas ao MPT, para que denunciasse ao judiciário, ajuizando as ações.

No ano de 2009, são enviadas informações a outros países acerca das circunstâncias que os alimentos são produzidos no Brasil, fazendo com que parte da opinião pública se unisse a luta dos sindicatos (IKEDO e RUIZ, 2015). Também, ao longo dos anos foram produzidos diversos informativos e materiais de divulgação distribuídos aos trabalhadores e população em geral, com intuito de conscientização, sensibilização e acúmulo de forças.

Por fim, dando maior visibilidade ao problema, teve-se a produção do documentário "Carne e Osso", elaborado pela Organização Não Governamental Repórter Brasil, que contou com a articulação da CONTAC. Nele, logo de início, tem-se o seguinte aviso "[...] nenhuma imagem deste documentário sofreu qualquer tipo de manipulação de velocidade ou aceleração", o que é fundamental para visualizar a rapidez na execução das atividades, (IKEDO e RUIZ, 2015), causando verdadeiro impacto para quem o assistisse.

Sendo assim, com o apoio dos parceiros que a CONTAC conseguiu angariar, no ano de 2010 levou, junto a Comissão Tripartite Paritária Permanente[19] (CTPP), a proposta oficial de criação do grupo de trabalho para a elaboração da NR. Porém, naquele momento não houve

[19] Instituída pela Portaria Nº 1.127, de 2 de outubro de 2003 (BRASIL, 2003), a Comissão Tripartite Paritária Permanente é coordenada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) que define temas e propostas para revisão ou elaboração de regulamentação na área de segurança e saúde no trabalho. Conforme o Art. 5º da referida, a SIT deve instituir o Grupo de Trabalho Tripartite – GTT, que tem a incumbência de analisar as sugestões recebidas e elaborar proposta de regulamentação do tema.

aceitação da proposta por parte do empresariado, para integrar a composição do Grupo de Trabalho Tripartite (GTT) (IKEDO, RUIZ, 2015).

Nesse sentido, evidencia-se que desde 1990, as empresas frigoríficas em geral, sempre detiveram resistência na implementação de melhores condições de trabalho, porquanto visavam apenas o aspecto econômico, sendo muito cômodo deixar que o SUS e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) arcassem com os adoecidos que ficaram pelo caminho (IKEDO e RUIZ, 2015).

Fato que comprova isso, é que em estudo realizado pelo Ministério Público do Trabalho (BRASIL, 2013b)**,** registrou-se que no período de 2003 a 2007, as empresas do setor de abate e processamento de carnes e derivados, recolhiam cerca de 40 milhões de reais de contribuição social, sendo que, nesse mesmo período, o INSS pagou aos trabalhadores das mesmas, em benefícios previdenciários, o valor próximo a 140 milhões de reais.

Esta mesma pesquisa estimou que o Brasil gasta, anualmente, cerca de 4% do Produto Interno Bruto (PIB) com tratamentos derivados de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Comprovou-se, portanto, que o dispêndio do Estado para atender aos lesionados era 250% maior que o valor recolhido aos cofres públicos.

Também, outro fator que deve ser considerado para compreender a resistência dos proprietários dos frigoríficos em aceitar discutir a norma, é a crise financeira do ano de 2008, onde uma das empresas mais representativas do segmento, a Sadia, por "má-aplicação de gerentes financeiros", sofreu uma grande perda de capital, obrigando-se a fundir com outra empresa, a Perdigão, sob o risco de sucumbir (SANTOS, 2011).

Ante ao exposto, é possível compreender que a resistência do setor patronal em debater a questão da melhoria das condições de trabalho ocorre, pois esta implementação implicaria no aumento dos custos de produção e a consequente perda de competitividade. Outrossim, uma pesquisa realizada por Stefenon *et al.* (2014) sinaliza que se as adequações exigidas pela NR 36, fossem implantadas todas ao mesmo tempo, devido ao alto custo, poderiam ensejar até no fechamento de algumas empresas.

Porém, as agroindústrias conseguiram tardar a normatização, mas com a intensificação das pressões sindicais, em 2011, a proposta foi submetida novamente a CTPP, que desta vez foi aprovada, criando-se efetivamente o GTT, que objetivava discutir e formular a elaboração do texto da NR 36.

Note-se que desde as discussões iniciais até a aprovação do GTT para compor a discussão da NR 36 se passaram cerca de quinze anos. Entretanto, cabe ressaltar que as

iniciativas e lutas travadas nesse percurso permitiram visibilizar esse problema a ponto de transformá-lo em uma forte demanda social.

Portanto, a atuação dos sindicatos e dos trabalhadores foi fundamental, pois caso não tivessem assumido o protagonismo para mudança das condições de trabalho no segmento, jamais seria possível a concretização de melhoria nas tarefas desempenhadas dentro dos setores frigoríficos. Observa-se, também, que a atuação sindical e dos trabalhadores expandiu-se conforme a percepção da cidadania estratégica (NOGUEIRA, 2002), do qual esses atores passaram a exigir o "*direito a ter direitos*" de condições dignas de trabalho no setor.

Diante disso, subscrita em 18 de abril de 2013, pela portaria 555, publicada no Diário Oficial da União em 19 de abril de 2013, instituiu a NR 36 – Segurança e Saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados, estabelecendo os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas neste segmento, garantindo a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho (BRASIL, 2013a).

Contudo, cabe-nos a inquietação se esta norma trata-se de uma reivindicação corporativa ou política, visto que conforme Dejours (2007) assinala, a partir dos movimentos sociais de 1968, as negociações dos sindicatos passaram a abarcar mais a esfera das condições salariais, do que transformações qualitativas das condições laborais e o significado do trabalho.

Na verdade, entende-se que o objetivo dos sindicatos foi efetivar as transformações qualitativas, e de fato, tiveram êxito até certo ponto. Porém, estando o Estado envolvido na criação desta política, cabe-nos salientar sua atuação paradoxal, que atua tanto para a lógica de acumulação como para a de legitimação (O'CONNOR, 1977), tendo sua atenção voltada mais fortemente para a primeira do que a segunda.

Neste contexto, evidencia-se ainda, que na composição do GTT têm-se representantes da classe patronal, os quais também opinaram a favor de seus interesses de acumulação. Portanto, pode-se supor, que a NR 36 alcançou de maneira parcial a transformação das condições de trabalho, sendo que delimitou apenas questões ergonômicas e as pausas, não alcançando discussões pontuais acerca da subjetividade e alienação do trabalhador e, por conseguinte, não alterando o significado do labor para os trabalhadores do segmento.

2.3 NR 36: UMA BREVE SÍNTESE DO QUE DISPÕE A NORMA

Construída a partir de um consenso coletivo do Grupo de Trabalho Tripartite, composto por representantes do Estado e das classes trabalhadora e patronal, a NR 36 surgiu da necessidade de se estabelecerem condições de melhoria nas atividades laborais, no setor de abate e processamento de carnes e derivados. Em seu bojo, contempla o desafio de tornar as atividades desempenhadas pelos trabalhadores do setor frigorifico menos árduas, elevando a qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança dos trabalhadores.

Subdividida em dezesseis (16) tópicos, a NR 36 segundo Ikedo e Ruiz (2015, p. 156), aborda sobre temas relativos ao "[...] mobiliário e postos de trabalho, estrados passarelas e plataformas, manuseio de produtos, levantamento de cargas, recepção e descarga de animais, máquinas, equipamentos, ferramentas e condições ambientais". Porém, em termos de proteção, tem como maior conquista a fixação das pausas de trabalho.

Mesmo entrando em vigor seis (06) meses após a sua publicação, alguns itens discriminados no Art. 3ª da Portaria n.º 555/2013, necessitaram de um período de vacância maior para ajustamento, pois se relacionavam a questões estruturais de mobiliário e equipamentos, alterações nas instalações físicas das empresas e períodos das pausas.

Contudo, compreendendo que analisar o processo de implementação desta num determinado frigorífico exige uma compreensão mais aprofundada do que a norma dispõe, na sequencia será feito um apanhado de seu conteúdo, com apontamentos de acordo com os tópicos dispostos na norma.

a) Mobiliário e Postos de Trabalho

Este tema trata do mobiliário e sua adequação aos postos de trabalho. Para tanto determina que, conforme o subscrito no item 36.2.1, "[...] sempre que o trabalho puder ser executado alternando a posição de pé com a posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para favorecer a alternância das posições".

Ao ler de inicio o referido artigo, percebe seu caráter subjetivo ao estabelecer "[...] sempre que o trabalho puder...", tal frase não determina quando pode ou não, o trabalho alternar nas posições em pé e sentado, permitindo ao empregador determinar essa questão.

Na sequencia, tem-se o tópico 36.2.2, tratando que, para possibilitar que haja a devida alternância "[...] referida no item 36.2.1, o empregador deve fornecer assentos para os postos

de trabalho estacionários, de acordo com as recomendações da Análise Ergonômica do Trabalho - AET, assegurando, no mínimo, um assento para cada três trabalhadores".

Acerca das "recomendações da Análise Ergonômica do Trabalho – AET" esclarece Cerigueli (2013) que estas são resultados de análises minuciosas acerca do espaço de trabalho adequado para a realização das atividades laborais, logo, deveriam orientar as demandas subjetivas presentes na NR, não deixando essas questões a encargo do empregador resolvê-las.

Diante dos postos de trabalho em que é possível a colocação de assentos, estes deverão ser disponibilizados nas seguintes proporções:

a) Um assento para cada quatro trabalhadores: 9 meses;

b) Um assento para cada três trabalhadores: 24 meses.

Também, esses assentos devem atender ao previsto na NR 17 e a normatização sanitária específica.

O item 36.2.6, destina-se a especificações do trabalho realizado sentado, porquanto os assentos além de atenderem ao disposto na NR 17, item 17.3.3, devem ter ajustes de fácil manuseio e ser construídos com material de conforto térmico que esteja de acordo com as normas sanitárias. Também, deve ser fornecido apoio para os pés, que se adapte ao comprimento das pernas do trabalhador, e os assentos devem ser compatíveis com a altura do plano de trabalho e espaço adequado para posicionamento das coxas e movimentação dos membros inferiores.

Já o item 36.2.7 é específico para o trabalho em pé, e deve atender zonas de alcance adequado para realização das atividades, devendo ter espaço suficiente das pernas e pés, para que o trabalhador se posicione adequadamente, com existência de barras de apoio aos membros inferiores para alternância desses, quando a atividade permitir. Ademais, salienta-se a alínea "d" que trata da existência de locais com bancos e assentos apropriados para que os funcionários possam descansar confortavelmente, sendo que esses necessitam ser fornecidos atentando aos seguintes prazos:

> Atendimento a, no mínimo, 50% do efetivo de trabalhadores que usufruirá das pausas previstas neste item: 6 meses;
> Atendimento a, no mínimo, 75% do efetivo de trabalhadores que usufruirá das pausas previstas neste item: 12 meses. (BRASIL, 2013a, s.p.).

No 36.2.8, determina-se que as atividades que necessitam do uso de pedais e comandos acionados com os pés ou outras partes do corpo de forma permanente e repetitiva, os trabalhadores devem efetuar alternância com atividades que demandem diferentes exigências

físico-motoras. Nesse sentido, Cerigueli (2013, p. 36) afirma que no que se refere ao rodizio, "[...] recomenda-se que este ocorra em intervalos de tempo nunca superiores à metade de cada período de trabalho, ocorrendo antes e após a refeição. Menor tempo deve ser adotado pela empresa sempre que a AET assim determinar".

Também, segundo o item 36.2.9 os postos de trabalho devem ter: pisos antiderrapantes, obedecidas as características higiênico-sanitárias legais; sistema de escoamento de água e resíduos; áreas de trabalho e de circulação que permitam a movimentação segura; proteção contra intempéries quando as atividades ocorrerem em área externa; e limpeza e higienização constantes.

Por fim, no último item, 36.2.10, que dispõe das câmaras frias, determinada que estas devem possuir dispositivo que possibilite abertura das portas pelo interior, e alarme ou outro sistema de comunicação, que possa ser acionado pelo interior, em caso de emergência. Ademais, as câmaras frias cuja temperatura for igual ou inferior a -18º C precisam conter indicação do tempo máximo de permanência no local, para tanto, deve-se tomar como referência o mapa de temperaturas proposto pela Portaria nº 21 de 24 de dezembro de 1994.

b) Estrados, Passarelas e Plataformas

Este tópico aborda sobre estrados, passarelas e plataformas utilizados como compensatórios para melhorar a condição ergonômica dos trabalhadores ou a altura de diversos postos de trabalho. Evidencia-se o item 36.2.3 que proíbe a improvisação dessas adequações com materiais não destinados para este fim, isso porque alguns materiais não atendem as condições higiênico-sanitárias, ou por sua construção não proporcionar segurança e conforto devidos. Também, tem-se o item 36.3.3 estabelecendo que as plataformas, escadas fixas e passarelas devem atender ao disposto na NR 12 (Segurança e Saúde no Trabalho em Máquinas e Equipamentos).

Ainda, no subitem 36.3.3.1 que trata dos casos em que seja tecnicamente inviável a colocação de guarda-corpo, tais como nas fases de evisceração e espostejamento de animais de grande e médio porte, em plataformas elevadas, devem ser adotadas medidas preventivas que garantam a segurança dos trabalhadores e o posicionamento adequado dos segmentos corporais; delega-se a responsabilidade aos profissionais do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) o desafio de implementar medidas eficazes, garantindo a segurança e saúde dos trabalhadores.

c) Manuseio de Produtos

Nesse tópico destinado ao manuseio de produtos tem-se uma das mais importantes medidas preventivas do segmento frigorífico. Isso porque este se preocupa em estabelecer os requisitos fundamentais de segurança e saúde, para garantir aos trabalhadores a postura adequada em seu tempo de trabalho.

Assim, conforme disposto no item 36.4.1.1, os elementos a serem manipulados, devem estar dispostos dentro da área de alcance principal para o trabalhador, tanto para a posição sentada como em pé. A altura das esteiras ou de outro mecanismo utilizado para depósito de produtos e de partes dos produtos manuseados deve ser dimensionada de maneira a não propiciar extensões e/ou elevações excessivas dos braços e ombros. Por fim, as caixas e outros continentes utilizados para depósito de produtos devem estar localizados de modo a facilitar à pega e não propiciar a adoção excessiva e continuada de torção e inclinações do tronco, elevação e/ou extensão dos braços e ombros.

Salienta-se desse tópico, também, o item 36.4.1.6 estabelecendo que devem ser implementadas medidas de controle que evitem que os trabalhadores, ao realizar suas atividades, sejam obrigados a efetuar de forma contínua e repetitiva: a) movimentos bruscos de impacto dos membros superiores; b) uso excessivo de força muscular; c) frequência de movimentos dos membros superiores que possam comprometer a segurança e saúde do trabalhador; d) exposição prolongada a vibrações; e) imersão ou contato permanente das mãos com água.

Esse item para os mais críticos da norma constitui-se em muitas indagações e dúvidas, porém, deve-se considerar que o objetivo deste tópico não é buscar eventuais posturas ou atividades do trabalhador, mas, “[...] analisar detalhadamente a organização do trabalho e a forma como ele pode interferir ou prejudicar a saúde do trabalhador e, nesses casos propor medidas de controle ou atenuadoras.” (CERIGUELI, 2013, p. 44).

d) Levantamento e Transporte de Produtos e Cargas

No que tange esse tópico, identifica-se a importância de uma análise de qualidade da ergonomia do levantamento e transporte de produtos de carga, de maneira que esta possa contribuir para a redução do carregamento manual e constante, cujo peso e maneira de carregamento comprometa a Saúde e Segurança dos Trabalhadores (SST). Observa-se,

portanto, que a articulação entre os setores da empresa: Planejamento, Engenharia, RH e SESMT, é fundamental para garantir que essas ação sejam efetivas (CERIGUELI, 2013).

Ademais, no item 36.5.4, compete ao empregador efetuar a AET, para avaliar a compatibilidade do esforço físico dos trabalhadores com a sua capacidade de força, nas atividades que exijam levantamento, transporte, descarga, manipulação e armazenamento de animais, produtos e materiais de forma constante e repetitiva. Porém, existem diversas formas de fazer a AET, sendo possível selecionar modelos que atendam a demanda do setor de maneira efetiva.

Também, o item 36.5.4 estabelece que nessas atividades devem-se fazer pausas, ou alterná-las com outras atividades, evitando o esforço repetitivo e garantindo a recuperação do trabalhador. Além disso, para transporte as passagens não podem estar obstruídas e em perfeito estado de conservação (36.5.5), e fica proibido o levantamento não eventual de cargas a uma distancia superior a 60 cm (36.5.7.1).

e) Recepção e Descarga de Animais

Esse tópico visa à garantia da segurança dos trabalhadores envolvidos na recepção e descarga de animais, sendo necessários, conforme item 36.6.1:

> a) procedimentos específicos e regras de segurança na recepção e descarga de animais para os trabalhadores;
> b) sinalização e/ou separação das áreas de passagem de veículos, animais e pessoas;
> c) plataformas de descarregamento de animais isoladas de outros setores ou locais de trabalho;
> d) postos de trabalho, da recepção até o curral de animais de grande porte, protegidos contra intempéries;
> e) medidas de proteção contra a movimentação intempestiva e perigosa dos animais de grande porte;
> f) passarelas para circulação dos trabalhadores ao lado ou acima da plataforma quando o acesso aos animais assim o exigir;
> g) informação aos trabalhadores sobre os riscos e as medidas de prevenção no trabalho com animais vivos;
> h) estabelecimento de procedimentos de orientação aos contratados e terceiros acerca das disposições relativas aos riscos ocupacionais. (BRASIL, 2013a, s.p.).

Além disso, esta não pode ser uma atividade isolada (36.6.1.1) e os trabalhadores devem estar devidamente treinados (36.6.2). Também, precisam ser adotadas medidas de controle de poeira prejudiciais à saúde (36.6.3), se coadunando ao disposto na NR 09; e necessitam ser tomadas medidas para que as atividades de segurar e degolar animais sejam efetuadas de modo

a permitir a movimentação adequada e segura dos trabalhadores (36.6.7), e deverão ser adotados rodízios ou pausas para evitar a exposição constante dos trabalhadores (36.6.7.1).

f) Máquinas

Acerca desse tema, é estabelecido que os frigoríficos cumpram ao disposto nas demais NR's, em especifico a NR 12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos), sendo que também o número de trabalhadores da manutenção devem ser compatíveis à quantidade de máquinas e equipamentos existentes na empresa.

Os sistemas de trilhagem aérea, esteiras transportadoras, roscas sem fim ou nórias devem estar equipados com um ou mais dispositivos de parada de emergência, que permitam a interrupção do seu funcionamento por segmentos curtos (36.7.3).

As atividades de manutenção e higienização que possam ocasionar riscos de acidentes precisam ser realizadas por mais de um trabalhador, sendo que as equipes de trabalho terão que atuar como vigias uns dos outros (36.7.2).

As instalações elétricas das máquinas e equipamentos devem ser projetadas e mantidas de modo a prevenir, por meios seguros, os riscos de choque elétrico e todos os outros tipos de acidentes, atendendo as disposições contidas nas NR 12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos) e NR 10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade) (36.7.6). Ainda, é imprescindível o gerenciamento riscos adicionais emanados por máquinas e equipamentos (36.7.7) e deverão ser adotadas medidas que pressupõe a não contaminação do ambiente (36.7.8).

g) Equipamentos e Ferramentas

Nesse tópico, alerta Cerigueli (2013) que o uso de qualquer equipamento ou ferramenta exige esforço para que produza o efeito desejado, logo, o problema reside no uso excessivo deste, assim, conforme o item

> 36.8.1 Os equipamentos e ferramentas disponibilizados devem favorecer a adoção de posturas e movimentos adequados, facilidade de uso e conforto, de maneira a **não obrigar o trabalhador ao uso excessivo de força, pressão, preensão, flexão, extensão ou torção dos segmentos corporais.** (BRASIL, 2013a, s.p.) (GRIFO NOSSO).

Ademais os equipamentos e ferramentas terão que ser apropriados para uso do trabalhador (36.8.2), específicos e adequados para cada tipo de atividade (36.8.3). Também os empregadores necessitam adotar medidas para uso correto destas (36.8.4), e as sugestões dos trabalhadores precisam ser ponderadas na escolha destas (36.8.9).

h) Condições Ambientais de Trabalho

Este tópico consiste num importante avanço no campo da saúde do trabalhador, pois além de contribuir na prevenção de acidentes, também atua na melhora da qualidade de vida do trabalho. Conforme Cerigueli (2013) as condições ambientais de trabalho podem ser consideradas doravante o riscos ocupacionais, que podem ser: riscos de acidentes, riscos ambientais (definidos na NR 9 e na NR 15), riscos ergonômicos e riscos operacionais e comportamentais.

Ademais, neste tópico delimita-se atenção aos ruídos (36.9.1), qualidade do ar nos ambientes artificialmente climatizado (36.9.2), agentes químicos (36.9.3), agentes biológicos (36.9.4), e conforto térmico (36.9.5).

i) Equipamentos de Proteção Individual – EPI e Vestimentas de Trabalho

Contemplando e reforçando o uso de EPIs como medida protetiva para as atividades laborais nos frigoríficos, esse tópico não exclui as outras medidas de prevenção, mas vem a complementá-las. Logo, de acordo com o disposto no item “36.10.1 Os Equipamentos de proteção individual - EPI devem ser selecionados de forma a oferecer eficácia necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto, atendendo o previsto nas NR 06 (Equipamentos de proteção Individual - EPI) e NR 09 (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais - PPRA)”.

j) Gerenciamento dos Riscos

Conforme o disposto no tópico deve o empregador, segundo o item 36.11.1 deve-se:

> [...] colocar em prática uma abordagem planejada, estruturada e global da prevenção, por meio do gerenciamento dos fatores de risco em Segurança e Saúde no Trabalho - SST, utilizando-se de todos os meios técnicos, organizacionais e administrativos para assegurar o bem estar dos trabalhadores e garantir que os ambientes e condições de trabalho sejam seguros e saudáveis. (BRASIL, 2013a, s.p.).

Para tanto, faz-se necessário uma boa avaliação dos riscos, para que se possam tomar medidas assertivas que garantam a SST. Para Cerigueli (2013) as medidas devem abranger a prevenção dos riscos ocupacionais, prestação da informação aos trabalhadores, e adequação da organização e de meios para implantar ações necessárias.

Também, as ações em SST devem abarcar todos os riscos à segurança e saúde e abordar, no mínimo: a) riscos gerados por máquinas, equipamentos, instalações, eletricidade, incêndios, entre outros; b) riscos gerados pelo ambiente de trabalho, entre eles os decorrentes da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, como definidos na NR 09 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais); e c) riscos de natureza ergonômica e outros gerados pela organização do trabalho (36.11.6).

k) Programas de Prevenção de Riscos Ambientais e de Controle Médico de Saúde Ocupacional

No que tange esse tema, propõe-se uma ação articulada entre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO e com a NR 17. No entanto, a NR 07 (PCMSO) e a NR 09 (PPRA) já possuem essa articulação entre si e com as demais NR's, mas o item 36.12.1, trás que estas normas devem atuar "em particular com a NR 17".

Mas, o grande desafio desses programas é prever e gerir os aspectos conforme as peculiaridades dos frigoríficos, pois o PPRA e o PMSO, em sua elaboração, possuem variáveis da organização do trabalho conforme cada segmento.

Cerigueli (2013, p. 127) aponta alguns fatores a serem considerados na elaboração desses programas, quais sejam:

- Compatibilização das metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas;
- Repercussões sobre a saúde dos trabalhadores como um todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de qualquer remuneração e vantagens de qualquer espécie;
- Períodos insuficientes para adaptação e readaptação.

l) Organização Temporal do Trabalho

A construção desse assunto, de acordo com Cerigueli (2013) foi um dos temas mais controversos e de longa negociação no GTT. Porém, o fator decisivo para a delimitação deste tópico foi a Súmula n° 438[20] pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que regulamenta a aplicação do art. 253 da CLT.

Para entender melhor como devem ser aplicadas as pausas, neste tópico, estas se subdividem em duas modalidades, sendo: as pausas provenientes das condições térmicas, e as pausas de recuperação psicofisiológica, mais conhecidas como pausas ergonômicas.

As pausas provenientes de condição térmica devem atender ao disposto no item

> 36.13.1 Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, **depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso**, nos termos do Art. 253 da CLT. (BRASIL, 2013a, s.p.).

Ademais, o conceito do que se enquadra como "artificialmente frio" encontra-se especificado no item 36.13.1.

Já as pausas ergonômicas tornam-se obrigatórias quando, de acordo com o disposto no item 36.13.2, os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores. Estas devem atender ao seguinte quadro

Jornada de Trabalho	Tempo de tolerância para aplicação da pausa	Tempo de Pausa
até 6h	Até 6h20	20 Minutos
até 7h20	Até 7h40	45 Minutos
até 8h48	Até 9h10	60 Minutos

Quadro 3: Distribuição das pausas psicofisiológicas.
Fonte: NR 36 de 2013.

Também, salienta-se que as pausas devem ser computadas como trabalho efetivo (36.13.4), sendo que estas não podem ser acompanhadas, conforme item 36.13.5, alínea "a" pelo aumento da cadência individual. Estas deverão ser usufruídas em locais de trabalho que

[20] **INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

ofereçam conforto térmico e acústico, bem como deve haver disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável (36.13.5, alíneas “b” e “c”), ainda nesses locais deve haver um relógio para que os trabalhadores controlem o tempo (36.13.7), ficando facultado o oferecimento de lanches também nesses intervalos, resguardando as exigências sanitárias (36.13.8).

Durante as pausas, podem ser propostos, quando ofertado pela empresa, a participação de modalidades de atividade física, tais como a ginástica laboral, não sendo obrigatória a participação do trabalhador (36.13.6).

Ainda, segundo o item “36.13.9 as saídas dos postos de trabalho para satisfação das necessidades fisiológicas dos trabalhadores devem ser asseguradas a qualquer tempo, independentemente da fruição das pausas” (BRASIL, 2013a, s.p.). Mesmo que pareça algo simples, salienta-se que existem diversos registros e depoimentos acerca de que não são respeitadas as necessidades fisiológicas dos trabalhadores.

m) Organização das Atividades

No disposto deste tópico, busca-se orientar as empresas agroindustriais a adotar medidas continuas em seus processos produtivos, objetivando eliminar ou reduzir os fatores de risco, especialmente a repetição de movimentos dos membros superiores. Ademais, os empregadores devem elaborar um cronograma com prazos para implementação de medidas que visem promover melhorias e, sempre que possível, efetuar adequações no processo produtivo nas situações de risco identificado (36.14.1.1).

Outrossim, deve-se estabelecer critérios para tornar os ambientes laborais seguros e saudáveis, sendo uma tarefa de extrema dificuldade nas organizações, uma vez que se deve encontrar uma maneira de garantir a continuidade das atividades laborais apresentando bons resultados ao mesmo tempo em que se garanta o desempenho laboral de forma menos árdua e mais confortável aos trabalhadores.

Além disso, no tópico são contemplados os rodízios – que não podem ser substituídos pelas pausas, e os aspectos psicossociais, porquanto disposto no item 36.14.8, os superiores hierárquicos devem buscar:

> a) facilitar a compreensão das atribuições e responsabilidades de cada função;
> b) manter aberto o diálogo de modo que os trabalhadores possam sanar dúvidas quanto ao exercício de suas atividades;
> c) facilitar o trabalho em equipe;
> d) conhecer os procedimentos para prestar auxílio em caso de emergência ou mal estar;

> e) estimular tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2013a, s.p.).

n) Análise Ergonômica de Trabalho

Para a realização das analises ergonômicas, não se tem um modelo específico a ser aplicado, sendo que de acordo com a NR 17 é imprescindível relatar qual foi o problema que demandou o estudo, os métodos e técnicas utilizadas para estudar o problema e os resultados e proposições de mudança para que o problema seja resolvido e esclarecido (CERIGUELI, 2013).

Importa salientar que este item não objetiva a padronização dos AET, pois o que se busca é alcançar a solução de determinados problemas ergonômicos a fim de garantir a SST e a qualidade de vida do trabalhador.

o) Informações e Treinamentos em Segurança e Saúde no Trabalho

Neste tópico final, dispõe a norma que sobre a garantia de que todos os funcionários estejam devidamente treinados e/ou informados sobre as atividades a serem desenvolvidas. Destaque-se o fundamento deste, porquanto desde os anos de 1990, com a reestruturação produtiva, foram inseridas nas agroindústrias diversas tecnologias, de forma que grande parte dos trabalhadores deixou de exercer as atividades mais artesanais, começando a operar máquinas e equipamentos.

Ademais, conforme previsto na norma, as empresas devem desenvolver e aperfeiçoar diversos procedimentos operacionais e consequentemente, aprimorar as demandas de gerencia-los de forma eficaz. Para tanto, é essencial, junto aos trabalhadores e supervisores, o repasse das informações sobre os riscos das atividades, e que sejam feitos treinamentos acerca das mudanças a serem implantadas a fim de otimizar os novos procedimentos, sendo que estes deverão ocorrer em horário de trabalho.

Ainda, na elaboração do conteúdo, execução e avaliação dos resultados dos treinamentos em SST, deve-se contar com a participação de representantes: técnicos da empresa, integrantes do SESMT, membros da CIPA, médico coordenador do PMSO, e responsáveis pelo PPRA (36.16.6).

Neste tópico também consta que a representação sindical pode enviar sugestões para melhorias dos treinamentos das empresas, porém estas serão devidamente analisadas, porquanto que se a empresa julgar não serem necessárias pode descartá-las.

Diante da análise realizada acerca do conteúdo da NR 36, identificou-se que esta não existe sozinha, porquanto se complementa com as demais normas, e alguns artigos específicos da CLT e CF. Corroborando, Oliveira e Mendes (2014, p. 4633) asseveram que além da articulação da norma com as demais NR's, deve também relacionar-se com os programas de prevenção e de saúde das empresas, deste modo,

> Por mais que pareça óbvio, mesmo sendo uma obrigação presente há várias décadas, o meio técnico empresarial ainda reluta contra esta articulação necessária, possuindo ainda uma visão distorcida de que os programas de saúde somente deveriam estar articulados com a Norma Regulamentadora 9, que trata dos riscos físicos, químicos e biológicos, dentro da visão de uma higiene do trabalho que também já está ultrapassada.

A partir dos principais tópicos que contemplam a norma, foi possível reconhecer que esta detém foco especial às questões de cunho ergonômico, de modo que as empresas que melhor aplicarem essas medidas estarão a frente das medidas preventivas. Nesse sentido, evidencia-se que a ergonomia possui cinco grandes áreas aplicadas ao trabalho, quais sejam: a organização do trabalho pesado; biomecânica aplicada ao trabalho; adequação aos postos de trabalho; prevenção da fadiga no trabalho; e prevenção do erro humano. Destas, a NR 17 enfoca as três primeiras, e já a NR 36 inova ao dar bastante ênfase na prevenção à fadiga.

Outro ponto importante a ser mencionado é o caráter subjetivo presente em muitos pontos da norma, visto que em vários trechos do texto, fica a critério do empregador definir quando pode ou não ser implementada uma medida, não se exigindo uma AET para avaliar o real quadro da situação.

Contudo, frente ao exposto salienta-se que apesar da legislação extensa existente antes da NR 36, que ampara o trabalhador, esta se tornou uma necessidade, pois no Brasil, conforme Ikedo e Ruiz (2015) há um profundo desrespeito às leis, que é denunciado e demonstrado por sindicatos, pesquisadores do mundo do trabalho, MPT, AFT, organizações não governamentais, entre outras. Mas, se a norma foi efetiva, é algo que essa pesquisa pretende tratar na sequência, uma vez que há um distanciamento entre o direito e a consolidação deste na prática.

3. O PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA NR 36

O processo de implementação trata-se de uma das etapas que compreende o ciclo de políticas públicas[21], sendo assim, insere-se dentro de uma concepção da qual as políticas são divididas em estágios distintos, que na prática podem não ser tão claros e encontram-se sobrepostos, mas que metodologicamente auxiliam a compreensão e análise das mesmas (LOTTA, 2008).

Todas as fases do ciclo de políticas públicas detém a mesma relevância, embora Bragato (2012) e Lotta (2008) observam que a maior parte da atenção das pesquisas concentra-se nos momentos de formulação e avaliação, tendo poucas produções acerca das demais etapas, inclusive da implementação, daí a importância em estudá-las.

O processo de implementação trata-se da concretização efetiva de uma política, transformando intenções políticas em ações, tendo em vista o alcance dos objetivos (FRONZA, NOGUEIRA, 2015). Envolve, deste modo, "[...] muito mais do que simplesmente a execução de decisões previamente tomadas" (HOWLET, RAMESH, PERL, 2013, p. 13).

De acordo com Fronza e Nogueira (2015), esse processo pode ser considerado como o "nó cego" das políticas públicas, isso porque analistas e avaliadores vem comprovando o distanciamento existente entre os objetivos almejados e os resultados obtidos através das políticas.

Assim, salienta-se a importância em analisar a execução desta etapa, pois imprevistos não planejados, são passíveis de ocorrer. Logo, através desse processo, é possível fornecer dados que venham a contribuir no fortalecimento, ou até mesmo no aperfeiçoamento e reestruturação de determinada política.

Analisar é diferente de avaliar, porquanto

> A análise, ao contrário do que ocorre na avaliação, que foca no exame do momento da operacionalização da política e no seu resultado, preocupa-se em apreender e analisar todo o processo decisório que a origina e das decisões subsequentes necessárias para a operacionalização das decisões. (FRONZA, NOGUEIRA, 2015, p.113)

[21] De acordo com Howlet, Ramesh e Perl (2013) o ciclo de políticas públicas pode ser subdividido em diversas etapas, contudo, as mais relevantes que constam em todos os modelos são: 1) Montagem da agenda; 2) Formulação da política; 3) Tomada de decisão; 4) Implementação; e 5) Avaliação. Nesse modelo a política se inicia quando o problema chega a percepção do governo, passando por um processo de formulação de propostas de solução e decisão, sendo implementadas, e por fim, avaliadas, através do monitoramento dos resultados, podendo chegar a uma reconceituação dos problemas e soluções adotadas.

Assim sendo, a análise preocupa-se com os atores sociais que atuam no processo decisório, pois no processo de implementação de determinada política, os resultados são compreendidos a partir dos processos de tomada de decisão que são influenciados por atores com distintas racionalidades.

Nesse sentido, Howlet, Ramesh e Perl, (2013, p. 193) afirmam que

> [...] a implementação de uma política só pode ser compreendida e avaliada de modo significativo em termos de extensão de atores políticos presentes no subsistema político, do tipo de recursos que esses atores têm a seu dispor e da natureza do problema que eles estão tentando resolver e das ideias que tem sobre como lidar com ele, tudo isso no contexto político em que estão inseridos.

Tal envolvimento de diversos atores, expressa a complexidade para tomada de decisão e probabilidade de insucesso de uma política. Ademais, os tipos de recursos disponíveis e as características dos locais fazem com que os implementadores, optem por preferências e instrumentos distintos no momento da execução das atividades previstas no processo de implementação.

Contudo, Lotta (2008) assinala que existem alguns estilos de implementação, caracterizados por distintas dimensões analíticas, sendo

> O primeiro a integração de novos atores e das perspectivas relacionais às análises, buscando compreender a implementação como um processo de interação que acontece entre diversos atores, burocratas ou não, ao longo de uma cadeia de atividades e relações. O segundo a introdução dos valores e referências destes diversos atores às análises, o que pressupõe reconhecer a discricionariedade dos atores como influenciando os processos de implementação das políticas públicas. Os defensores dessa corrente vêm um ideal normativo de colocar a política pública em ação. Assim, a política deveria ser feita no topo e executada por agentes de acordo com esses objetivos [...]; uma terceira corrente que observa o processo de criação de política como um *continuum*, no qual há modificações em todo o processo de traduzir as intenções em ações. Tem-se como pressuposto que o processo de implementação transforma e adapta as políticas originais, dando importância mínima a objetivos e de planos - o que importa são os processos, na medida em que os resultados não são previsíveis e dependem do processo de implementação. (LOTTA, 2008, p. 01)

Tais perspectivas contemplam diferentes tipos de análise, de maneira que nenhuma delas é descartada ou desconsiderada pelos diversos autores da área. Destaca-se que a respeito da NR 36, a análise realizada tem o enfoque voltado aos atores envolvidos, privilegiando o processo de interação, bem como seus valores e referências, posto que cada qual detém distintas racionalidades. Contudo apenas foram entrevistados representantes sindicais e trabalhadores, haja vista que a empresa não se dispôs a contribuir com a pesquisa declarando que a NR 36

possui pontos obscuros, o que leva-nos a supor, antes de qualquer análise a ser feita, que esta não realizou todas as adequações previstas pela norma.

3.1 CAMINHOS METODOLÓGICOS

3.1.1 Delineamento da Pesquisa

Neste estudo adotou-se a compreensão que os direitos são construções históricas e culturais, "[...] nascidos em certas circunstâncias, caracterizados por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes" (BOBBIO, 2004, p. 9). Tais direitos são conquistas dos movimentos sociais em razão de muitas lutas e manifestações, a partir das exigências das necessidades "[...] da própria sociedade diante das condições emergentes de vida e das crescentes prioridades determinadas socialmente" (WOLKMER, 2010, p. 13).

Com relação ao direito ao trabalho e as exigências de melhores condições laborais, segundo Bobbio (2004) surgem às primeiras lutas somente a partir da Revolução Industrial. Desde então, devido às transformações societárias, originam-se sempre novas demandas em razão da regulamentação e consolidação desses direitos, sendo que atualmente, a agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem intensificado a promoção do trabalho decente em virtude da precarização do labor advindo com a reestruturação produtiva.

No setor frigorífico, a NR 36 relaciona-se a garantia do direito ao trabalho decente, da dimensão dos direitos sociais e econômicos e conforme Wolkmer (2010), tal dimensão tem no Estado o sujeito passivo, pois é o coletivo que deve se responsabilizar por atendê-los.

Contudo, mesmo sendo uma conquista sua regulamentação, autores como Bobbio (2004) e Gallardo (2010) alertam sobre o distanciamento existente entre as normas jurídicas que consolidam um direito e a sua efetivação, os quais dependem de até certo desenvolvimento social para seu cumprimento. Daí a importância de monitorar a concretização das mesmas.

Para tanto, a presente pesquisa objetivou analisar de que forma foi realizada a adequação aos requisitos instituídos pela NR 36 de 2013, na sua implementação e os seus reflexos iniciais na qualidade de vida do trabalhador, a partir da perspectiva dos trabalhadores e representantes sindicais, num frigorífico localizado no Município de Concórdia – SC.

A fim de compreender adequadamente esse processo, realizou-se um levantamento das condições sociais das quais a norma se estabeleceu, pois influenciam na sua efetivação. Deste modo, fez-se uma pesquisa bibliográfica e documental, com base na literatura e documentos produzidos existentes, analisando a totalidade dos aspectos do contexto histórico, político, econômico e cultural, que levaram a instituição da NR 36, sendo que tal realidade se reflete na particularidade do município de Concórdia – Santa Catarina.

Posterior à compreensão dos fatores que motivaram a construção e elaboração da NR 36, fez-se, através da consulta a norma e produções técnicas referentes à sua interpretação, uma verificação entre os principais prazos e critérios de adequação aos requisitos estabelecidos, uma vez que para estudar o processo de implementação, é fundamental esse levantamento.

Acerca do referencial que norteou a presente pesquisa, utilizou-se a perspectiva crítico – dialética, uma vez que as políticas sociais, segundo Faleiros (1991, p. 41), na condição de serem conduzidas "[...] pelo Estado, representam um resultado da relação e do complexo desenvolvimento das forças produtivas e das relações sociais. Elas são o resultado da luta de classes e ao mesmo tempo contribuem para a reprodução das classes sociais". Logo, compreende-se que estas não podem ser analisadas isoladamente, pois são expressões contraditórias da realidade.

Sob tal perspectiva, estudou-se o fenômeno histórico-social, qual seja a NR 36, analisando desde a sua perspectiva mais ampla, sua instituição, determinantes para a construção e seus requisitos de melhoria das condições de trabalho, para considerá-la em sua implementação, frente à particularidade e especificidade, de determinado frigorífico localizado no Município de Concórdia – SC, visto que, conforme Howlett, Ramesh e Perl (2013), as características do local são fundamentais para compreender o sucesso ou fracasso de determinada política.

Ademais, para a realização da pesquisa, utilizou-se a abordagem qualitativa, pois esse método, de acordo com Groulx (2012), traz consigo um entendimento em profundidade sobre um problema social, levando em consideração o contexto, a especificidade e a complexidade dos processos que permeiam o objeto de estudo.

3.1.2 Cenário da Pesquisa

O campo empírico foi no município de Concórdia, localizado na região oeste do Estado de Santa Catarina, sendo que a escolha da referida cidade deu-se em virtude desta se apresentar como destaque econômico, a nível nacional, o setor agroindustrial, ao mesmo tempo em que também é um dos quatro municípios catarinenses com maior índice de benefícios previdenciários concedidos por afastamentos deste segmento.

Salienta-se que esse destaque econômico, acima referido, vem desde a fundação do município, em 29 de julho de 1934, pois conforme Amador (2010) é consequência da colonização do descendente de imigrante pela pequena propriedade familiar, o qual se constituiu a base do modelo agroindustrial do Oeste do Estado de Santa Catarina. Contudo, para o pesquisador, outro fato que contribuiu substancialmente para o desenvolvimento socioeconômico do município, foi o nascimento da indústria Sadia S/A, em 1944.

Ainda, importa mencionar que devido à colonização de Concórdia ter-se dado, em sua maioria, por imigrantes, estes tem em sua cultura uma característica muito peculiar, sendo que tão logo se instalaram no município, segundo Amador (2010), passaram a ter por lema "fazer do trabalho capital", porquanto, na concepção destes, não fazia diferença se fossem trabalhadas 14 horas por dia, afinal, o que importava era a obtenção de lucro suficiente para acumulação. Esse lema perdura até os dias de hoje, sendo a referida cidade conhecida e cognominada por seus habitantes como a: "capital do trabalho".

Com relação à economia em Concórdia do setor agroindustrial, de acordo com levantamento realizado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (2013), atualmente existem 19 empresas frigorificas na cidade, sendo 18 microempresas e apenas uma de grande porte. Destas empresas, tem-se o número de 5.594 postos de trabalho, que correspondem a 26,2% dos empregos totais dos setores tradicionais[22], nos quais 94 postos de trabalho são gerados pelas microempresas e 5.530 postos são da empresa de grande porte (SEBRAE, 2013).

No frigorifico estudado, sua produção subdivide-se em dois segmentos: frangos e suínos, sendo que, de modo geral, as etapas de abate e processamento de carnes são compostas da preparação do animal em granjas e incubatórios para o processamento; abate; evisceração; espostejamento em partes específicas; elaboração de cortes especiais; e encaixotamento, estocagem e expedição. Ademais o mesmo funciona 24 horas por dia, com trabalho organizado

[22] Segundo Relatório do Município de Concórdia do SEBRAE (2013), as atividades classificadas como tradicionais são as indústrias de abate e fabricação de produtos de carnes e o comércio, pois são a base da economia do mesmo.

em turnos, destinando-se destas cerca de 4 horas para a higienização e o restante para as atividades específicas de cada setor (NELI, 2006; TOKARS; 2012).

3.1.3 Sujeitos da Pesquisa

Buscando atender ao objetivo principal desta pesquisa que é analisar como foi realizada a adequação aos requisitos instituídos pela NR 36 de 2013, na sua implementação e os seus reflexos iniciais na qualidade de vida do trabalhador, estudou-se esse processo, a partir da percepção dos trabalhadores e representantes sindicais.

A escolha pelos entrevistados se deu, porquanto que, de acordo com Seligmann-Silva (2011, p. 311), no setor privado, as:

> [...] empresas brasileiras ocupam uma posição geralmente distanciada dos núcleos onde são tomadas as decisões referentes aos processos de produção e ao trabalho humano. Isso significa que, em geral, profissionais de saúde têm pouca oportunidade de se manifestar sobre a gestão e as formas de controle exercidas sobre os trabalhadores. Assim, os profissionais de saúde, que ao lado dos engenheiros de segurança e ergonomistas deveriam participar nos processos decisórios referentes a transformações e introdução de inovações – eventualmente dotadas de potencial agressivo à saúde geral e mental –, estão na maior parte das empresas distantes dessa possibilidade. Pois estão inseridos em um sistema no qual sua possibilidade de intervenção é bastante limitada.

Deste modo, embora asseverem Oliveira e Mendes (2014, p. 4.630) que nos frigoríficos,

> [...] os casos de intervenções mais produtivas em termos de promotora de modificações reais nos ambientes de trabalho foram aqueles onde havia maior integração interinstitucional. Os órgãos mais atuantes foram o Ministério do Trabalho e Emprego, em articulação com o Ministério Público do Trabalho. Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest) foram mais atuantes em matadouros municipais e em estabelecimentos maiores nos Estados do sul do país, a partir de um processo de formação de seus técnicos, transcorrido em 2013.

Optou-se por entrevistar apenas os trabalhadores e representantes sindicais, já que as visitações dos AFT's e demais fiscalizações, ocorrem através de comunicado prévio, permitindo que a empresa, até a data agendada, realize as adequações ainda não efetuadas.

Outro ponto importante considerado para a escolha dos entrevistados se deu, pois segundo Cavalcanti (2007), quando a implementação de uma política é delegada, aquele que delega perde, de certo modo, a quantidade de controle sobre esse processo. Assim, como as ações adotadas para a implementação da NR 36 ocorreram por decisão dos proprietários e

gestores do frigorífico, e também dada à cobrança dos trabalhadores e dirigentes sindicais que acompanharam todo o processo, a escolha dos referidos atores foi justamente porque vivenciaram diretamente tais mudanças.

Contudo, destaca-se que a opção inicial dos entrevistados abrangia também os gestores da empresa, mas houve negação da participação destes, sendo que a justificativa apresentada para a não participação foi por considerarem que a norma ainda detém pontos obscuros a serem debatidos, sendo que tal resposta leva a pressupor, inicialmente, que na empresa em questão, a implementação não ocorreu conforme previa o disposto no texto NR 36.

Assim, para a seleção dos entrevistados, adotaram-se critérios distintos. Logo, para os trabalhadores, optou-se pela escolha de pessoas que estejam aproximadamente há quinze anos, dez anos e cinco anos na empresa, considerando que possuem pontos de vista diferentes conforme o período de permanência na organização. E, para os representantes sindicais, a escolha dos participantes deu-se pelo critério destes participarem desde o processo de construção a norma até o período de sua implementação.

Com relação à amostra, de acordo com Minayo (2014, p. 196) "[...] numa busca qualitativa o pesquisador deve preocupar-se menos com a generalização e mais com o aprofundamento, a abrangência e a diversidade no processo de compreensão". Portanto, como indica Minayo (2014) que numa pesquisa qualitativa os dados numéricos não significam a representatividade da amostra, considerando-se, portanto a saturação empírica e o alcance dos objetivos propostos na pesquisa.

Desta forma, à medida que foram colhidos os depoimentos, realizou-se o levantamento e organização das informações relativas ao objeto investigado, sendo que de acordo com Duarte (2002, p. 144),

> [...] quando já é possível identificar padrões simbólicos, práticas, sistemas classificatórios, categorias de análise da realidade e visões de mundo do universo em questão, e as recorrências atingem o que se convencionou chamar de "ponto de saturação", dá-se por finalizado o trabalho de campo, sabendo que se pode (e deve) voltar para esclarecimentos.

Diante disso, realizou-se 16 entrevistas, subdivididas em 10 (dez) trabalhadores e 06 (seis) representantes sindicais. Contudo, optou-se apenas por caracterizar os trabalhadores entrevistados, já que como são poucos dirigente sindicais, torna-se fácil identificá-los.

Assim, na tabela abaixo se tem a descrição dos trabalhadores de acordo com o tempo de serviço e setor que trabalham.

Identificação	Sexo	Idade	Tempo de serviço (Aproximadamente)	Setor
Entrevistado 01	Masculino	42	12 anos	Incubatório
Entrevistado 02	Feminino	25	5 anos	Corte de Frangos
Entrevistado 03	Masculino	59	30 anos	Manutenção
Entrevistado 04	Masculino	40	17 anos	Encaixotamento e Estocagem
Entrevistado 05	Masculino	35	5 anos	Encaixotamento e Estocagem
Entrevistado 06	Feminino	35	15 anos	Espostejamento de Suínos
Entrevistado 07	Masculino	47	5 anos	Incubatório
Entrevistado 08	Masculino	37	10 anos	Espostejamento de Suínos
Entrevistado 09	Masculino	45	20 anos	Encaixotamento e Estocagem
Entrevistado 10	Masculino	42	13 anos	Desossa de Frangos

Tabela 2: Relação de Trabalhadores entrevistados de acordo com o tempo de serviço e setor de atuação.
Fonte: do autor.

Com relação aos setores e o tempo de serviço, buscou-se diversificar os entrevistados, de modo que se deve considerar que nenhum trabalhador permaneceu desde o início de seu contrato de trabalho na mesma sessão, logo, estes tem conhecimento das alterações realizadas não apenas nas suas atuais sessões como também sobre as que já trabalharam.

Ademais, destaca-se a dificuldade para realização das entrevistas com os trabalhadores, pois enquanto alguns se negaram a participar, outros agendaram as entrevistas, mas não compareceram. Tal posicionamento deve-se ao fato de que com a “operação carne fraca” da Polícia Federal, a qual ensejou no fechamento de frigoríficos não apenas da região, como do país, aumentou o número de desempregados e consequentemente, quem estava trabalhando por medo de perder o emprego, não forneceu nenhuma declaração.

Entretanto, é importante afirmar que mesmo com as dificuldades enfrentadas, as entrevistas realizadas foram suficientes para alcançar o ponto de saturação estabelecido como critério nesta pesquisa.

3.1.4 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

A coleta de dados deu-se através da realização de entrevistas em profundidade, pois permite a utilização de tópicos relacionados aos objetivos pretendidos. Devido à dificuldade de realização das entrevistas, o período de realização destas deu-se entre abril a junho de 2017, sendo que para manter a fidedignidade das informações, as mesmas foram gravadas, tendo em média uma duração de 30 (trinta) minutos.

Conforme já indicado, utilizou-se o roteiro dirigido, uma vez que de acordo com Minayo (2014) este serve como uma orientação, proporcionando flexibilidade durante a interlocução, facilitando e contribuindo para que sobressaiam outras questões relevantes à pesquisa.

O roteiro utilizado, a seguir, foi o mesmo para os representantes sindicais e trabalhadores, sendo que abordou tópicos acerca do conhecimento do conteúdo da NR 36 e seus principais pontos, como esta informação foi obtida, quais as mudanças estruturais e produtivas que ocorreram com a publicação da norma e se estas foram compatíveis aos prazos fixados. Ademais, tratou-se na discussão, a partir das modificações realizadas, a adaptação dos trabalhadores a nova configuração para desempenho das atividades, e se houve alterações (positivas ou negativas) na qualidade de vida do trabalho. Também foi contemplado, o desempenho dos representantes sindicais nesse processo e como o sindicato tem realizado o acompanhamento, desde o período de instituição da norma, até sua implementação.

Depois de realizadas as entrevistas, fez-se a transcrição destas, e respeitando o caráter sigiloso da pesquisa, os nomes dos trabalhadores e dos representantes sindicais foram omitidos, de modo a evitar a identificação dos sujeitos e possíveis constrangimentos.

Para a análise do material coletado, a técnica utilizada foi à análise de discurso, pois "[...] cria um ponto de vista próprio de olhar a linguagem como espaço social de debate e conflito. Nela, o texto é considerado como uma unidade significativa, pragmática e portadora do contexto situacional dos falantes" (MINAYO, 2014, p. 320), ou seja, a opção se deu porque esta técnica não se limita a linguística, utilizando-se também do materialismo histórico e teoria do discurso (MINAYO, 2014).

Para tanto, com a utilização desta técnica, considerou-se na análise das respostas o contexto interpretativo e as características dos papeis desempenhados pelos diferentes atores, pois se entende que a função desempenhada implica nas respostas obtidas, visto que cada qual possui posicionamentos distintos conforme sua realidade.

Ainda, além de compreender de que maneira ocorreu o processo de implementação da NR 36, verificou-se também os reflexos emergentes na Saúde do Trabalhador e no Trabalho com as (não) adequações realizadas, a fim de entender como estes sujeitos, principalmente os trabalhadores, vivenciaram tais mudanças que deveriam aumentar a qualidade de vida no trabalho.

Para tanto, os dados foram analisados em três momentos distintos, sendo:

1ª – **Pré – Análise**: realizou-se a leitura flutuante das respostas transcritas e posterior organização das entrevistas conforme o roteiro. Ademais, separou-se a fala dos trabalhadores e dos dirigentes sindicais, a fim de confrontá-las e compará-las na etapa final.

2ª – **Exploração do material**: refez-se a leitura, mas desta vez minuciosamente de modo a identificar a representação das relações estabelecidas, e também verificar se as respostas foram classificadas adequadamente conforme o roteiro previsto. Em seguida, após a exploração do material, emergiram quatro núcleos principais, os quais são:

1. (Des) Conhecimento acerca do conteúdo da NR 36;
2. Ações desenvolvidas pela empresa para a (não) implementação da NR 36;
3. Perspectivas e potencialidades quanto aos avanços conquistados pela norma com relação à Saúde e Segurança no Trabalho; e
4. Limitações ainda existentes as quais não permitiram que a norma alcançasse os objetivos esperados na fase da sua concepção.

3ª – **Tratamento dos resultados**: através da interpretação destes, à medida que as leituras foram realizadas, procurou-se compreender a contextualização da fala, não a reduzindo a meramente o campo linguístico, pretendendo tornar a pesquisa ainda mais válida e significativa.

Ainda, objetivando uma maior apreensão do objeto de estudo, as respostas obtidas nas entrevistas dos trabalhadores e representantes sindicais foram comparadas, a fim de verificar se existiam mais variantes discutíveis nesse processo, de modo que os elementos novos identificados também foram alocados conforme os grandes núcleos.

Por fim, também foram utilizadas como fontes de análise as conversas informais e observações registradas no diário de campo da pesquisadora, bem como a contribuição de autores da área e demais legislações vigentes, para que fosse possível uma interpretação adequada da realidade.

3.2. ANÁLISE DO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO DA NR 36 – UM LONGO CAMINHO PARA PERCORRER

Compreendendo que a NR 36 foi regulamentada no ano de 2013, muito ainda se tem a avançar na discussão do alcance de seus objetivos desde seu processo de implementação. Esta detinha por finalidade em sua construção, a redução da incidência das doenças ocupacionais do segmento, a diminuição da ocorrência dos acidentes de trabalho, e a melhoria das condições

gerais laborais da indústria frigorífica, em especial, na questão do ritmo de trabalho, cargas de trabalho e tempo de exposição, minimização da exposição de riscos ocupacionais e melhoria das condições laborais nos frigoríficos.

A partir das entrevistas realizadas, entendendo que o enfoque da implementação é atribuído aos processos, subdividiu-se a análise em alguns tópicos, quais são: conhecimento do conteúdo da norma, ações desenvolvidas pela empresa para a implementação, perspectivas e potencialidades quanto a SST com a NR 36 e limitações encontradas; os quais serão analisados na sequência.

3.2.1 Conhecimento sobre o conteúdo da NR 36

A ação de implementação da NR 36, exige o envolvimento de todos os atores com a saúde do trabalhador, incluindo-se, principalmente, os representantes sindicais, empresários, chefes de sessão e trabalhadores dos setores dos frigoríficos. Logo, para entender como tem se constituído a implementação da norma nesse espaço, é imprescindível que esses atores conheçam a referida.

Com base na pesquisa realizada, constatou-se que todos os trabalhadores entrevistados, desde que a NR 36 passou a vigorar, conheciam a sua existência e o que esta determinava. Destacam os mesmos que esse conhecimento foi obtido através da atuação do sindicato, porquanto na empresa, pouco se discutiu acerca da norma, conforme falas descritas na sequência:

> ***Entrevistado 6:*** *no meu caso aprendi no sindicato mesmo, teve várias reuniões para discutir sobre o que a NR trata. Mas na empresa mesmo, pouca coisa falam sobre isso... [Sic]*
>
> ***Entrevistado 8:*** *eu fiquei sabendo só pelo jornalzinho do sindicato e dos dirigentes do sindicato mesmo, aqueles que a gente elege, porque na empresa tem as mudanças mas quase nem falam porque acontecem, só mesmo quando precisa né, mas a gente sabe que é por causa da norma... [Sic]*
>
> ***Entrevistado 2****: Foi pelo sindicato, e pelo curso do sindicato mesmo, que na empresa não foi passado nada. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 7:*** *pelo sindicato e pela empresa também né, eu sempre ouvia sobre o que falava a NR, a rotação que ia ter, o projeto né... Mas, mais foi o sindicato né. [Sic]*

Acerca das respostas obtidas pelos trabalhadores, verificou-se o protagonismo dos dirigentes sindicais com relação à preocupação na divulgação do conteúdo da norma e as mudanças nas condições de trabalho que esta trata. Tal posicionamento é identificado desde o período da construção da NR 36, comprovando a importância destes atores nesse processo de efetivação dos direitos dos trabalhadores em busca de ambientes laborais que proporcionem saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

Tal conclusão vem ao encontro da fala dos dirigentes sindicais, expressando que através da divulgação do conteúdo da norma, esperavam que os trabalhadores, para além de conhecer o que prevê a NR, passassem a exigir dos gestores a implementação do que se encontra nela previsto.

> ***Entrevistado 14:*** *[...] nós pegamos a informação e repassamos lá no chão de fábrica né, [...] nós somos 24 né, a nossa função é divulgar e levar informações pra que o pessoal possa cobrar e perceber o que tá acontecendo. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 16:*** *Olha, a gente procurou sempre conversar muito, do sindicato com os trabalhadores, foi feito panfletagem, foi feito material, discutido às vezes com o supervisor da área. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 11:*** *Na verdade nós temos a cartilha também da NR 36 e a gente distribui pro pessoal, não precisou chegar um por um e dizer ó, é assim que funciona, a gente chegou e entregou a cartilha que tem todos os procedimentos ali né... tem a história da NR, tudo tá lá, as informações pro pessoal cobrar quando não tá sendo aplicado de acordo com o que diz a norma. [Sic]*

Porém, alguns representantes sindicais, nas entrevistas, expressaram a preocupação com os trabalhadores para reinvindicação de melhorias, pois na fala específica alguns entrevistados pode-se obter respostas mais precisas acerca do que pode ocorrer nos casos de muita cobrança para adequação dos critérios da NR.

> ***Entrevistado 13:*** *O pessoal muitas vezes não cobra as coisas da norma né, eles vem até a gente conversar porque tem medo, tem toda uma pressão atrás. [...] Ainda, volta e meia é pego um ainda para exemplo, um que outro que não vai fazer extra, que se atrasa, quem quer bater de frente cobrando é pego de exemplo pra ser mandado embora... [Sic]*
>
> ***Entrevistado 14:*** *O pessoal vem até a gente... A situação tá ruim no nosso país, o pessoal tá com medo de perder o emprego, e nisso a gente fica refém deles (da empresa), pesa... E teve a situação né... No ano passado com o milho e agora essa da operação carne fraca, teve alguns frigoríficos fechando aqui, acho que foi em Lindóia que fechou um, então eles ficam falando: ó, vai ter gente sobrando... A nossa pressão é a psicológica hoje. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 16:*** *Essa liberdade de cobrar, no caso eu tenho porque sou um dirigente sindical, mas nem todos falam, a maioria não fala, porque não tem essa... Não batem de frente por que... Tudo vira ameaça... [Sic]*

Observou-se, portanto, pela entrevista dos representantes sindicais que, mesmo os trabalhadores estando cientes do que é a norma e como ela deveria se aplicar, não possuem, muitas vezes, abertura para dialogar com os supervisores, buscando nos dirigentes sindicais o amparo para cobrar as adequações em seus ambientes de trabalho.

No entanto, identificou-se que essas situações ocorrem dependendo do setor que o trabalhador está inserido, não se apresentando como regra, uma vez que há gestores preocupados e comprometidos apenas com os resultados da empresa, e há outros que além dessa preocupação, desenvolvem ações para garantir melhores condições laborais para os trabalhadores da sessão.

> ***Entrevistado 7:*** *No meu setor, tem todas as condições e se houver alguma necessidade é só comunicar que você é atendido rapidamente... Alguma mudança, alguma modificação que precisa pra melhorar a nossa saúde é só avisar. No nosso trabalho é só solicitar que se atende rápido lá. [Sic]*

> ***Entrevistado 8:*** *Eu acho que a abertura que é muito de área, porque na minha área já é um pouco mais complicado, porque não "para" supervisor, então é um lugar que cada pouco tem um supervisor novo, então ele nunca luta por nós, por exemplo, na mesa 2 tem um supervisor, que é muito gente boa, e o lugar onde tinha 9 pessoas desossadores, hoje ele conseguiu por 11, na nossa mesa é o contrário, eles tiram, não tem ninguém pra brigar e dizer, não, realmente aqui precisa. E nós como trabalhadores não somos ouvidos. [Sic]*

Ante ao exposto, constatou-se que os trabalhadores dos frigoríficos conhecem a NR 36, sabem quais são as exigências, vindo a facilitar que se coloque em prática o que ela prevê. Porém, evidencia-se que a atuação destes é limitada, pois embora os operários, nas relações de saúde e trabalho, busquem controlar as condições e os ambientes laborais com intuito de que sejam mais "saudáveis", há que se compreender de acordo com Dias e Mendes (1991), que o trabalho ao mesmo tempo em que é espaço de resistência dos trabalhadores, também os submete e domina-os pelo capital.

Assim sendo, identificou-se que embora os trabalhadores, na empresa, não tenham muitos espaços para exigir melhorias das condições de trabalho, estes encontraram no sindicato da categoria a abertura e o suporte para tornarem-se sujeitos desse processo, exigindo melhores condições laborais.

Portanto, foi possível compreender o quão fundamental é o acesso à informação do conteúdo da norma, uma vez que a implementação desta política não parte de um dispêndio financeiro por parte do Estado, sendo delegada a responsabilidade para as empresas da realização das adequações, e segundo Cavalcanti (2007, p. 219)

> Aquele que delega a ação a ser implementada perde, de alguma maneira, uma quantidade de controle. Isso significa dizer que, mesmo em instituições onde a implementação da política está sujeita a um rígido controle hierárquico, existe algum grau de discricionariedade. Seu estudo permite identificar os fatores que influenciam a maneira pela qual a combinação de regras e discricionariedade se desenvolve e é levada a cabo pelos implementadores.

Deste modo, o Ministério do Trabalho, desde a vigência da NR 36, ao delegar a implementação para as empresas, perdeu certo grau de controle sobre esse processo. Assim, para que os estudos acerca da implementação da NR 36 forneçam informações para analisar as dificuldades enfrentadas, o acompanhamento dos demais atores – tais como: trabalhadores, representantes sindicais, AFT entre outros, para que a norma se efetive, é de suma importância, pois se entende que o principal objetivo dos proprietários dos frigoríficos é a lucratividade a base de redução de custos (IKEDO, RUIZ, 2013), deste modo, quanto menor forem às cobranças de adequação, proporcionalmente serão as mudanças, já que estas envolvem o dispêndio financeiro das empresas.

3.2.2 Ações desenvolvidas pela empresa para a implementação da NR 36

Apesar da resistência da classe patronal dos frigoríficos em participar das discussões do GTT para a construção da NR 36, uma vez que a definiam como algo de "difícil implementação" e "potencialmente prejudicial à produtividade" (VELOSO, 2013), esta foi aprovada, obrigando às empresas a realização das adequações nela previstas.

Diante disso, o presente tópico busca discutir as principais mudanças, de acordo com a percepção dos trabalhadores e representantes do sindicato, que ocorreram desde a vigência da norma. A partir das respostas dos entrevistados, desdobraram-se quatro pontos centrais que contemplam os principais itens da NR 36, quais são: a) treinamentos; b) ergonomia; c) organização das atividades; e) organização temporal das atividades, que serão abordados na sequência.

a) Treinamentos

Os treinamentos, além de capacitar os trabalhadores para exercer suas atividades de maneira adequada e mais segura, tem a função de conscientização sobre os riscos de exposição e causas potenciais de acidente de trabalho. Daí sua importância, pois ensinam os sujeitos a

desempenharem suas atividades de maneira adequada, abordando as consequências caso não a fizerem.

Conforme prevê a NR 36, os treinamentos devem ser feitos na admissão dos trabalhadores, devendo, no mínimo, ter duração de 4 horas. Também, estes terão que ser realizados anualmente com carga horária de no mínimo duas horas.

A partir da fala dos entrevistados, verificou-se que desde que a NR 36 passou a vigorar, não vem ocorrendo o treinamento anual no frigorífico estudado. Comentam que existem diversos treinamentos, mas nada com enfoque específico na norma.

> ***Entrevistado 3:*** *Ontem eu participei de um treinamento em segurança, cara... Foi a tarde toda e não falaram nenhuma novidade, mas eles estão sempre fazendo isso, teriam que fazer com a NR 36 também, volta e meia fazer uma reciclagem, até a norma diz que isso precisa fazer... [Sic]*

Observou-se também que os treinamentos com maior duração ocorrem no setor da manutenção, sendo que nos demais setores estes acontecem durante o período das pausas, e por consequência tudo o que é abordado é de maneira superficial, uma vez que a empresa não permite a parada da produção para realização destes. Ainda, nesses momentos, considera-se que nem todas as pessoas estão concentradas o suficiente para prestar atenção, pois querem descansar, ir ao banheiro, ou até mesmo tomar água, logo, a absorção e aprendizado das informações repassadas é baixíssimo.

> ***Entrevistado 13:*** *Até hoje tava fazendo treinamento com o pessoal e a gente ocupou um dos intervalos pra fazer o treinamento, aí tipo eu não acho justo tira o intervalo, o pessoal quer ir no banheiro, até apurei pra fazer um treinamentozinho básico de uns 10 min, porque o pessoal que tá aí e quer ir aproveitar a pausa, não é porque tá parado que não tá trabalhando, o treinamento faz parte do trabalho, mas é ocupado os intervalos para fazer as reuniões de treinamentos, então não tá funcionando do jeito que deveria funcionar... [Sic]*

Além desses treinamentos, prevê a NR 36 que os trabalhadores devem receber instruções adicionais quando introduzidas mudanças nos equipamentos ou processos que implicam novos fatores de risco ou mudanças significativas na produção. Porém, nas entrevistas verificou-se que estes ocorrem, mas são direcionados apenas ao trabalhador diretamente envolvido no procedimento, desconsiderando-se explicar as alterações para as demais pessoas da sessão.

Diante das respostas obtidas averiguou-se que a empresa não realiza todos os treinamentos conforme estabelece a NR 36, o que nos leva a pressupor que esta considere a sua realização uma despesa ao invés de investimento. Contudo, discorda-se desse posicionamento,

pois o treinamento garante a execução adequada das atividades, otimizando processos e garantindo maior segurança e saúde no trabalho.

b) Ergonomia

No que se refere às questões de ergonomia, ressalta-se que além de estarem presentes no tópico "15 – Análise Ergonômica do Trabalho" da NR 36, estas se encontram em diversos outros itens da norma, porquanto abrangem desde questões relacionadas à organização do trabalho pesado, a biomecânica ocupacional, à adequação aos postos de trabalho, e até a prevenção da fadiga no trabalho.

Observa Camargo (2015) que, nos frigoríficos a não atenção a questões ergonômicas implica no desgaste físico e, por conseguinte, no adoecimento dos trabalhadores. Logo, atentar aos aspectos ergonômicos dentro das empresas, para além de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, reduz custos dispendidos por acidentes ou distúrbios ósteo-moleculares, e minimiza o absenteísmo de grande parte dos trabalhadores.

Lembra um dirigente sindical que, desde a discussão da NR 36, as empresas tinham muita resistência para a discussão e posterior implementação das alterações ergonômicas, uma vez que baseiam suas decisões pelos retornos financeiros em curto prazo. Entretanto, ao longo da construção da referida norma, procuraram os representantes, convencer que a NR traria benefícios para ambos os lados, conforme se verifica na fala abaixo.

> ***Entrevistado 15****: No começo, desde a discussão da NR a gente tinha uma resistência das empresas, que parecia um bicho de sete cabeças, mas não! É que futuramente as empresas tem um ganho enorme também com isso... Por causa do tempo: como é que vamos adequar tantos minutos pra tantos quilos... Mas deu pra tocar tarefa, por causa que assim... Tem uma coisa que diz que o psicológico te deixa mais produtivo ou menos produtivo... E o que te deixa mais produtivo? É quando tu tá feliz, quando tu tá contente, quando tu tem vontade do negócio, ai te deixa mais motivado. E aí, se tu não tá sentindo dor, tu não tá sentido isso, tu não tá sentindo aquilo, tu vai produzir melhor, e aquilo que tu diz que perdeu, tu ganhou, talvez mais. [Sic]*

Assim, desde que a NR 36 passou a vigorar, alterações estruturais e na organização da produção, em diversos setores passaram a ocorrer, tais como investimento em novos maquinários e equipamentos, mudanças estruturais relacionadas à mobília e bem como, alterações na execução das atividades.

No trabalho em frigoríficos, apesar da automação, muitas atividades ainda permanecem manuais, sendo que a produção da empresa estudada subdivide-se em aves e suínos, cujas

etapas, de modo geral, são: 1) preparação do animal em granjas e incubatórios para o processamento; 2) Abatimento; 3) Evisceração; 4) Espostejamento em partes específicas[23]; 5) Elaboração de cortes especiais; e 6) Encaixotamento, estocagem e expedição (NELI, 2006; TOKARS; 2012).

Entretanto, mesmo que as etapas para ambos os animais sejam as mesmas, as máquinas e equipamentos usados no abate e demais processos são distintas. Ainda, importa mencionar que a agroindústria em questão, assim como as outras grandes empresas do segmento funcionam, habitualmente, 24 horas por dia, em diferentes turnos com o trabalho parcelar, das quais aproximadamente 20 horas destinam-se ao abate e processamento de carnes e as restantes são utilizadas como tempo de limpeza e higienização (TOKARS, 2012).

Diante disso, evidencia-se que devido ao funcionamento ininterrupto da produção, fazer alterações num setor, implica na parada de todo o restante do frigorifico. Nisso entende-se que reside grande parte da resistência dos proprietários às mudanças, pois além dos gastos dispendidos para adequação de um setor, o restante da indústria interrompe seu funcionamento, e considerando que em frigoríficos de grande porte são abatidos em média oito mil frangos por hora e sete mil porcos por dia (TOKARS, 2012), o "prejuízo" contabilizado pela parada é deveras substancial. Isso justifica porque até hoje, ainda tem sido feitas adequações nessa empresa, relacionadas à NR 36.

Porém, mesmo não estando completo o processo de implementação da norma na empresa estudada, visto que em conversa com os trabalhadores esses comentaram que como a fábrica é antiga, as alterações ocorrem aos poucos, pois negociam uma folga geral para todos os setores em dias de adequação, identificou-se que as alterações já realizadas, tem surtido efeito na obtenção de melhores condições de trabalho, porquanto serão tratadas, na sequência, nas falas dos trabalhadores, conforme a percepção de cada um.

No setor da desossa de perna, um trabalhador entrevistado afirma que a mudança mais significativa foi à mecanização, pois reduziu substancialmente o esforço empenhado para a realização das atividades.

> ***Entrevistado 10:*** *Eu trabalho na desossa de perna né... Antiga desossa, que antigamente era tudo manual, agora não, agora com o trabalho da NR 36 eles instalaram essas máquinas que faz tudo e a gente só faz a parte mais simples, que a parte bruta a máquina faz, que seria tirar o primeiro osso né, o osso da coxa e da sobrecoxa, e nós ali só tiramos o refile, o excesso de pele, a cartilagem né, que a cartilagem também é aproveitada, é embalada né, e a pele também é ido pra fora né, mais é isso aí né... No mais tudo ok. [Sic]*

[23] O espostejamento, na indústria de aves e suínos refere-se ao ato de corte e separação das partes do animal para industrialização de outros produtos ou comercialização das partes separadas (NELI, 2006).

Tal afirmativa vem ao encontro do que prevê norma, a qual determina que a instalação e uso das máquinas, deva favorecer adoção da prática segura e confortável dos trabalhadores. Porém, salienta-se que reduzir a quantidade de esforço para realização das tarefas não significa acabar com o trabalho fragmentado e repetitivo, uma vez este é a base para extração de mais-valia nas empresas frigorificas.

Outro setor no qual os trabalhadores verificaram alterações foi do encaixotamento, estocagem e expedição.

> ***Entrevistado 5: [...]*** *e depois também, tipo assim, a posição que a gente trabalha mudou bastante né, porque quando ia empilhar as caixas, tinha que empilhar baixo né, agora não, nós temos uma altura que tu não se machuca pra fazer o trabalho. Bem a questão de ergonomia. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 4:*** *[...] uma vez tacavam de 15 de altura dos pallet, hoje não, é de 10 de altura. Baixaram lá embaixo. Uma vez não, botava 12, 13... Até que cabia... Mas com a NR isso mudou muito. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 10:*** *Porque na verdade é o seguinte, as pessoas nunca estão contente com aquilo que tem, só que eles não fazem a comparação do antes e do depois, que o certo é você fazer uma análise né, do antes e do depois, pra você ver como era o trabalho lá dentro... Era bem mais sofrido! Era tudo bruto, tudo manual, então você fazia uma coisa, fazia outra, levava caixa, aquelas caixa de 20 a 30 kg, hoje não, as caixa são de 18, 15, 20 e 25kg no máximo. Então com a NR ajudou bastante... [Sic]*

Essas alterações ocorreram conforme o que determina o tópico 36.5 da NR 36 sobre levantamento e transporte de produtos de carga, dispondo que os postos de trabalho devem estar ajustados as exigências do trabalho, de acordo com as características físicas e limitações individuais dos trabalhadores, reduzindo o esforço físico empregado e garantindo SST.

Contudo, dois entrevistados do setor de espostejamento de suínos afirmam que ainda existe muita coisa a ser feita para que se cumpra a norma, pois enquanto algumas sessões têm assentos, nas outras, esses não foram sequer colocados.

> ***Entrevistado 8:*** *Eu vejo que nem todos os setores tem tudo como diz a norma, é, porque tem áreas que a gente precisa ir emprestado as vezes, e acontece isso, de ter que ficar de pé o dia inteiro, e aí, eu sou acostumado a sentar, cada pouco eu sento um pouco, até pras minhas pernas, meus problemas de saúde é bom sentar, o médico já pediu pra que eu faça isso, só que aí se eles me mandam pra um local que eu não posso sentar, tenho que ficar o dia inteiro de pé. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 6:*** *No meu setor, [...] não tem cadeira pro pessoal sentar, não tem o local adequado de largura... Isso não mudou nada ainda. Tá a mesma coisa, e a gente cobrando todo dia, eles dizem que vão mudar, vão mudar, mas não mudam. [Sic]*

Identificou-se, portanto, que nas respectivas sessões mencionadas, não foram disponibilizados assentos conforme prevê no tópico referente ao mobiliário e postos de trabalho, do qual estabelece que existindo a possibilidade de, na execução das atividades, alternar na posição em pé com a posição sentada, deve ser fornecido um assento, no mínimo, para cada grupo de três trabalhadores.

Porém, a não disponibilidade destes pode estar relacionada com a análise da não necessidade da sua oferta aos trabalhadores, já que há certa subjetividade no texto do item 36.2.1, ao dispor que "sempre que o trabalho puder ser executado alternando...", dando a entender que algumas tarefas podem não necessitar da utilização de assentos. Todavia, esta decisão não fica a encargo do empregador, pois a colocação ou não destes ocorre de acordo com a AET, conforme prevê o item 36.2.2 da NR 36.

Nesse sentido, comentaram os trabalhadores que a empresa deveria divulgar esta análise para eles, a fim de compreender porque em seus postos de trabalho, tem ou não, os assentos, envolvendo-os mais nessas questões. Com isso poderiam perceber se a organização se interessa em zelar por seu bem-estar, ou se está simplesmente preocupada com a obtenção de lucros.

Outro ponto citado pelo Entrevistado 6, é a largura adequada entre os postos de trabalho, segundo a NR 36, item 36.2.4, alínea "d", deve-se respeitar a zona de alcance manual de cada trabalhador que permita o posicionamento adequado do corpo, para que sejam desempenhadas as atividades com maior segurança. No entanto, como não foi identificada a atenção ao cumprimento deste item naquela determinada sessão, a colocação de assentos no setor só viria a comprometer, ainda mais, o desempenho dos trabalhadores, expondo-os a um risco maior.

Uma informação interessante fornecida pelo Entrevistado 8, é que em período anterior a norma, por iniciativa dos próprios trabalhadores, foram confeccionados os primeiros banquinhos, já que a empresa não disponibilizava-os, sendo que, somente após a exigência da norma é que estes foram substituídos, conforme orienta a NR 17 e o disposto no item 36.2.6.1 da NR 36, por assentos com sistemas de ajuste fácil e conforto térmico, obedecendo às características higiênico-sanitárias legais da localidade.

> ***Entrevistado 8:*** *Eu já tinha banquinho antes da norma, é que na verdade na nossa mesa tem bastante cadeira, porque antigamente, por exemplo assim, se eu tivesse o meu marido que trabalhava na mecânica, eu pedia pra ele fazer uma coisa, então começou a surgir os primeiros banquinhos, que foram os maridos das funcionárias que fizeram. Foi assim que começou a ter cadeiras na nossa área, e aí quando veio as cadeiras, foi substituída né, então essas pessoas ficaram donas das cadeiras né... Então veio mais cadeiras, hoje eu tenho uma cadeira só pra mim, quando acontece do pessoal ao meu redor querer sentar eu ofereço, mas na nossa mesa tem bastante cadeira, então a gente não sofre com isso né, então as primeiras cadeiras não foram*

> *iniciativa da empresa, é que isso é uma questão de anos na verdade. Isso foi antes de eu entrar ainda. [Sic]*

Tal relato demonstra que os trabalhadores assumiram o papel de atores, buscando alternativas no âmbito das relações entre saúde e trabalho, a fim de controlar o ambiente laboral, tornando-o mais saudável, vindo a encontro do que preconiza, para Mendes e Dias (1991), o campo da saúde do trabalhador.

A partir das entrevistas realizadas, constatou-se o quanto já avançou a implementação de algumas exigências relativas à ergonomia que a norma estabelece. Contudo, para atuar efetivamente na prevenção, não basta apenas cumprir ao que se encontra disposto na legislação, faz-se necessário formar uma equipe multidisciplinar que avalie adequadamente esses novos processos, a fim de traduzir ações efetivas que contemplem a promoção a SST (CAMARGO, 2015).

c) Organização das Atividades

A organização das atividades é um desdobramento da gestão de processos, que segundo Paim *et al* (2009), divide-se em três momentos distintos, os quais são: planejamento, organização e controle dos processos, incluindo também, a mensuração e melhorias, objetivando o uso das metas para garantir que as atividades desempenhadas funcionem como deveriam.

Gerir, conforme Barbosa (2011) significa, essencialmente, focar nos resultados, considerando-se as metas preestabelecidas. Faz-se gestão em função de melhores expectativas futuras do que as presentes.

Nas organizações, os processos de gestão são focados, essencialmente, no viés econômico, desconsiderando-se a saúde do trabalhador. Isso porque, para aumentar os níveis de lucro, "[...] o sentido do trabalho que estrutura o capital acaba sendo desestruturante para a humanidade" (ANTUNES, 2009, p. 12), uma vez que a finalidade deste não é produzir valores de uso, socialmente necessários, mas sim valores de troca, daí a necessidade de agregar cada vez mais valor. Corroborando, Ikedo (2015, p. 18) assinala que

> Em tempos como o nosso, de aceleradas transformações tecnológicas e de uma globalização desenfreada, a imagem do homem como máquina ainda não foi superada. Muito pelo contrário, principalmente em se tratando de países do terceiro mundo, como o Brasil, onde em indústrias e fábricas, nacionais e multinacionais, homens e

> mulheres, acabam se transformando em mão de obra barata, importante para o aumento da produção e consequentemente para o lucro crescente dessas corporações.

Apesar disso, com o advento da NR 36, nas indústrias frigoríficas, esse enfoque voltado exclusivamente para a obtenção de lucros, perdeu um pouco seu espaço, pois, ao mesmo tempo em que as empresas deveriam continuar obtendo ganhos, foi determinado pela legislação, que precisariam começar considerar em seu planejamento de gestão, as questões relacionadas à saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, Cerigueli (2013) assevera que a nova norma está pautada na necessidade de construção de um modelo de gestão que integre a produção com a saúde e segurança dos trabalhadores, visando garantir qualidade de vida no trabalho.

De acordo com o item 36.14.1, as agroindústrias devem adotar medidas técnicas de engenharia, organizacionais e administrativas, eliminando ou reduzindo fatores de risco, especialmente, nas atividades que exijam repetição dos membros (BRASIL, 2013a). Tais fatores de risco devem ser geridos, de maneira que não se restrinjam aos que estão estabelecidos pela NR 9.

Para tanto, devem ser seguidas medidas que além de identificar e avaliar os riscos, verifiquem se estas foram adequadas, definindo prioridades caso medidas adicionais devam ser tomadas, demonstrando aos trabalhadores e demais atores que, todos os fatores foram considerados para adoção das medidas preventivas, assegurando que foi proporcionada a melhoria nas condições laborais (CERIGUELI, 2013).

Com relação à organização das tarefas, comentam dois trabalhadores que em período anterior à norma, qualquer pessoa, tendo ou não treinamento e/ou qualificação técnica, poderia desempenhar as atividades laborais. Também, nesse período, não havia sequer a exigência do uso de EPI's na realização destas, embora já estivesse em vigor a NR 06, que regulamenta sua utilização.

> ***Entrevistado 4:*** *Nossa, hoje não pode fazer nada lá dentro, vai subir um metro de altura pra 1, 5 metro tem que ter cinto, não pode abrir um quadro elétrico porque tem que ser eletricista, uma vez era tudo... Podia ir qualquer um lá e abrir, sem equipamento de segurança sem nada, hoje não, tu te bota colocar a mão no quadro elétrico e te dão dois dias de gancho pra casa por isso... Eles pararam muita coisa, não pode fazer nada lá dentro hoje, no elevador, por exemplo, se é só o fulano que opera, é só ele, se eu ir lá, pode ir pra casa, um dia de gancho... Eles não deixam tu botar a mão onde não te pertence... É a tua tarefa e é só aquela. [Sic]*

> ***Entrevistado 10:*** *Antigamente não, eu botava a mão, ele botava a mão e era todo mundo, então dava aquela bagunça. Hoje não, hoje tem norma, se é ele que é o operador, é ele, nada mais que ele, se eu tô habilitado pra fazer um tipo de atividade e eu faço outro serviço, que eu não seja autorizado, e suponha que aconteça alguma coisa lá, caiu uma caixa, ou eu se machuque, o supervisor é cobrado, a pessoa que mandou eu fazer é cobrada e eu também vô ser cobrado, também punido, então todo*

> *os processos são dentro das normas, então sobre isso não tem o que reclamar, não mesmo. [Sic]*

Tal mudança foi observada pelos trabalhadores nos demais setores, de maneira que só a pessoa que recebeu o treinamento pode operar em determinada máquina. Porém, constatou-se que para o desempenho das atividades, ainda tem-se problemas com fornecimento e substituição dos EPI's.

No setor da manutenção, identificou-se que os EPI's distribuídos pela empresa, às vezes não são adequados para os trabalhadores, sendo que em caso de acidentes, resultando lesões corporais, atribui-se a culpa ao trabalhador por realizar a atividade sem o uso correto deste e não à empresa pelo fornecimento do equipamento inadequado.

> ***Entrevistado 3:*** *Eu me acidentei com amônia, me queimei tudo, fiquei dias com umas bolhas assim, numa sexta, eu tinha macacão, tinha máscara, tinha tudo... E falhou as duas válvulas, mas a culpa foi minha porque eu tava com 2 ou 3 botão aberto, porque eu não conseguia fechar, eu não devia ter feito o serviço então. Mas se eu não fizesse o serviço, tem alguém que faça, meu chefe falou isso, já mandei o recado pra ele, ontem no treinamento relatei essas coisas de falta de segurança, quando dá um vazamento dá um problema, eles pregam muito a segurança, e quando dá um problema, os primeiros que esquecem a segurança é eles, se tem um vazamento e só pode ir de máscara, tava o chefe lá de bermuda, chinelo, subindo nas coisas. [Sic]*

A partir da fala do trabalhador, destaca-se a pressão psicológica sofrida, uma vez que mesmo ciente do risco que corria ao não fechar o macacão, executou a atividade da mesma forma, já que caso não fizesse, outro faria. Nesse sentido, analisa Dejours (1992) que apesar do risco constante sofrido pelos trabalhadores em atividades laborais degradantes, o fazem, pois além de neutralizarem o medo, para tornar o trabalho eficaz sob a ótica produtiva, submetem-se a tais condições pela ansiedade em perder o emprego e não garantir seu sustento.

Outrossim, no setor da higienização, identificou-se o uso inadequado de EPI's na realização das atividades. Conforme relato, tanto os trabalhadores como os médicos do trabalho tem cobrado a substituição dos mesmos, mas até então não tiveram sucesso. Observa ainda o entrevistado, que a substituição das botas por material inferior, tem resultado no adoecimento de colegas do setor, mas, salienta que a depender do tipo de doença, o supervisor ainda tenta dialogar para que o trabalhador não usufrua os dias de atestado para recuperar-se, trabalhando mesmo doente, para não comprometer o ritmo da produção.

> ***Entrevistado 2:*** *E ainda agora o pessoal tá adoecendo mais porque trocaram as botas, antes tinha vários tipos de bota e agora voltou aquelas de PVC normal, aquela normalzinha que no interior compra também, antes tinha de PVC, de EVA e as de couro, mas agora vai dar mais acidente porque aquelas lá são muito lisas, gastam*

> *muito fácil e o pessoal tava trabalhando com aquelas de EVA, não dá chulé, não gasta tanto, só que daí veio de cima a norma (da empresa), então sumiu com aquelas lá e a medicina mesmo tá tentando cobrar pra voltar aquelas botas, que ainda, pega a área fria, essa bota normal esfria muito... Muita infecção na bexiga, relato de gripe, muito atestado por causa disso... E também é por isso que fizeram essa de atestado, uma infecção na bexiga, toma um remédio e pode trabalhar, tu não precisa ficar em casa, se tu tá tomando remédio, pode trabalhar, não vai te interferir, de acordo com o "conhecimento médico" do supervisor né... [Sic]*

Diante disso, identifica-se que a utilização de EPI's, em alguns setores, ao invés de tornar as formas de trabalho mais seguras, como não são adequados, seja no tamanho do macacão ou no material das botas, tem resultado em acidentes e no adoecimento dos trabalhadores. Logo, esses equipamentos não atendem a finalidade da qual se destinam, que é a redução do risco de exposição do trabalhador, tornando-o aceitável para a realização das atividades laborais.

Também, com relação à organização e desempenho das atividades, outra determinação de suma importância que trata a NR 36 são os rodízios, que objetivam eliminar a carga de repetição de movimentos em um único membro superior. Ainda, deve-se considerar que a realização destes, além de aliviar a sobrecarga muscular, propicia ao trabalhador o conhecimento de outras funções, saindo da monotonia da atividade, se relacionando com os demais colegas da sessão.

Observou um dirigente sindical, que inicialmente quando a NR 36 já estava em vigor, não eram feitos os rodízios no setor de desossa de frangos, contudo após cobranças a sessão passou a se adequar conforme o que prevê a norma.

> ***Entrevistado 12:*** *O pessoal vem até a gente, até uma vez que eu trouxe pro presidente do sindicato que não estava sendo feito o revezamento, sendo que a NR já tava aprovada e tava tudo certo, só que eles tinham uns encarregados... Um supervisor que até deu um bate boca, porque eu como sindicalista sabia né, das coisas que estavam fora do plano de ação, aí eu cheguei lá e falei com o braço direito, que é o encarregado né, aí ele pegou e não me deu ouvido, aí eu procurei o supervisor, conversei com ele, e não solucionou na hora, ai eu disse, que se vocês não solucionar o problema, eu vou passar para o presidente do sindicato, porque a norma tem que ser cumprida, daí até houve um desentendimento lá, e eu trouxe pro presidente, ele pegou a folha, até tenho a folha da NR 36 lá em casa e ele falou: você está lá pra representar, então tu vai lá e cobra, fala aqui ó, artigo tal, parágrafo tal consta isso, então ele deu aquela voz ativa pra mim e eu fui lá e conversei e diante disso parou. Então agora isso está 100% naquele setor. [Sic]*

Segundo Cerigueli (2013), as empresas que tem colocado em prática a rotatividade de função, vêm obtendo bons resultados, traduzidos em reflexos na satisfação relacionada à organização das atividades, quando comparadas a funções exercidas em postos de trabalho

fixos. Constata-se tal afirmação do autor, pela fala de alguns trabalhadores que tem vivenciado na prática essa experiência.

> ***Entrevistado 10:*** *No revezamento, antes nós entrávamos num ponto de trabalho e ia até o final do dia e eu fazia antes só um tipo de movimento, antes da NR, agora com a NR não, mudou, tem rodizio, uma hora você fica aqui, aquele de lá vem pra cá, então mudou.... Ficou muito bom pra trabalhar! [Sic]*

> ***Entrevistado 1:*** *Tem muita gente que faz que faz o rodízio, mas gente que ainda não faz, e outros que acham que não é importante, porque por mais que te deixa cômodo um local de trabalho em termos de ergonomia e tu fica assim só naquele lugar e parado o dia inteiro talvez é cômodo, mas ele te dá um certo efeito contrário pra tua saúde, e ergonomia, pelo que deu pra entender dentro da norma regulamentadora é que tu faça o giro, as pessoas façam o máximo de giro, uma que vão se sentir melhor, conhecer novas coisas, passa o dia muito mais rápido, o emocional fica bom, o corpo fica melhor e eu acredito que tudo dá certo. Então vai muito de cultura, de dizer: isso é bom pra mim, não para a norma, e pra mim isso tem sido muito bom. [Sic]*

Contudo, salienta-se pela fala do Entrevistado 1, que os rodízios ainda não são atividades rotineiras nos ambiente frigoríficos, isso porque, implementar a rotatividade de trabalhadores entre setores perpassa por uma série de fatores limitadores, porquanto, alguns relacionam-se a imposições dos governos e até referentes a limitações higiênico-sanitárias.

Além disso, deve-se compreender que na prática os rodízios não podem ser feitos entre todas as funções, pois a empresa pode se deparar com prováveis ações judiciais que essa rotatividade pode ensejar, tais como: desvio de função, equiparação salarial, dentre outras.

Demonstrando conhecimento pelo assunto, analisa um dirigente sindical que essas questões, para serem implementadas, devem ser acompanhadas por estudos e análises técnicas contínuas dentro da empresa, já que se trata de um assunto que necessita de olhar crítico e profissional.

> ***Entrevistado 15: [...]*** *e ainda tem um porém, a rotatividade só acontece dentro daquele setor por causa da insalubridade por exemplo, tem que cuidar a atividade, tem que fazer rotatividade, mas de que tipo? Por isso que eu digo que os estudos tem que estar sempre dentro daquela área ou local. Aí tem as mulheres e têm os homens, tá mais os homens fazem o serviço um pouco mais pesado, aí tem que ver a ergonomia disso. Por isso que o interessante na parte da segurança das empresas tinha que ter mais disseminado o processo em termos deles atuando mais efetivamente, eu vejo, como área técnica. Então é uma sugestão que eu teria. Porque eu não sou formado na área e aí seria deles estarem vendo mais aprofundadamente isso, eu na minha opinião do pouco que conheço em cima do processo que a rotatividade me deixa mais tranquilo. Mas as pessoas tem que estar dispostas a fazer e se adequar e buscar entender o porquê que se faz aquilo. Então... Eu vejo que é bem tranquilo. [sic]*

Ademais, há que se considerar que tais pesquisas e alterações demandam investimentos financeiros por parte das empresas, logo dependendo da política interna adotada, muitas vezes

opta-se por não fazê-los, relegando-se a segundo plano a necessidade de estudo para a implementação dos rodízios.

Porém, conforme já mencionado, a rotatividade tem resultado no aumento da motivação e saúde dos trabalhadores, deste modo, nos setores dos quais não é possível implementar os rodízios, dada a existência de limitadores, foi verificada a insatisfação dos trabalhadores, pois suas atividades continuaram árduas e monótonas.

> ***Entrevistado 6:*** *[...] até me perguntaram se os desossadores faziam rodízio, não faz! Ficam o dia inteiro lá e não sentam! [Sic]*

> ***Entrevistado 13:*** *Outro ponto que acho "legal"... Tem o rodízio, me explica como tu faz o rodízio numa esteira?! Tu muda de lado, mas tu vai continuar com o mesmo braço... Não tem rodízio! Ah, a NR fala que tem que ter rodízio, que pela NR devia ter mais claro mudar de função, não fazer o rodízio, porque fala em fazer o rodízio, mas não especifica o que é direito, aí eles subentenderam que se tu sair do teu local (posto) de trabalho é mudar de lado na esteira ou sentar, pega... Tem pessoas que tem a cadeira e tem pessoas que fica de pé, mas não é a perna que vai estar influenciando numa linha de refile, é o braço, você vai continuar com o braço fazendo uma função e o outro a outra. Tu pode sentar mais o braço vai continuar, tu pode mudar o lado da esteira, mas vai continuar com o mesmo braço. Então deveria ser um rodízio de função, digamos, eu saio daqui, to trabalhando braçal, com o punho, saio daqui e vou trabalhar em outra área, tipo, encaixotar ou fazer algo que não esforce tanto, porque a maioria ali dentro com dois ou três anos está fazendo cirurgia de braço, fazendo cirurgia de tendão... E isso é uma coisa que preocupa. [Sic]*

Diante das respostas obtidas por trabalhadores e dirigentes sindicais, percebeu-se que embora tenham sido implementadas mudanças exigidas pela NR 36, muito ainda se tem a analisar e rever para que alcance os objetivos esperados desde a sua formulação. Porém, em relação a suas limitações, optou-se por aprofundá-las e discuti-las num tópico específico, haja vista que foram identificadas em todos os principais pontos da pesquisa.

d) Organização Temporal das Atividades

Além das questões ergonômicas relacionadas aos aspectos da fisiologia humana discutidos no item anterior da organização das atividades, tais como a rotatividade, dimensão e estrutura fornecida para o posto de trabalho, equipamentos de ajuste fácil, assentos e equipamentos de proteção individual, tem-se a realização das pausas de trabalho, que podem ser classificadas em duas modalidades distintas, das quais têm-se as provenientes de condições térmicas, e as de recuperação psicofisiológicas ou ergonômicas.

As pausas provenientes das condições térmicas, antes mesmo de serem regulamentadas nos itens 36.13.1 e 36.13.1.1 da NR 36, já se encontravam dispostas nos termos do art. 253 da CLT. Contudo, o que veio a nortear a aplicação deste artigo foi a Súmula nº 438 pelo TST.

Já as pausas de recuperação psicofisiológicas, consideradas como a grande inovação e avanço para a ergonomia apresentada pela NR 36, passam a ser obrigatórias de acordo com o item 36.13.2 da referida norma. Conforme o que estabelece o item, todos os trabalhadores que exercem atividades relacionadas diretamente ao processo produtivo, das quais são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem realizar as pausas ergonômicas.

Tais pausas são de suma importância, pois segundo Camargo (2015, p. 30)

> Quando o corpo é submetido a um esforço estático e prolongado, o músculo se contrai, e mesmo que trabalhe em boas condições, necessita de repouso. Um trabalho prolongado produz uma diminuição da mobilidade muscular e da capacidade de concentração. O efeito da contração estática por longos períodos induz a fadiga muscular, devido o fluxo de sangue ficar parado por conta da contração muscular, com o passar dos minutos, os músculos ficam tensos provenientes à deficiência do aporte de oxigenação tecidual. Consequentemente o corpo libera mais ácido lático, causando dor, desconforto e futuramente contribui para o surgimento de lesões osteomusculares.

Corroborando, Dejours (1993) assevera que todo excesso conduz a aparição da fadiga e do sofrimento, portanto, a interrupção do processo de trabalho deve ser feita no sentido de prevenir a fadiga, já que esta desencadeia a patologia. Deste modo, ao implementar as pausas de recuperação psicofisiológicas no decorrer da jornada laboral, permite-se ao trabalhador o descanso de suas atividades, através da recuperação muscular, evitando a fadiga, uma vez que para Grandjean (1998), basicamente o significado biológico das pausas do trabalho resume-se em energia e reposição, ou mais especificamente trabalho e descanso.

Nesse sentido, segundo Camargo (2015, p. 30)

> Quando se faz pausas, permite que a mente descanse alguns minutos e, após esse tempo, consegue focar melhor na tarefa. Com fadiga mental, dificilmente conseguirá ter ideias novas e criativas e as pausas ajudam a descarregar o cérebro e melhorar o fluxo de trabalho. A pausa durante a jornada de trabalho gera mais energia, concentração e motivação. O tipo de atividade realizada durante o intervalo não influencia a eficácia da pausa, desde que seja uma atividade prazerosa para o trabalhador.

Mas, conforme o disposto no item 36.13.5 da NR 36, para que as pausas possam propiciar a recuperação psicofisiológica estas não podem ser acompanhadas do aumento da cadência individual.

Porém, diante das entrevistas realizadas, identificou-se que, em alguns setores, para compensar a parada da produção nos intervalos, aumentou-se a velocidade das esteiras ou nórias, a fim de atingir a meta diária da sessão.

> ***Entrevistado 2:*** *Foi no prazo da norma, mas eu digo mais ou menos porque chega sexta-feira, chega fim da noite, esquece que a produção vai estar no mesmo ritmo que no início do dia, geralmente ela acelera mais, percebe pela quantidade, eu trabalhava na área de peito, cortes temperados, a quantidade que vem é bem mais, tu tem que cumprir o prazo, porque é interessante ver que as cargas horárias é as mesmas 8 horas e 48 minutos e a quantidade de frango continua a mesma e até maior 10, 20 mil a mais e tem esses intervalos a mais, então algum lugar tá errado, como você tá parando mais e tá trabalhando a mesma coisa e até mais. Ah! Maquinário... Tem mais máquinas! Claro que tem mais máquinas, mas é máquina que acelera o processo, então não tá ajudando muito, durante o dia é tranquilo, mas sempre pega... [Sic]*
>
> ***Entrevistado 14:*** *São dois turnos e cada um tem sua produção pra fazer, o da manhã faz tudo... e pelo que me falaram já, nós temos fazendo a mesma produção, porque não tem como tu dizer que se tem 1 hr a menos por causa das pausas, tu não conseguiria fazer a mesma produção, numa hipótese mesmo, mas eles laceiam né. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 6:*** *[...] digamos, a NR melhorou as condições de trabalho, assim, com os intervalos melhoraram, tem mais tempo, mas em compensação o ritmo está mais acelerado, aumentou o ritmo de produção, só que antes nós cortava até menos em mais tempo e agora tá a mesma coisa, até mais, em menos tempo, aí não resolveu nada em termos de ritmo de trabalho. [...] eu acho assim, que a NR 36 veio pra ajudar o trabalhador né, mas tem que ter a consciência da empresa, não adianta vir aqui e dar 5 intervalos de 12 minutos e depois aumentar a produção, e é o que foi feito, veio, teve os intervalos, mas aumentou o ritmo da produção, então... [Sic]*

Também, percebeu-se que inicialmente na implementação das pausas ergonômicas, estas ocorriam de maneira aleatória, sem nenhum critério, ou seja, quando quebrava uma máquina no início da sessão, toda a linha de produção parava, de modo que em algumas circunstâncias acumulavam-se até dois intervalos.

> ***Entrevistado 4:*** *As vezes não cumprem certo o horário das pausas, porque é uma linha de produção né... Pára pra trás e não tem o que fazer pra frente né... Se quebra uma máquina lá da pendura não tem o que fazer né... Que nem eu tô no final de linha, aí nós temos que parar né... E por isso que os intervalos intercala junto né... Não fecha... Porque se não é sempre mesmo horário né... Nós só estamos parando antes porque tá dando problema nas linhas né... Porque não adianta eles deixar nós parado lá na linha e depois que começa lá nós fazer mais um café de novo né... Então eles aproveitam essa falha de produto pra mandar o pessoal no lanche, no intervalo... [Sic]*
>
> ***Entrevistado 5:*** *[...] um porém né... As pausas eles não dão na hora certa né... Eu não sei o por que... Se isso depende deles ou... Que tem vez que é um horário tem vez que é outro horário, não tem hora né. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 9:*** *é... Quando dá um problema lá em cima na penduração, daí não tem o que fazer, eles param pra fazer as pausas né... [Sic]*

> ***Entrevistado 8:*** *Até uma coisa que melhorou que eu percebi é que eles tinham o costume de comer os intervalos, mas de alguma forma eles sempre conseguiam, se estragava alguma coisa, eles deixavam nós sem intervalo, ou davam antes e você recém tinha ido no banheiro e já tinha que ir no banheiro de novo e eles ficavam um tempão depois sem ir ao banheiro, e isso melhorou, e eles começaram a cuidar um pouco mais com essa história de intervalo, levar um pouco mais a sério e isso melhorou. [Sic]*

Devido às cobranças dos trabalhadores diante da falta de atenção da empresa em relação às pausas, os entrevistados relataram que esta instalou em cada sessão relógios digitais para que todos pudessem monitorar a organização temporal estabelecida entre a execução das atividades e os períodos de descanso. Salienta-se que a instalação do relógio é prevista no item 36.13.7 da NR 36, a fim de oportunizar ao trabalhador o autocontrole do tempo, pois conforme os trabalhadores, o uso de relógio nesses ambientes de trabalho é vetado.

> ***Entrevistado 6:*** *Agora nós temos relógios digitais na parede que controlam o tempo, os 12 minutos, tudo controlado, então não tem mais como tirar as pausas né. [Sic]*

> ***Entrevistado 8:*** *Eles tem cuidado mais e depois que eles implementaram os relógios digitais de parede melhorou bastante. Eles começaram a cuidar... Que a gente também tem que assinar né, se tá sendo feito bem certinho, todo mês eles vem com um papel pra gente assinar, se a gente realmente concorda, se foi feito direitinho as pausas. [Sic]*

Ainda, outro ponto estabelecido no item 36.13.5, é que as pausas para recuperação térmica devem ser usufruídas fora dos locais de trabalho, em ambientes que ofereçam conforto térmico e acústico, tendo bancos ou cadeiras disponíveis e água potável. Já as pausas previstas no item 36.13.2, devem ocorrer fora dos postos de trabalho, com disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável.

A partir das entrevistas, verificou-se que algumas sessões possuem tais ambientes, porquanto que suas estruturas são mais novas, e consequentemente mais fáceis de realizar modificações. Todavia, outros setores ainda não dispõem desses locais de descanso, pois como o frigorífico em questão iniciou com a produção de suínos, a instalação utilizada é mais antiga e deste modo, as alterações estruturais são mais trabalhosas e envolvem maior dispêndio financeiro por parte da empresa, justificativa esta utilizada para a não realização ainda dessas mudanças.

> ***Entrevistado 7:*** *Sim, nós temos as pausas é... temos a cada 1hr e 30min 8 min de intervalo. Temos até uma coisa... Um lugar com umas cadeiras especiais que no teu intervalo de almoço você pode ir lá um pouquinho... Então a gente almoça e se dirige para esse local aí, e existem vários bancos, mas muito confortáveis, bem estofados, então a gente sempre faz um cochilo, quase todo mundo, a maioria das pessoas, acho que a metade e até mais um pouquinho, aproveitam essa hora pra tirar um cochilo*

> *né, então isso também é uma coisa boa que tem lá... Nós já tínhamos antes, mas nos bancos a área de lazer e agora nós temos um local fechado, pra proteger da chuva e tudo mais... Então essa mudança foi por causa dessa norma... Ninguém falou, nossa foi por causa dessa norma... Mas ficou muito bom, melhorou bastante... [Sic]*
>
> ***Entrevistado 6:*** *No meu setor, tem a área de lazer que nas normas não foram cumpridas, isso não mudou nada ainda. Tá a mesma coisa, e a gente cobrando todo dia, eles dizem que vão mudar, vão mudar, mas não mudam. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 3:*** *Em alguns setores né, que a estrutura da empresa é antiga, depende o lugar, mas agora pra descanso das pausas, as pessoas ficam expostas ao vento lá. [sic]*
>
> ***Entrevistado 14:*** *Nós tamos com problema no abate, lá eles tiraram a área de lazer deles, era boa a área de lazer, eles ampliaram o freezer lá e até agora não se adaptaram, parece que o sindicato tá cobrando né... eles não tem onde ficar sentado no intervalo, tinha uma área pra eles sentar, tinha TV, tinha água potável, tinha relógio, e eles tiraram, eles alegam que foi por causa da reforma, mas faz tempo, então tem uns setores que estão abandonados... [Sic]*

Outro aspecto que merece atenção especial, é que embora pareça uma condição normal à saída dos trabalhadores de seus postos de trabalho para satisfação das necessidades fisiológicas, a NR 36 trouxe em seu item 36.13.9 tal orientação, pois há registros e depoimentos de vários frigoríficos de que esse direito não é respeitado (CERIGUELI, 2013). Esta afirmativa é descrita na fala abaixo de um trabalhador com mais tempo de serviço no frigorífico.

> ***Entrevistado 10:*** *Pois é... Antigamente, que não tinha a NR até as paradas para você ir no banheiro era uma briga, muitas vezes até eu mesmo questionei, porque eu trabalhei em tudo quanto é setor, então pra você ir no banheiro era um sacrifício, aí tu tinha que ir falar com um, falar com outro e falar com outro, até chegar no supervisor maior né, pra ele autorizar... Hoje com a NR não, é uma palavra só... Quero ir no banheiro e prontamente vai e é liberado tranquilo, e até o tempo pra você ir, claro, muitas pessoas iam lá e estouravam o tempo, claro, tem uns que procuram fazer a coisa certa e outros que extrapolam, então até nisso eles olhavam, marcavam a hora que você ia e hoje não, hoje está totalmente diferente. [Sic]*

No entanto, embora muitos trabalhadores tenham essa liberdade de ir ao banheiro, verificou-se que em outros setores essa realidade não ocorre, porquanto que são orientados a fazer as necessidades fisiológicas apenas nos intervalos, não sendo autorizados fora disto.

> ***Entrevistado 6:*** *Se não consegue ir no banheiro nos intervalos, tem que voltar. Nós temos 5 intervalos de 12min, que dá 1 hr, tem esses 12 min e deu, volta pro trabalho, se não conseguiu ir no banheiro, volta mesmo assim a trabalhar. Ou vai levar show né. [Sic]*

Diante das entrevistas realizadas, ficou evidente que a empresa realiza as pausas ergonômicas, mas muito ainda se tem avançar para que sejam feitas conforme estabelece a norma. Mesmo assim, percebeu-se que os trabalhadores estão satisfeitos com essas melhorias,

de maneira que alguns – os quais usufruem da sala de lazer e descanso, encontram-se ainda mais motivados dadas as boas condições desses locais. Esse resultado também pode ser observado na pesquisa de Camargo (2015) que em seu estudo, sobre a implementação das pausas em determinado frigorífico, identificou que estas garantiram melhoria nas condições laborais.

Contudo, destaca-se que para garantir a qualidade de vida *do* e *no* trabalho, faz-se necessário que os frigoríficos sigam ao que se encontra disposto na NR 36. Mas, embora nas entrevistas verificou-se que as pausas têm ocorrido, identificou-se que estas têm sido executadas de maneiras distintas nas sessões, pois enquanto em alguns setores foram contratados mais empregados para atender as metas diárias de produção, em outros a compensação da produção pelo período das pausas veio acompanhado do aumento da cadencia individual. Ainda alguns trabalhadores passaram a optar por trabalhar durante as pausas para evitar o acúmulo de produção.

> ***Entrevistado 2:*** *Só que também tem o pessoal, tem algumas pessoas que não respeitam, tem tantos minutos de intervalo e tem aquela pessoa que não quer ver o show depois, para... Eu sou uma que fazia isso, chegava o intervalo, ah, não quero ir no banheiro, não quero sentar, não quero fazer nada... Fica trabalhando, pra poder não apurar depois, ou pra adiantar, porque tem sempre show, aí ficava trabalhando, agora os encarregados então orientados a cobrar, não deixar mais, só que tem sempre aquele funcionário que quer fazer, pra adiantar para depois, ou tu faz agora ou chega no final e faz no final, então a maioria pensa em fazer antes pra ir na hora certa para casa. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 14:*** *Não... o objetivo é tu sair do teu local de trabalho, pelo menos uns 10, 15 min, porque não adianta você ficar sentado vendo a nória passar, e outra, tem pessoas infelizmente chamados de braço direito dentro da empresa, isso é bobeira, eles ficam trabalhando enquanto você tá lá, eles ficam trabalhando, pauleando como a gente chama, cara... É complexa a coisa, tô há 30 anos aí e cada dia me surpreendo. [Sic]*

Tais posturas, de querer adiantar a demanda trabalhando durante as pausas, se por um lado transparece o comprometimento dos trabalhadores com relação à produção, por outro causa enorme desconforto com relação ao restante da equipe que está usufruindo deste momento de repouso. De acordo com Dejours (1992), existe uma ansiedade especifica das relações de trabalho que está ligada à “cara feia do chefe”. Na situação relatada, esta ansiedade afeta diretamente os trabalhadores que ficam sentados, desfrutando de seu tempo de repouso, que por justamente por não estarem produzindo, não são os favoritos do chefe. Disso resulta a desigualdade no tratamento dos empregados, causando um desconforto a partir da repressão pelo simples olhar do líder para com os subordinados que estão descansando ao invés de trabalhar, afetando diretamente o funcionamento mental desses sujeitos.

Além disso, conforme já destacado, as pausas são de suma importância para a recuperação psicofiológica do trabalhador, pois dado ao grande esforço físico empregado, está sujeito, em longo prazo, a adquirir doenças como a LER/DORT. Logo, os operários que não usufruem dos intervalos estão mais propensos a adquirir tais doenças.

Também, outro ponto ainda não mencionado é que a simples execução de determinada atividade por muito tempo, como já observava Gramsci (2001), acerca do modelo fordista de produção, mecaniza completamente o gesto físico, a memória do ofício reduz-se a simples gestos e quando repetida a ritmo intenso, aninha-se nos feixes musculares do trabalhador, deixando seu cérebro livre e desimpedido para outras preocupações, alcançando um estágio de completa liberdade. Assim, aumenta-se a probabilidade de acidentes laborais, isso porque, neste estágio de completa liberdade, o trabalhador deixa de prestar atenção no desempenho de suas funções, não atentando aos riscos que é constantemente exposto.

Portanto, percebe-se o quão fundamental são as pausas, pois além de garantir que o corpo se recupere, elas permitem que o trabalhador ao descansar da tarefa, volte mais focado para o desempenho de suas atividades, diminuindo o risco de acidentes laborais.

Nesse sentido salienta-se o quão fundamental é a conscientização, o envolvimento e a compreensão de todos os níveis hierárquicos envolvidos dentro da empresa com as pausas de trabalho, não permitindo que essas situações como as relatadas ocorram, a final as questões relacionadas com a saúde do trabalhador, só progridem de fato, quando todos assegurem que sejam realizadas e aplicadas melhorias constantes para diminuir as cargas de trabalho nos ambientes laborais.

3.2.3 Perspectivas e Potencialidades quanto a SST com a NR 36

Em termos mais abrangentes, o ambiente laboral e a atenção aos direitos de trabalho são fatores de promoção a saúde, que por sua vez apresenta substancial importância para os objetivos da produtividade (SILVA, 2011).

A fim de que se compreenda adequadamente esse campo nas organizações, deve-se entender que a saúde desdobra-se em duas perspectivas: uma voltada para a produção, relacionada aos interesses do capital e, outra, a saúde do trabalhador, que ao mesmo tempo em que considera e compreende o trabalho como espaço de dominação do trabalhador ao capital,

igualmente o entende como forma de resistência (MENDES, DIAS, 1993). Tal distinção ocorre, pois de acordo com Ribeiro (1999, p. 204) há que se considerar a:

> [...] contradição nodal e histórica entre capital e trabalho. Para o primeiro, a força de trabalho, como qualquer mercadoria, embora indispensável à produção, é para ser consumida e substituída, à medida que se 'desgasta' como qualquer outro elemento do processo de produção. Ele a tem, pois, como peça descartável. Um conceito e prática duros e extremamente materialistas. Em oposição, está incorporado historicamente à consciência do trabalhador, que sua experiência e saber, isto é, sua capacidade técnica, independente da qualificação, é irrenunciável. Tem consciência, também, que para exercitá-la precisa ter saúde. Por isso, a capacidade de trabalho, essencialmente constituída de experiência, saber e saúde, é um bem inalienável. Não é ela que ele põe à venda, mas horas de sua utilização. E resiste para mantê-la intacta.

Assim, nas empresas em geral, a saúde é uma forma de garantia da obtenção dos resultados esperados na produção, sendo que se considera a saúde necessária à produção em detrimento da saúde do trabalhador, porquanto esta se trata de uma forma do sistema capitalista se precaver do absenteísmo dos trabalhadores.

Resultados de estudos realizados no Paraná expressam o quão fundamental é a saúde na contratação de pessoas em ambientes frigoríficos, de modo que o nível de escolaridade não é critério prioritário para os sujeitos que irão operar na produção, pois o que se constitui fator de decisão é o estado de saúde do trabalhador e sua disposição para suportar a intensa rotina laboral (FINCLER, CÊA, 2009).

Porém, embora na relação capital e trabalho, para o empregador a mão-de-obra pode ser considerada como algo descartável e substituível, esta deveria ser entendida ao oposto disso. Isso porque há custos relacionados à demissão e afastamento do trabalhador adoecido. Ainda, há que se considerar o tempo para adaptação do novo trabalhador à rotina de trabalho já que, nesse período, produzirá em menor quantidade dada a falta de habilidade.

Deste modo, manter o trabalhador na empresa e proporcionar a ele qualidade de vida no trabalho é uma forma de garantir produtividade e também de reduzir despesas desnecessárias. Nessa senda, Camargo (2015) salienta que, os trabalhadores são mais produtivos na medida em que se encontram satisfeitos no trabalho, sendo que essa satisfação vem a depender das condições laborais que as atividades são desenvolvidas, do ambiente e da maneira como participam na busca e resolução de problemas.

Em meio a isso, tem-se o campo da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) que "[...] integra a promoção da saúde e da qualidade de vida, dentro e fora do espaço da prestação do trabalho" (SILVA, 2011, p. 31), sendo que a articulação desses conceitos, dentro das organizações, atualmente tem se constituído uma forte exigência.

Destaque-se que a NR 36, em suma, representou um grande avanço nessa área ao exigir condições de trabalho mais dignas e menos monótonas. Ainda, permitiu aos trabalhadores a realização de rodízios e pausas, idas ao banheiro a qualquer horário, e a adequação dos postos de trabalho conforme suas características físicas, respeitando os critérios de ergonomia, dentre outros.

Contudo, embora seja competência do empregador a "[...] responsabilidade de promover condições de trabalho saudáveis e prevenir as doenças profissionais e os acidentes de trabalho" (SILVA, 2011, p. 32), as mudanças realizadas a partir da NR 36 não foram por preocupação da empresa com a saúde do trabalhador, mas por uma obrigação imposta desde que a referida norma entrou em vigor.

Portanto, o que se identificou no cotidiano do frigorífico estudado é que as metas traçadas pela empresa continuam a apresentar decisões voltadas para resultados econômicos e financeiros imediatos, já que as adequações ainda não foram implementas completamente.

Entretanto, salienta-se que quando são realizadas auditorias, como por exemplo: do Ministério do Trabalho ou do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), as adequações são implementadas integralmente, porém tudo ocorre de maneira provisória, voltando ao "normal" à produção depois de feitas as visitações.

> ***Entrevistado 2:*** *Tem auditoria que vem o pessoal de fora, tipo agora vai vim, ma daí pela qualidade que é do MAPA, mas daí é todo trabalhado uma semana antes, um mês antes, porque, infelizmente é avisado, eu não concordo com essa ideia de chegar e mês que vem nós vamos. Ano passado veio o Ministério do Trabalho, pra ver da NR 12, sobre como tava os postos na área de trabalho e tal, questão de dois mês antes, mas, o pessoal se mobilizou lá dentro, enclausura máquina, e ajeita cadeira, tudo o que tinha de errado. Daí quando chegou o dia da visita reduziu um pouco o abate, tinham limpado as câmaras pra poder deixar nas câmaras o que acabava passando, foi uma maravilha! Aí terminou e tudo aquelas cadeiras que tinham sido ajeitadas saíram, tudo os enclausuramento das seladoras sumiram, que acaba atrapalhando, reduzindo a velocidade, porque tu vai colocar um pacote pra selar numa máquina que tem o espaço grande, passa tranquilo, mas numa máquina em que o espaço é menos do que uma caneta, tinha que passar de lado, isso atrasava. Pra vistoria foi, dois dia tranquilo, mas pra deixar isso pra cumprir norma, não ia dar, então eles tiraram, então a próxima vez que vier o ministério ou alguém fiscalizar vai ter de novo, mas se não... E a esteira também é reduzida quando tem vistoria ou coisa de segurança, muda tudo! Aparece pessoa que tu não sabe de onde, pra te ajudar a fazer, mas quando não tem... [Sic]*

> ***Entrevistado 8:*** *E tem mais, quando tem algum tipo de auditoria ainda, eles colocam duas pessoas erguendo caixa, na mesa deles, que é a mesa 1 e 2, que são mais homens e não tem tanto medo é dois homens no final da mesa pra erguer caixa, na nossa mesa é 1, aí quando tem essa auditoria que é uma ou duas vezes por ano, não sei, aí eles colocam 2, aí tem 2 pessoas para erguer a caixa, no resto do tempo é só um. [Sic]*

Tais auditorias deveriam ocorrer com mais frequência, e sem aviso prévio, assim as empresas frigorificas seriam obrigadas a realizar de fato todas as adequações. Mas sabe-se que os AFT's são poucos e não conseguem vistoriar todas as agroindústrias, o que de certa forma é bom para os proprietários das mesmas, pois as adequações passam a ser feitas da forma que convém ao empresário, ou seja, de modo a maximizar ainda mais os lucros em detrimento dos investimentos que deveriam ser realizados para adequação à norma.

No entanto, mesmo que as alterações tenham ocorrido de maneira lenta e gradativa, identificou-se que os trabalhadores em geral ficaram satisfeitos pela conquista das mudanças exigidas pela norma, uma vez que estas melhoraram as condições de trabalho do setor.

> ***Entrevistado 3****: Eu acredito que quando eles começaram, conceberam para essa ideia já tinham muitas reclamações, de muito acidente, esforço repetitivo, eu cheguei a trabalhar na empresa virando 12, 14 hrs, seguida, a gente não tinha as pausas, e eles tinham uma psicologia de quando tu falar: pô! Ta cansado, tu ainda tem 30% a mais de esforço... Não tem nada, a gente tá sugado... E essas pausas vieram pra dar uma freiada nas pessoas. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 9****: Bom, foi bom, acho que tá dando melhoria, as pausas também né... As pausas faz parte da NR 36, então as pausas, acho, que foi um ganho pra nós né... Se não, não teria essas paradas no meio da produção e eu acho que aí foi um ganho bom né... [Sic]*
>
> ***Entrevistado 10:*** *Porque, no ano que entre ali, 2004, pra você ver, um ser humano como nós chegar no encarregado ou no supervisor e falar, para a máquina porque eu não aguento mais, é difícil pra você ouvir isso né, ouvir isso de outro ser humano, né, sendo que ele sente as mesmas dor que você sente, né, ver ele falar isso, hoje em dia... Que eu sentia essa cena, eu vi assim que eu entrei, então agora não, as pessoas trabalham, tranquilo, conversando, dando risada, tranquilo. Olha, mudou mesmo! [Sic]*

Porém, essas mudanças exigiram e ainda tem exigido muito empenho dos representantes sindicais para convencer, não somente os empregadores, mas também os trabalhadores que a norma é para benefício de todos. Isso porque ao mudar a forma de executar as atividades, os trabalhadores veem seu desempenho comprometido e tem medo da demissão.

> ***Entrevistado 15:*** *Na verdade primeiro nós convencemos que era bom e também nós fomos conversando com o pessoal, explicando que não tinha problema fazer um pouco mais demorado no inicio, que não era pra se preocupar, depois fomos nos lideres de equipe das empresas e também supervisores, mostrando para eles que o grande ganho seria depois. E aí foi indo, eles foram investindo e as coisas acontecendo e eles foram vendo que era bom e as coisas foi indo para esse caminho que tá hoje já, nesse pé que tá, mas muito tem que se fazer ainda eu acho.*
> *[...]*
> *Mas a gente precisa lembrar que tudo que é novo, sempre é mais difícil. Tudo o que é novo até a gente se adequar o processo é complicado. Mas a gente tá trabalhando com a conscientização e com o pé no chão, sabendo que tá fazendo o que é o melhor, primeiro se um dia tu vai fazer e tentar convencer outra pessoa a fazer, tu tem que saber que é o melhor para ela também em todos os aspectos, então tu vai vendo que*

> *tem um aprendizado em cima disso e tu vai convencendo aos pouquinhos, sem assustar ninguém, sem espantar ninguém e trazendo o processo. Eu vejo que é muito bom. [Sic]*

Ademais algumas pessoas, dada a cultura local, pela cidade ser cognominada a capital do trabalho, consideram que a norma é para aqueles que não querem trabalhar tanto, então não veem fundamento em apoiar as lutas e as reinvindicações para melhores condições de trabalho no setor. Nisso consiste a maior resistência por parte de alguns trabalhadores para aceitar as mudanças advindas com a NR 36.

> ***Entrevistado 13:*** *Tu pega o pessoal mais velho dentro da empresa, estão acabados e tão ali e se não tão ali é porque não conseguiram mais e daí aqui é a capital do trabalho... Até quando falo pra eles que precisam cobrar mais condição boa de trabalho, nem dão atenção, mas tranquilo, digo pra eles que quando sair daqui ou se acidentar, qualquer coisa, menos de um mês tem alguém no teu lugar, demora uns dois três mês pra pegar o mesmo ritmo, mas pega, tu morre, daqui um ano daí teus colega vão lembrar que tu trabalhou aí se não esquece... Uma máquina quebrou, pega a peça e troca, mas quero ver pegar um olho, um braço, e colocar no lugar... Só que o pessoal fica meio assim, mas até que não acontecer com a pessoa ninguém se preocupa, a princípio só são colega e tem muito preconceito entre os próprios colegas, se tá parado e tá cumprindo... Ó, que vagabundo, tá fazendo devagar, tá sobrando mais pra mim... Daí eles acabam se cobrando entre eles, estão tão acostumados a levar cobrança que se cobram entre eles, o que não deveria, mas faz parte, aqui é a capital do trabalho mesmo! [Sic]*

Todavia, salienta-se o incansável trabalho de conscientização e divulgação que tem feito os representantes sindicais para explicar aos trabalhadores que a norma é uma mudança que beneficiará a todos, pois vem para controlar as condições e ambientes laborais a fim de torná-las mais "saudáveis", com intuito de garantir a saúde e qualidade de vida no trabalho.

Esse protagonismo desempenhado pelos dirigentes desde a construção da norma, até a sua implementação, foi e tem sido fundamental, pois caso contrário poderia até não haver a aceitação e conhecimento da maioria dos trabalhadores sobre as mudanças laborais executadas por obrigatoriedade da NR 36. Outrossim, pode-se supor que se os representantes não realizassem as cobranças, sequer haveria tantas adequações relacionadas a norma já implementadas no frigorifico em questão.

Abaixo segue relato de alguns trabalhadores e representantes sindicais que expressam um pouco da resistência encontrada para aceitação das mudanças feitas a partir da NR 36 e posterior satisfação dos trabalhadores, uma vez adequados às novas rotinas de atividades laborais.

> ***Entrevistado 4:*** *No começo foi difícil, foi uma briga, ninguém queria mudar né. Na verdade tu tá treinado pra se abaixar e agora tinha que botar lá... E a adaptação não*

> *foi muito boa... Porque no começo não é fácil, tu leva o choque... Mas depois deu pra ver que foi muito bom! [Sic]*
>
> ***Entrevistado 11:*** *Eu também queria falar da sessão do encaixotamento que foi feita a mudança ali e o pessoal achou que não ia dar certo e acho que hoje elas notam né... A mudança do pedestal pra ficar mais alto e mais baixo pra trabalhar e não dar problema nas costa né e não se abaixar muito né. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 15:*** *No incubatório, eu vejo assim.... As adequações não são só em estrutura, a adequação, uma que parte um pouco da cabeça de cada um entender bem a argumentação e também por em prática a argumentação e depois ver onde que estão os pontos para mexer nas estruturas, porque tem muita coisa da ergonomia também, tipo de giro de tarefa, tem muitas outras coisas... Tem as pausas... Aí foi disponibilizado cadeira lá pro pessoal tá indo junto na área de lazer, tá usufruindo... Porque na área de trabalho o local é mais fechado, ali na área de lazer tu tem como ficar mais os tempos, o pessoal também no começo não foi fácil cumprir, porque eles não tinham gravado bem certo o processo, quantos minutos que tinha que ficar e tudo mais, e a gente tentou contribuir nessa forma também... E aí foi, hoje já tá tudo automático, nessa parte também, e o que tiver de coisas melhores, que até tenha no regulamento que venha ajudar os trabalhadores a gente tá aberto a aprender também. [Sic]*

A partir das falas dos entrevistados, identificou-se uma relação direta entre a produtividade, as relações de trabalho e a satisfação dos trabalhadores, de maneira que, quanto mais os trabalhadores têm compreendido, participado e interagido com esse processo de implementação, tem surtido mais mudanças positivas relacionadas à qualidade de vida no trabalho.

Porém considera-se que muito ainda se tem a implementar, rever e discutir, sendo que os próprios dirigentes sindicais reconhecem isso, já que de acordo com Silva (2011) a promoção da saúde no trabalho necessita de uma evolução continua na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, na adaptação do trabalho aos trabalhadores, nos cuidados de saúde primários no local de trabalho, na promoção de saúde, bem-estar e capacidade funcional, e na prevenção de doenças e situações geradoras de absenteísmo e ou perda de produtividade nas empresas.

Desse modo, salienta-se a necessidade do engajamento constante dos trabalhadores e representantes sindicais para exigir que todos os itens da norma sejam implementados, pois cada ponto ignorado é um direito negado ao obreiro, que sofre sem ter consciência do que deveria usufruir.

Entretanto, conforme a fala dos dirigentes sindicais, a luta por melhores condições é diária, e como são poucos para fiscalizar todo o frigorifico, dependem muito que os trabalhadores os procurem, tirando dúvidas, sugerindo, discutindo sobre a NR 36 e denunciando o que ainda não foi feito, para que possam estar constantemente exigindo da empresa as adequações.

> ***Entrevistado 14:*** *Nós estamos sempre acompanhando porque nós temos cada dirigente numa área de trabalho dentro das empresas que é da nossa base. E aí nós conversamos, nós estamos lá pra isso, então é sempre pra gente se ajudar, muitas vezes para ensinar e muitas vezes pra aprender também e mais vezes ainda pra cobrar. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 12:*** *Éé, as pessoas buscam mais os dirigentes pra conversar, como tem em muitos setores, então eles procuram nós pra conversar a respeito do que não está sendo cumprido, aí, simplesmente a gente vai e conversa, conversa com o supervisor, com o encarregado lá, e fala, olha, estão reclamando por causa disso, que não tá sendo cumprido isso, né... mas eles sabem como funciona e falam, não, já vamos tentar solucionar, vamos encontrar junto a solução que fique bom pra todo mundo! [Sic]*
>
> ***Entrevistado 15:*** *O que eu acho assim é que se tem algumas pessoas que tem alguma dúvida ou se tenha alguma pessoa que tenha como contribuir ainda mais com a norma ou falta conhecimento da norma também, que a gente busque aprender a norma, a sugerir melhorias e tudo o que vem pra melhor a gente conseguir colocar, porque a gente não pode resistir com coisas que futuramente a gente venha a produzir muito mais, coisas boas, fazendo dessa forma, do que a gente resistir. Eu acho mais psicológico o negócio, eu acho que as pessoas tem que interagir mais no processo, dar sugestão, independente se é do sindicato ou não é, tá no local de trabalho e sugerir e cobrar que tudo seja implementado. [Sic]*

Ante ao exposto, é inegável as mudanças positivas nas condições de trabalho advindas com a NR 36. Mas muito ainda se tem a implementar e rever a respeito do que já foi estabelecido, de modo que deve-se discutir as limitações ainda existentes a fim ampliar a percepção do campo de saúde do trabalhador e das condições laborais nos frigoríficos.

Portanto, mesmo que a NR 36 tenda a garantir, em longo prazo, cada vez mais saúde e satisfação aos trabalhadores que operam nesse segmento, à medida que as adequações são implementadas, não se deve presumir que a mesma tenha resolvido todos os problemas do setor agroindustrial, afinal, é necessário lembrar que os donos dos meios de produção, no caso os proprietários dos frigoríficos, procuram formas de se reinventar ao que se encontra disposto na legislação para manter os níveis de lucro. Desta forma, no próximo tópico serão discutidas algumas limitações ainda existentes, que a norma não pode ainda superar, uma vez que os empregadores “interpretam” e “implementam” a norma, muitas vezes, como lhes convém.

3.2.4 Limitações encontradas a partir da implementação da NR 36

Para além de verificar se os itens da NR 36 foram ou não implementados, deve-se compreender se essas mudanças alcançaram os objetivos previstos. Segundo Cerigueli (2013, p. 23):

> Almeja-se com a NR 36, embora não limitados a estes objetivos:
> a) Reduzir a incidência de doenças ocupacionais no segmento;
> b) Diminuir a ocorrência de acidentes do trabalho;
> c) Melhorar as condições gerais de trabalho da indústria frigorífica, em especial no tocante ao ritmo do trabalho (tempo de exposição), à minimização da exposição aos riscos ocupacionais e à melhoria das condições gerais de trabalho dos frigoríficos.

Tais objetivos, embora aparentem ser simples e básicos, são de suma importância diante do cenário de degradação do trabalho nos ambientes agroindustriais, constituindo-se um grande desafio desde que a NR 36 entrou em vigor.

No item anterior, discutiram-se os avanços advindos com NR 36, relacionados ao alcance destes objetivos, posto que esta tenha garantido, de fato, melhoria das condições laborais no frigorífico em questão. Porém, nas entrevistas realizadas também se identificou alguns aspectos que a norma não pode ainda superar, relacionados à organização do trabalho.

O primeiro destes é que embora todos os trabalhadores e representantes sindicais entrevistados conheçam a NR 36, a ciência de seu conteúdo ainda não é uma apropriação de todos os operários, visto que de acordo com relatos, alguns não se interessam, evitando buscar informações, não lendo o material distribuído pelo sindicato e até mesmo, para outros a norma é só uma maneira de trabalhar menos.

Contudo, evidencia-se que o fato de não conhecer o que dispõe a norma, induz aos trabalhadores a criação de uma falsa ideia de que as mudanças implementadas são benesses ou preocupações da empresa com a saúde do trabalhador, quando na realidade ocorrem somente por tratar-se de uma obrigação legal.

Tal afirmativa é observada nas falas abaixo as quais descrevem que a empresa não informa, nem discute com os trabalhadores sobre as mudanças realizadas por exigência da NR 36, levando-os a acreditar, em algumas circunstancias que as adaptações foram implementadas por iniciativa própria do frigorifico que se atenta com as questões relacionadas à saúde dos trabalhadores.

> ***Entrevistado 13:*** *[...] é implantado e acabou. Tipo, quando acontece as coisas a gente fica sabendo. [...] Não é divulgado, não é falado, a não, vocês tem um intervalo a mais porque é direito, mas não falam DIREITO, por que direito?! Só isso! Um pouco depois que eu entrei começou a ter 8 minutos de intervalo, tinha 3 intervalos de 8 min, aí logo aumentou para 10 e depois aumentou para 12, aí eu nem sabia o porque também, nova na empresa, pouco tempo de serviço e tal... Ah! Maravilha, mais tempo para ir no banheiro e tal, mas nunca foi explicado porque! Depois que comecei a fazer o curso fiquei sabendo o que era, porque, daí, agora o pessoal tá sabendo um pouco mais... [Sic]*

> ***Entrevistado 16:*** *Algumas mudanças tiveram que justificar, que nem os intervalos, eles tiveram que explicar pra nós, mas foram reuniões rápidas, não foi... E a reunião acontecia em horário de trabalho. Mas a maioria do que mudou ninguém falou nada, aí até alguns acham que a empresa tá fazendo isso por eles, mas a gente fala que não, é por causa da norma né. [Sic]*

> ***Entrevistado 2:*** *Até porque se a empresa começa a explicar que tá mudando tudo por causa da norma, o pessoal começa a cobrar mais, ficar mais ligado no que tá acontecendo, então é melhor não explicar, do que ter que... Que ser cobrado porque não faz tudo o que tá escrito lá na norma. [Sic]*

Outro ponto, deveras importante identificado é que embora se discutiu a satisfação dos trabalhadores com relação a implementação das pausas, os empregadores encontraram uma maneira de compensar a "perda da produtividade" tida com esses intervalos através do aumento da cadência individual. Porém de acordo com o que dispõe a NR 36, no item 36.1.5, a realização de pausas não pode ser acompanhada do acréscimo do ritmo de trabalho, logo, a prática que tem sido adotada pelos chefes de algumas sessões descumpre o previsto na legislação.

> ***Entrevistado 4:*** *As vezes por causa das pausas ou se quebra uma máquina, no final do turno acelera um pouco, aumenta a rotação, tipo... Que a pendura, a pendura tá rodando com 8 mil frangos e daí vai aumentar para 9.998, não consegue chegar a 10 mil, falta dois frango, mas eles metem o que dá... Daí consegue tirar o show. [Sic]*

Contudo, destaca um dirigente sindical que o corpo do trabalhador já se encontra tão acostumado ao ritmo laboral ao executar as atividades de maneira mecanizada, que por muitas vezes não nota o aumento da produção, identificando-o somente após vir o cansaço físico da jornada intensa de trabalho.

> ***Entrevistado 14:*** *Você cumpre a NR, você tem que fazer 20 min e você faz, e eles vão fazer você produzir esses 20 min. Vamos supor, tem 1000 ton. por exemplo, se for olhar hoje tá a 1006, eles nunca perdem nunca ficam com menos, o pessoal se estoura, fica todo estourado e só percebe isso depois.[Sic]*

Tal "compensação" exigida pelos proprietários dos frigoríficos ocorre, pois consideram as pausas como um tempo de trabalho desperdiçado, ao qual se poderia estar produzindo mais. Desta forma, para que o trabalhador produza o esperado, têm-se metas diárias de produção, devendo estas ser cumpridas a qualquer custo. Assim, mesmo que haja pausas, caso os trabalhadores não alcancem a meta até o final do turno, a esteira é acelerada a fim de que haja essa "compensação" do período em que a sessão não produziu.

> ***Entrevistada 2:*** *Tem meta! Até na hora da janta tem que matar tanto, depois tanto, se chegou a hora da janta e não abateu a quantidade certa, acelera, acelera um pouco, mas acelera, e vê pela linha de pendura, eu passo no meio das áreas, linha de*

> *pendura o pessoal é... Crava frango de um jeito incrível, eu acho que eu não daria conta, pega no fim do dia, acelera mais ainda, e o pessoal não percebe isso, até algumas pessoas reclamaram dos intervalos por causa disso, que não adianta ter mais intervalos pra depois ter que trabalhar mais, então ela não tá sendo bem aplicada, porque não tem uma fiscalização em cima... A área de segurança está mais preocupada com outras coisas do que... Que ergonomia, essas coisa, doenças ocupacionais dão a longo prazo, não é imediato, a preocupação é acidente na hora, acidente com amputação... Doença ocupacional é um que outro que é registrado e isso é pra frente, como um técnico, talvez nem vô mais ser eu que vô tá aqui, então não vai mais ser eu que vô tá respondendo, o ergonomista também... E esse pessoal também tá em horário comercial e geralmente essas situações da esteira mais acelerada, ou essas coisa é no fim da noite, no fim da noite não tem ninguém... [Sic]*
>
> ***Entrevistado 6:*** *Sim, porque além de aumentar o ritmo, tu tem a tua meta, tu tem que fazer o padrão, tudo né, não muda nada, tem que cumprir, e é cobrado, todo dia... [Sic]*
>
> ***Entrevistado 7:*** *No início até se discutia muitas coisas na época, coisas que podiam ser mudadas, eu sei que tem minha esposa que trabalha aí, e eu sei que a velocidade né... Que se vê nas esteiras né, as vezes a produção exige uma produção muito grande em pouco tempo, ai tem que bater as metas e as pessoas tem que se esforçar muito, é uma coisa bem desgastante né. Minha esposa trabalha na distribuição e ela começou um pouco depois de mim e ela também tem uma função... Olha ela começou na linha também né e era bem puxado, agora tem uma função melhor, e a linha acho que ainda dá pra fazer umas coisas que pode mudar, que pode melhorar, ainda acho que tá meio rápido, as vezes atrasa, as vezes acontece de quebrar um equipamento, e a produção, a meta do dia tem que abater tudo, então aí, em pouco tempo tem que fazer aquilo que ficou pra trás né... Em menos tempo tem que fazer tudo o que a produção ficou pra trás... Aí já dá um apoio bem maior né... Um desgaste bem maior do pessoal que trabalha lá, então isso é uma coisa que eu sei e que penso que daria para mudar isso aí. [Sic]*

A exigência do empregador em extrair ao máximo a produção possível da mão de obra se dá, pois de acordo com Thompson (1998, p. 272) para os operários há uma:

> [...] distinção entre o tempo do empregador e o seu "próprio" tempo. E o empregador deve usar o tempo de sua mão de obra e cuidar para que não seja desperdiçado: o que predomina não é a tarefa, mas o valor do tempo quando reduzido a dinheiro. O tempo agora é moeda: ninguém passa o tempo, e sim o gasta.

Sendo assim, como na relação capital e trabalho, a mão de obra é considerada uma mercadoria, que se desgasta como qualquer outro elemento do processo produtivo (RIBEIRO, 1999), cabe ao empregador utilizá-la da melhor forma, pelo tempo que a estiver comprando, dado que através disso se extrai a mais-valia. Ademais, Lara (2011, p. 81) assevera que:

> [...] o mote da acumulação capitalista é o uso da força de trabalho pela máquina. Distante está o alívio do trabalhador das atividades árduas. O tempo livre que o desenvolvimento da maquinaria e a aplicação da ciência na produção poderia e pode oferecer ao trabalhador está longe dos objetivos da acumulação capitalista, pelo menos até quando pairar os domínios da burguesia sobre as forças produtivas.

Todavia, para Silva (2011) embora no sistema capitalista sempre haja a exploração do operário para garantir maiores ganhos dos proprietários dos meios de produção, as empresas que situam sua atividade econômica focada no objetivo de obtenção rápida de lucro, demonstram um profundo desrespeito pelo trabalhador e pela sua saúde. Isso porque, o reduzem a mera máquina e sua força de trabalho a mercadoria.

Nesse sentido, a partir do frigorifico estudado, observa um trabalhador que quando a máquinas foram instaladas, realizaram-se testes verificando o ritmo de trabalho suportado pelos operadores de produção. Também, após a verificação, contrataram-se mais trabalhadores a fim de aproveitar ao máximo a produção.

> ***Entrevistado 10:*** *Quando eles colocaram as máquinas, falaram que as máquinas não almoçam, não tomam café e nem faz intervalo né, então até isso foi em debate antes... Quando eles tavam colocando né... E muitas pessoas, claro, as máquinas chegaram e tinham que fazer um teste primeiro né, numa alta rotação e diminuir a rotação pra ver em qual estilo que ela ia se adaptar, não adiantava por as máquinas lá e vamos supor há 80 por hora, sendo que o trabalhador não estava habilitado para acompanhar a máquina, então teria que ter mais gente né... E tudo isso foi um processo, uma questão de tempo né... Mas igual ali, botaram mais gente na nossa sessão, claro, no lugar de uma pessoa, tem duas agora, por causa que a máquina não para, e a pessoa para e até enquanto a máquina faz, um trabalhador faz, vamos supor uma caixa, a maquina faz não sei quantas caixas, então precisa de mais gente naquele lugar, então, foi isso já que foi feito o revezamento, eles estudaram a possibilidade de que o trabalhador cansa, então vamos por mais gente onde que precisa.[Sic]*

Porém, se por um lado no relato acima, é expressa certa preocupação da empresa com relação à adaptação do trabalho aos trabalhadores, tentando manter até certo ponto, o cuidado relacionado a cadencia individual, por outro lado, tais testes realizados vêm a demonstrar que caso o frigorífico necessite aumentar o ritmo da produção, este saberá até que ponto poderá fazê-lo, já que avaliaram o ritmo de trabalho suportado pelos operadores nos dias em que a nória/esteira precisa acelerar.

Ainda, nos relatos dos entrevistados, identificou-se que o aumento da cadência de produção não é uma prática comum em todos os setores, uma vez que é o supervisor da sessão que determina o ritmo laboral. Outrossim, percebeu-se que enquanto alguns gestores procuram conciliar a qualidade de vida no trabalho com a produtividade, outros priorizam apenas a produtividade em detrimento da saúde dos trabalhadores.

> ***Entrevistado 14:*** *Mas não sei se é de falar agora, mas as pausas tá... Não tem como dizer que não implantaram, já tem alguns setores que cumprem, o problema é a gestão. Nossa empresa tá com problema de gestores, os gestores, parece que não falam a mesma língua, a gente quando passa uma norma para a empresa, mas um faz diferente do outro, tem uns que fazem 3 intervalos de 20 min, tem uns que fazem intervalos normais, tem uns que usam mais de uma folga pra... Pode ser usado só uma*

> *folga para uma reunião, no intervalo pode, tem uns que usam o intervalo pra produzir e sair antes, eles estão burlando a lei, em alguns setores pra não deixar a nória parar, que a nória é a produção contínua né, eles fazem rodízio, então... O que que acontece, automaticamente se você teria 1 hora a menos de trabalho por causa das pausas, você teria que ficar mais descansado, porém a produção é a mesma, a quantidade, tá entendendo?! A nória andava a 10 agora tá andando a 12, 13 e a pessoa faz a produção, então a fadiga dos caras vai ser enorme, não adianta ter 20 min e quando vê eles tiram o laço, e a meta eles nunca fazem, fazem até mais do que a meta. Mas tem setores que eu vejo... O salame faz direito, tem muitos setores que estão fazendo, mas tem muitos que o supervisor que... Hoje a maior discussão é com o supervisor né... Que eles não gostam de ver a nória parada, não gostam... Eles não entendem que isso é contínuo, a nória vem lá do início da pendura até o final, parou lá e tem que vir parando, então... Logo que foi implantado ela tava legal, hoje estão meio que esquecendo dela de novo, é aquela história, tem que fazer uma nova reciclagem, tem que ficar sempre batendo na tecla, se não eles esquecem, não é só com eles mas, até os funcionários na própria função relaxam, então tem que estar sempre falando, falando, porque ontem eu participei de um treinamento em segurança, cara... Foi a tarde toda e não falaram nenhuma novidade, mas eles estão sempre fazendo isso, teriam que fazer com a NR também, volta e meia fazer uma reciclagem, nós também vamos ter que fazer trabalho de conscientização, que ela não tá totalmente implantada, tem setores aí que... Não tem uma regra ou um padrão pra dizer assim: vão ser intervalos de 10 ou 2 de 20min. Então, eles não tem padrão, tem uns fazendo certinho, quando vai a fiscal faz certinho, pelo menos onde eu acompanhei. [Sic]*
>
> ***Entrevistado 8**: É porque, mas é por causa dessa mudança, todo supervisor que vem aí é um novato e ele tem que mostrar serviço, então como é que ele vai brigar com o gerente, brigar não, mas se impor e dizer, não, realmente precisa uma pessoa a mais, então eles não podem se impor porque eles tem que crescer e eles crescem em cima de nós, não que eles sejam ruins, mas dá pra entender que eles também precisam manter o serviço deles né, amanhã ou depois eles podem ser mandado embora como nós também.[Sic]*
>
> ***Entrevistado 7:** o nosso chefe de sessão é uma pessoa muito acessível, nós temos também os superiores, outras pessoas que podemos falar, mas se nós quiser falar com o supervisor, nós temos acesso para ver com ele. É uma pessoa muito acessível. Muito bom, então as condições nossas são ótimas! Eu acho que não tem nada pra reclamar. Assim como tá, tá ótimo. Mas falo isso do meu setor e de onde que eu trabalho, porque não sei bem como é nos outros... [Sic]*

É lamentável que existam organizações e gestores que não priorizem a combinação da SST com a produtividade, pois conforme assinala Silva (2011), é comprovado que nas empresas onde se aplicam ações voltadas para ambos os enfoques, os trabalhadores encontram-se mais satisfeitos, uma vez que como detêm bom estado físico, mental e social, produzem não apenas bem, mas inovam e acrescentam valor ao que se produz.

Contudo, nos casos dos quais os gerentes prezam apenas pela questão produtiva, desconsiderando os trabalhadores enquanto sujeitos, salienta-se que além de afetar a saúde física dos operários, influenciam na saúde mental e no clima organizacional, potencializando a probabilidade de acidentes e conflitos, isso porque conforme Seligmann-Silva (2011), quando a gestão é autoritária e utiliza-se de formas de controle que impõe medo nos funcionários, cria inibições e bloqueios na comunicação de procedimentos de segurança, degrada os relacionamentos interpessoais, conduzindo a acidentes laborais.

> ***Entrevistado 14:*** *Tô dizendo que a nossa nova doença é a psicológica, e eu temo isso, por segurança física das pessoas, que uma hora... Já deu problema né, deu uns problema na empresa né... Uma hora pode ter agressões, porque uma hora você estoura, e eu tô preocupado, eu tô saindo, mas eu me preocupo com as pessoas. Olha, o que eu posso dizer é que os gestores atuais da empresa, não vamos generalizar mas, 70% é ruim, é ruim porque acho que não entende a capacitação psicológica pra mandar, pra comandar... Eu trabalhei com os antigos, talvez não tivessem o mesmo estudo dessas pessoas hoje, mas era muito mais respeitado, porque eles tinham palavra, não davam tapinha nas costas, era reto a coisa, o papo era reto, agora não cara, são muito vaselina, eu chamo eles né, porque eu né... São bem vaselina, e eu não gosto disso aí e as vezes até me estranho com alguns, porque o pessoal ta cansado, tu vê o pessoal ir pra casa e voltar no outro dia cansado, com olheira, eles não dormem pensando no que aquele cara vai te cobrar de novo, cara... Não é só a função... Isso aí vem influenciando a segurança, não adianta tu dar 1hora de intervalo pro cara se mentalmente ele tá estressado... E trabalhar direito ele não vai, esse é o maior problema nosso aqui hoje, aqui né, em Concórdia. [Sic]*

Nas inventivas de maximização do desempenho através das cobranças dos supervisores pela obrigação do cumprimento das metas, os trabalhadores, conforme Dejours (1992) passam a desenvolver uma ansiedade relacionada à manutenção de seu rendimento produtivo. Assim,

> Nas situações em que o trabalho é exigido em ritmo intenso e rápido, há um considerável incremento de ansiedade, pois, principalmente à medida em que o cansaço cresce, o próprio trabalhador vai percebendo a dificuldade de dividir sua atenção entre a execução das tarefas e os cuidados para evitar o acidente. Existe também um medo vinculado ao próprio cansaço: o medo de esgotamento, de não aguentar mais e parar de trabalhar. É evidente que o esforço de controlar o medo gera enorme tensão. (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 284).

Nesse cenário, os operários por temor do desemprego submetem-se a condições de trabalho degradantes tanto psicologicamente como fisicamente, o que os conduz a situações de fadiga extrema. Portanto, segundo Seligmann-Silva (2011, p. 306)

> Sob as pressões da *ideologia da excelência*, o cansaço se torna um verdadeiro *tabu*: mencionar a fadiga pode ser perigoso para a carreira e até mesmo para a manutenção do emprego. O silenciamento de quaisquer queixas de mal-estar é assim imposto, contribuindo para a escalada do *presenteísmo* que tanto incomoda os gestores. Presenteísmo que significa que pessoas adoecidas estão trabalhando sem manifestar queixas e, em geral, sem procurar tratamento, ao mesmo tempo em que seus quadros clínicos se agravam e cronificam, enquanto, inevitavelmente, o desgaste também atinge seu desempenho. À medida que ficam prejudicadas funções como atenção e o raciocínio, entre outras, o presenteísmo pode se constituir mais um importante fator de risco de acidentes de trabalho. (GRIFO DA AUTORA).

Também, outro ponto importante a ser considerado é que embora no frigorífico em questão os trabalhadores sejam avaliados individualmente, as metas são coletivas, fazendo com

que haja cobrança entre os próprios trabalhadores, deslocando-se assim os conflitos no sentido vertical e hierárquico, passando a dar-se no plano horizontal.

> ***Entrevistado 14:*** *Tá dando muita hora extra, não sei se é de falar aqui... Mas o nosso problema hoje é que o funcionário não tá mais preocupado com o esforço físico mais, pelo que eu vi, eu tô batendo na mesma tecla em diversos treinamentos dentro da empresa... Os nossos gestores estão pressionando demais, e nós temos muita meta, é meta pra isso, é meta pra aquilo, não atingiu as metas, ameaçam de mandar embora a pessoa, então eu acho que hoje nós não temos mais doentes fisicamente, estamos doentes psicologicamente, nós estamos indo pra empresa com qualquer coisa na cabeça sabe, é a pior coisa que tem, é medo de perder o emprego... eu digo pra tudo que é treinamento, não tem mais problema de esforço físico, esforço físico não tem mais na empresa quase, que é máquina pra cima, coisa ergonômica, mas agora mesmo é a questão psicológica, eu tenho 30 anos de empresa e estou pensando em sair, embora tenha estabilidade, já essa meta... Muita meta, mas acredito que tem que ter, mas tá demais, tá sugando o pessoal, tem setor aí que é demais, é horrível... Ainda o pior é que os cara se cobram entre eles, se um não consegue trabalhar bem naquele dia é preguiçoso, não faz o serviço direito, tá sobrando pro resto da equipe... ai esse cara que é perseguido pelo chefe também é pela equipe, mas ninguém pensa como que o cara volta pra casa... Então tá difícil... [Sic]*

Nesse sentido, assevera Dejours (2007, p. 52) que,

> [...] os trabalhadores submetidos a essa nova forma de dominação pela manipulação gerencial da ameaça de precarização vivem constantemente com medo. Esse medo é permanente e gera condutas de até submissão. Quebra a reciprocidade entre os trabalhadores, desliga o sujeito do sofrimento do outro, que também padece, no entanto, a mesma situação.

Esse “medo” que se refere o pesquisador resulta na indiferença e banalização do sofrimento do outro. Ademais faz com que o trabalhador tente resistir, aguentando a sobrecarga psíquica e muscular o tempo inteiro, sem se importar em machucar as mãos, sem se ferir ou adoecer, isso porque, o operário deve acostumar-se aos ritmos e pressões de trabalho, não reclamando mais, pois sempre foi assim.

Outro fator observado que agrava as condutas de cobrança entre os próprios trabalhadores e também dos supervisores para com os mesmos é a cultura local do município de Concórdia, que por ser a “capital do trabalho”, tem-se a ideia de que se deve trabalhar incansavelmente. Logo, nos relatos de algumas situações de cobrança entre os trabalhadores acerca da produção, justificavam tais situações como sendo normais por estarem na “capital do trabalho”.

Ante ao exposto, percebeu-se que a NR 36 não conseguiu diminuir a cadencia individual de produção como um todo, isso porque depende muito das políticas da empresa adotadas e dos supervisores que determinam o ritmo de trabalho da produção.

Também, asseveram os trabalhadores que embora ainda ocorram acidentes laborais na empresa, a norma, na medida em que foi implementada, reduziu a quantidade de ocorrência destes. Contudo, relatam alguns entrevistados que alguns dos acidentes, quando ocorrem não são comunicados, uma vez que quanto maior os registros, proporcionalmente será a alíquota de contribuição do Seguro Acidente de Trabalho (SAT), ou seja, mais despesas para a empresa, sendo que a depender da quantidade de acidentes, pode até ensejar na visitação dos AFT.

> ***Entrevistado 14:*** *Ontem um cara que é mecânico, chegou pra mim hoje de manhã: olha, a minha esposa falou que tu recomendou a CAT... ah claro! Mas o que é CAT? Carta de Acidente de Trabalho, mas teu médico não sabe? Cara, tem médico que não sabe o que é CAT... Tá ai quem tem que preencher é enfermeira, foi o bombeiro que te atendeu... Não tem problema, vou conseguir e se não conseguir vai no sindicato, ele não tem a CAT e isso é uma garantia pra ele, ele ficou preso, a mão numa masseradora, 3º grau, agora há poucos dias tirou tudo a carne, os nervo, aí ta fazendo implante, não sei de onde que ele tá tirando... Falei pra ele: tu sabia que tu tem direito a seguro, se ficar sequela definitiva tem direito a uma pensão, e não te preocupa que tu não tá indo contra a empresa, existe uma apólice de seguro e isso já teve nos quadro essa informação, mas não leem, aí veio perguntar, até eu tenho que ir atrás dessa CAT, porque eles vem pedir pra gente, mas vem quando tá no limite, e aí já falaram de outro acidente também... Não, pra ti ver um outro que tava trabalhando numa máquina, e ele na verdade não tinha que operar a máquina, era o operador e a máquina. Ai falamos com ele, podia ter tudo que é falha, tudo que é trava, mas a máquina tinha uma válvula dentro que ninguém sabia, só o operador mesmo que tira o ar, se ficar o ar mesmo armazenado, se desligar tudo uma hora... E foi isso que aconteceu... Então eles pedem, já pedi pra eles olharem qualquer acidente registrar, tem que registrar, uma vez entrou uma ferpa na unha do cara, fez nada, e no outro dia começou a dar problema, e quando foram ver não tinha registro e nem CAT, e aí, vai cobrar como? Como que vai dizer? Mas ainda tem coisa pra fazer... Só uma coisa, os cara as vezes não registram porque tem meta de tudo que é coisa, assim como tem meta de acidente, então quanto menos registra melhor né... [Sic]*

Diante disso, percebe-se que o frigorifico estudado negligencia ou se abstém de algumas questões relacionadas à saúde do trabalhador e qualidade de vida no trabalho. Também, nos casos de acidentes laborais, não fornece o suporte devido para dos acidentados, não emitindo ou orientando, por exemplo, a emissão do Comunicado de Acidente de Trabalho. Nesse sentido, acerca das indústrias, assinala Dejours (2007, p. 27) que,

> Querem nos fazer acreditar, ou tendemos a acreditar espontaneamente, que o sofrimento do trabalho foi bastante atenuado ou mesmo completamente eliminado pela mecanização e a robotização, que teriam abolido as obrigações mecânicas, as tarefas de manutenção e a relação direta com a matéria que caracterizam as atividades industriais. Além de transformar "braçais cheirando a suor" em operadores de mãos limpas, elas tenderiam a transmutar os operários em empregados e livrar a Pele de Asno de seu traje malcheiroso para propiciar-lhe um destino de princesa de vestido prateado. Quem, dentre as pessoas comuns, não é capaz de evocar as imagens de uma reportagem de televisão ou a lembrança de uma visita guiada a uma fábrica de aspecto asseado, new-look? Infelizmente, tudo isso não passa de um clichê, pois só o que as empresas mostram são suas fachadas e vitrinas, oferecidas – generosamente, é verdade – aos olhares dos curiosos e visitantes.

Desta forma, o estudo realizado demonstrou a necessidade de aprofundamento de outras pesquisas para verificar a implementação da NR 36 nos frigoríficos a fim de compreender se os avanços e limitações encontrados nesta pesquisa são os mesmos identificados em outras empresas, afinal, a pesquisa comprovou que muito ainda deve ser revisto, discutido e alterado para que a norma alcance efetivamente seus objetivos inicialmente previstos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisar o processo de implementação de determinada política exige compreender os elementos e fatores que vem a influenciar nesta etapa. Para tanto, primeiramente deve-se ter o entendimento de que nenhuma política existe de maneira isolada, motivo pelo qual se procurou discutir no primeiro capítulo a constituição do campo de saúde do trabalhador e as normativas já estabelecidas que asseguraram melhores condições laborais.

No referido tópico, além de identificar o quão complexo é o ordenamento jurídico brasileiro, foi possível perceber que objetivando se complementar, muitas normas acabam por repetir o disposto em outras, vindo a reafirmar o que já se encontrava legislado. Supôs-se, diante disso que, como há certo desrespeito por parte das empresas relacionado ao não cumprimento das mesmas, as normativas passam a reproduzir em seu texto o que já estava legislado, objetivando evitar possíveis alegações de que determinados itens não se destinam ao segmento de algumas organizações.

Fato que vem a comprovar tal hipótese, é que anteriormente à instituição da NR 36, existiam outras normas regulamentadoras que se aplicavam as empresas de abate e processamento de carnes e derivados, tais como a NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, NR 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos, NR 17 – Ergonomia, dentre outras. No entanto, o texto da mesma traz a indicação destas, a fim de que não sejam ignoradas.

Outro ponto importante evidenciado foi o contexto de instituição da NR 36, onde se identificou que os trabalhadores e representantes sindicais, cansados da rotina degradante de trabalho, passaram a exigir melhorias das condições laborais através do estabelecimento de uma normativa que regulamentasse o segmento. Destaque-se que com relação à particularidade do município de Concórdia, tanto os trabalhadores como representantes sindicais aderiram às mobilizações e discussões referentes à exigência de se estabelecer limites relacionados à produção, a fim de alterar o desempenho das atividades nas indústrias frigoríficas com vistas à garantia de um trabalho decente.

Com relação à implementação, ao comparar os prazos e mudanças a serem feitas com as informações obtidas através das entrevistas, pôde-se verificar que nem todas as adequações exigidas pela legislação foram cumpridas, principalmente devido ao alto custo a ser investido pela organização para realização destas. Ademais, ressalta-se que quando há auditorias, na referida empresa, as quais ocorrem com aviso prévio, todas as alterações são efetuadas, mas,

todavia, estas são de maneira provisória, uma vez que posterior às visitas *in loco*, as atividades voltam a ser executadas como eram em período anterior a essas.

Ainda, verificou-se o quão fundamental foi o nível de apropriação dos trabalhadores com relação ao que dispõe a norma, afinal, dado aos relatos dos mesmos, no cotidiano são eles que atentam as questões principais que trata a NR 36, informando aos dirigentes sindicais o que não está sendo cumprido.

Nesse sentido, confirmou-se que há uma atuação em parceria entre os trabalhadores e dirigentes sindicais, pois mesmo que esses últimos não estejam presentes em todas as sessões fiscalizando, capacitam os operários para vigiar e informar acerca do que não foi efetuado ainda, para que possam realizar todas as cobranças necessárias relacionadas ao processo de implementação.

Todavia, mesmo que os entrevistados relatem o compromisso em disseminar o conhecimento acerca do conteúdo da NR 36, comprovou-se que a peculiaridade da cultura local influenciou e tem influenciado na implementação, porquanto houve relatos que para alguns colegas de sessão a referida norma é apenas um pretexto para que se trabalhe menos. Outrossim, nas entrevistas ficou claro que há negligencia por parte de uns operários em saber o que dispõe a norma, justamente por deter esse preconceito.

Também, ficou evidente que a empresa estudada, mesmo não tendo implementado todas as alterações exigidas pela norma, tem feito grandes avanços relacionados a esse processo, sendo que uma das principais adequações executadas são as pausas de recuperação psicofisiológicas. Porém, mesmo que em alguns setores estas tenham sido bem aplicadas, e tem-se trabalhadores satisfeitos, em outras sessões, esses períodos que a produção fica "parada" são compensados posteriormente, durante a jornada de trabalho, através do aumento da cadência individual.

Além disso, enquanto em alguns locais do frigorifico são disponibilizadas salas adequadas para lazer e descanso, outros sequer desfrutam desse tempo para repouso e recuperação, pois não tem a sua disposição tais lugares. Como consequência disso, voltam mais estressados para desempenhar suas atividades, já que enquanto estão "parados" ficam olhando a esteira ou nória passar, uma vez que normalmente não são desligadas ou interrompidas nesses momentos.

Outro ponto importante demonstrado pelo estudo foi que para compreender adequadamente a implementação da NR 36 e verificar os reflexos iniciais na saúde dos trabalhadores não basta apenas à verificação se os itens foram ou não implantados de maneira isolada. Isso porque se faz imprescindível a investigação real das situações de trabalho como

um todo, principalmente no que se refere às alterações relacionadas à configuração da estrutura produtiva.

Sendo assim, embora a norma tenha contribuído para a melhoria das condições de trabalho, a forma como esta tem sido implementada exige uma atenção especial, haja vista que em determinadas sessões, os supervisores objetivando cumprir metas diárias cobram cada vez mais dos trabalhadores através de pressão psicológica. Também os trabalhadores, devido à lógica individualista que rege esses ambientes laborais, acrescida a cultura local da cidade, passam a cobrar-se entre si, tornando esses locais mais estressantes e, portanto, potencialmente propensos a conflitos e acidentes de trabalho.

Diante disso, cabe à empresa identificar essas situações, elaborar jornadas de trabalho bem equilibradas que garantam uma combinação adequada entre pausas de recuperação psicofisiológicas, rodízios de tarefas e diminuição da cadencia individual, afinal somente assim minimiza-se o risco de acidentes e doenças ocupacionais, assegurando a qualidade de vida no trabalho. Como resultado disso, ao melhorar as condições laborais, reduzem-se custos dispendidos por acidentes e LER/DORT, minimizando substancialmente o absenteísmo, como também o presenteísmo de grande parcela dos operários. Entretanto, mesmo com o conhecimento acerca disso, cabe às organizações definirem se esta é uma política a ser adotada.

Ante ao exposto, salienta-se que deve ser objetivo de todos dentro das empresas que sejam efetuadas constantes melhorias nas condições laborais, porquanto trabalhadores mais satisfeitos desempenham com maior eficiência e efetividade suas atividades. Contudo, os resultados da pesquisa apontaram que no frigorífico estudado ainda utiliza-se da primazia de maiores ganhos de resultados econômicos a qualquer custo, invisibilizando, em algumas sessões, os trabalhadores e seu adoecimento, tanto físico como psíquico.

Por fim, muitas discussões ainda devem ser feitas para que a NR 36 alcance seus reais objetivos, uma vez que assim como esta empresa estudada, outras podem estar se utilizando de formas de se abster ao disposto nesta norma. Nesse sentido destaca-se a importância de mais estudos acerca do assunto com vistas a contribuir e fomentar a discussão acerca da revisão do que a mesma estabelece para que de fato possa alterar a organização do trabalho como um todo.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovani. Trabalho Flexível, vida reduzida e Precarização do Homem – que – Trabalha: Perspectivas do capitalismo global no século XXI. VIZZACARO-AMARAL, André Luis. MOTA, Daniel Pestana. ALVES, Giovani (Orgs.). **Trabalho e Saúde: a precarização do trabalhador no século XXI**. São Paulo: LTR, 2011.

AMADOR, Milton Cleber Pereira. **A colonização da pequena propriedade familiar pelo descendente imigrante e o desenvolvimento socioeconômico de Concórdia (1920 a 1960)**. 2010. 417 f. Doutorado em História. Programa de Pós Graduação em História. Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** Editora Boitempo, São Paulo, 2009.

_____. ALVES, Giovani. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, nº 87, p. 335 – 351, mai/ago. 2004. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf Acesso em 02 de fev. de 2017.

AROUCA, Sergio. **Reforma Sanitária.** 1998. Disponível em http://bvsarouca.icict.fiocruz.br/sanitarista05.html Acesso em 15 de fev. de 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEITA DE PROTEÍNA ANIMAL (ABAPA). **Relatório Anual de 2016.** Disponível em http://abpa-br.com.br/storage/files/versao_final_para_envio_digital_1925a_final_abpa_relatorio_anual_2016_portugues_web1.pdf Acesso em 03 de mar. de 2017.

BARBOSA, Pedro Ribeiro. Gestão em saúde: uma abordagem introdutória. *In:* GODIM, R.; GATORIS, V.; MENDES JÚNIOR, W. V. (orgs). **Qualificação dos Gestores do SUS**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Fiocruz/ENSP/EAD; 2011. p. 347-355. Disponível em http://www5.ensp.fiocruz.br/biblioteca/dados/txt_975731953.pdf Acesso em 10 de abr. 2017.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRAGATO, Josiane. *Street-level bureaucrats* e políticas públicas: uma análise do processo de implementação a partir do Programa Estrutural em Áreas de Risco da prefeitura de Belo Horizonte. **IV Seminário da Rede Brasileira de Monitoramento e Avaliação 2012: artigos selecionados pelo Comitê Gestor.** Rio de Janeiro: BNDES, 2012.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **FAP - Fator Acidentário de Prevenção.** Brasília: 2015. Disponível em http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/fap-fator-acidentario-de-prevencao-legislacao-perguntas-frequentes-dados-da-empresa#o-que-e-fap Acesso em 10 de ago. de 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE n.º 555, de 18 de abril de 2013**. Norma Regulamentadora 36. Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados. 2013a. Diário Oficial da União 2013; 19 abr.

_____. Ministério Público do Trabalho (MPT). **Resumo do Projeto: Adequação das Condições de Trabalho nos Frigoríficos**. Florianópolis, 2013b. Disponível em**:** http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/a161e02f-408e-409b-85b8-ebc04e68e3fb/Adequa%C3%A7%C3%A3o+das+condi%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho+nos+frigor%C3%ADficos.pdf?MOD=AJPERES, Acesso em 10 de agosto de 2016.

_____. Ministério da Saúde. **Portaria Nº 2.728, de 11 de novembro de 2009** - Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências. Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2728_11_11_2009.html Acesso em 10 de fev. de 2017.

_____. Ministério da Saúde. **Caderno de Saúde do Trabalhador: Legislação**. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em http://www.saude.sc.gov.br/SaudeTrabalhador/Caderno%20ST%20-%20Legisla%E7%E3o.pdf Acesso em 10 de jan. de 2017.

_____. **Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2001** - Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção - FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6042.htm Acesso em 03 de mar. de 2017.

_____. Ministério da Saúde. **Portaria nº 3.908, de 30 de outubro de 1998 -** Estabelece procedimentos para orientar e instrumentalizar as ações e serviços de saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1998/prt3908_30_10_1998.html Acesso em 10 de mar. de 2017.

_____. **Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991** - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm Acesso em 03 de mar. de 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 10 de abr. de 2017.

_____. Ministério da Saúde. **Relatório 1ª Conferencia de Nacional Saúde dos Trabalhadores**. Brasília, 23 de março de 1986. Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/1a_conf_nac_saude_trabalhador.pdf Acesso em 10 de mar. de 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria N° 3.214, 08 de junho de 1978** - Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em http://www.camara.gov.br/sileg/integras/839945.pdf Acesso em 12 de dez. de 2016.

_____. **Decreto – Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943** - Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.html Acesso em 10 de jan. de 2017.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: LTC, 2012.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CAMARGO, Vanessa Marques. **A implementação de pausas psicofisiológicas em uma indústria de processamento de frango: a perspectiva dos trabalhadores**. 2015. 136 f. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

CAMPOS, André. Relações de trabalho e a saúde do trabalhador. *In:* AGUIAR, Diana. TURA, Letícia (Orgs). **Cadeira industrial da Carne: compartilhando ideias e estratégias sobre o enfrentamento do complexo industrial global de alimentos.** Rio de Janeiro: FASE – Federação de Órgãos para Assistência Social e Educacional, 2016.

CAVALCANTE, Girlene Maria Mátis; PREDES, Rosa. A precarização do trabalho e das políticas sociais na sociedade capitalista: fundamentos da precarização do trabalho do Assistente Social. **Revista Libertas,** Juiz de Fora, v. 4, n. 1, p. 1-24, jul. 2010. Disponível em https://libertas.ufjf.emnuvens.com.br/libertas/article/view/1860 Acesso em 03 jan. 2017.

CAVALCANTI, Paula Arcoverde. **Sistematizando e comparando os enfoques de avaliação e de analise de políticas publicas: uma contribuição para a área educacional**. 2007. 301f. Tese de doutorado. Faculdade de Educação. Unicamp.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES - CUT. Santa Catarina apresenta 48% de adoecimentos acima da média nacional. São Paulo: 2013. Fonte: http://cut.org.br/imprimir/news/eb11ec141c33dc75a3756c465ba90e92/ Acesso em 03 mar. 201.

CERIGUELI, Moacir José. **NR – 36 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.** São Paulo: LTr, 2013.

DEJOURS, Chistophe. A carga psíquica do trabalho. DEJOURS, Chistophe. ABDOUCHELI, Elisabeth. JAYET, Christian (orgs). **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. **A Banalização da Injustiça Social**. 7ª Edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2007.

_____. **A Loucura do Trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DIAS, Elisabeth Costa. **A Atenção à Saúde dos Trabalhadores no Setor Saúde (SUS) no Brasil: Realidade, Fantasia ou Utopia?.** 1994. 350 f. Tese, Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva. Faculdade de Ciências Médicas. UNICAMP. Campinas.

_____. Evolução e aspectos atuais da saúde do trabalhador no Brasil. **Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana** (OSP); v. 115, nº 3, p. 202 – 214, set. 1993. Disponível em http://hist.library.paho.org/Spanish/BOL/v115n3p202.pdf Acesso em 25 de jan. de 2017.

DRAIBE, Sonia. Brasil: o Sistema de Proteção Social e suas transformações recentes. In: **SEMINÁRIO REGIONAL PARA REFORMAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS**.

SANTIAGO: CEPAL, 1992. Disponível em http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/33824/S9200594_pt.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 20 de fev. de 2017.

DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 115, p. 139-154, março/ 2002.

ESPÍNDOLA, Carlos José. **As agroindústrias no Brasil: "O caso Sadia".** Chapecó, SC: Grifos, 1999.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do Welfare State. **Lua Nova**. Nº 24, set. p. 85-116, 1991.

FALEIROS, Vicente de Paula. **A política social do Estado capitalista**. 6ª Edição. São Paulo: Cortez, 1991.

FINKLER, Anna Luisa. CÊA, Georgia Sobreira dos Santos. Atuação dos trabalhadores em frigoríficos da região oeste do Paraná: as qualificações requeridas. **Estudos do Trabalho**, 2009, nº 5, p. 1 – 13, 2009. Disponível em http://www.estudosdotrabalho.org/10revistaRET5.pdf Acesso em 03 de mar. de 2017.

FRONZA, Claudia Sombrio. NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. A avaliação e a análise de políticas públicas: uma distinção necessária. **Argumentum**, v. 7, n. 2, p. 103 - 116, jul./dez. Vitória (ES), 2015. Disponível em http://periodicos.ufes.br/argumentum/article/view/10356/8244 Acesso em 08 de mar. de 2017.

GALLARDO, Helio. Derechos Humanos Discriminados y Olvidados. *In:* RUBIO, David Sanchéz. CARVALHO, Salo de. HERRERA FLORES, Joaquín. **Direitos Humanos e Globalização: Fundamentos e Possibilidades desde a Teoria Crítica.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere. Volume 4**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2001.

GRANDJEAN, Etienne. **Manual de Ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. 4ª Edição. Porto Alegre: Bookman, 1998.

GROULX, Lionel-Henri. Contribuição da pesquisa qualitativa à pesquisa social. In: POUPART, Jean *et al*. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2012.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 3ª Edição. São Paulo: LTr, 2006.

HARVEY, David. **Condição Pós Moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** 17ª Edição. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HECK, Fernando Mendonça. **Degradação Anunciada do Trabalho Formal na Sadia, em Toledo (PR).** 2013. 217 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Coordenação do Programa de Pós Graduação em Geografia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente.

HOWLETT, Michael, RAMESH, Michael, PERL, Anthony. **Política Pública: seus ciclos e subsistemas – uma abordagem integral**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

IKEDO, Fernanda, RUIZ, Roberto Carlos (Orgs.). **Trabalhar e Adoecer na Agroindústria: da reabilitação profissional à construção da Norma Regulamentadora dos Frigoríficos (NR 36).** 2ª Edição. Florianópolis: Insular, 2015.

IKEDO, Fernanda. Os sentidos do trabalho e a lógica do capital. *In* IKEDO, Fernanda; RUIZ, Roberto Carlos (Orgs.). **Trabalhar e Adoecer na Agroindústria: da reabilitação profissional à construção da Norma Regulamentadora dos Frigoríficos (NR 36).** 2ª Edição. Florianópolis: Insular, 2015.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. O Campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, n. 23(4), p. 757 – 766, abr. 2007. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/csp/v23n4/02.pdf Acesso em 10 de jan. 2017.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Saúde do trabalhador: cenários e perspectivas numa conjuntura privatista. **Informe União Internacional dos Trabalhadores na Alimentação**. Montevideo-Uruguai, 2002.

LARA, Ricardo. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **Revista Katálises**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/rk/v14n1/v14n1a09 Acesso em 10 de jan. 2017.

LARANGEIRA, Sônia. Fordismo e Pós-Fordismo. *In:* CATTANI, Antonio David (Org.). **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Vozes, 1997.

LAURELL, Asa Cristina. NORIEGA, Mariano. **Processo de produção e saúde trabalho: e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LOPES, Juarez R. B. **Novos parâmetros para a reorganização da política social brasileira**. TD 358 IPEA.

LOTTA, Gabriela Spanghero. Estilos de Implementação: ampliando o olhar para análise de políticas públicas. **Encontro de Administração Pública e Governança**, nov. 2008. p. 01 – 16. Disponível em http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnAPG/enapg_2008/2008_ENAPG208.pdf. Acesso em 09 de fev. de 2017.

MAGAJEWSKI. Flávio. Caracterização da economia e dos riscos laborais de abate de animais no sul do Brasil. *In* IKEDO, Fernanda; RUIZ, Roberto Carlos (Orgs.). **Trabalhar e Adoecer na Agroindústria: da reabilitação profissional à construção da Norma Regulamentadora dos Frigoríficos (NR 36).** 2ª Edição. Florianópolis: Insular, 2015.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002. Livro I, v. 1e v. 2.

_____. **O Capital – Crítica da Economia Política**. Vol. 1. São Paulo, Nova Cultural, 1996.

MENDES, Jussara Maria Rosa; WÜNSCH, Dolores Sanches. Serviço Social e a saúde do trabalhador: uma dispersa demanda. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 107, p. 461-481, jul./set. 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-66282011000300005&script=sci_abstract&tlng=pt Acesso em 20 de fev. 2017.

_____. A Política de Saúde do Trabalhador e as Transformações no mundo do Trabalho. **II Jornada Internacional de Políticas Públicas**. São Luís – MA, 23 a 26 de agosto 2005. p. 1 – 9. Disponível em http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinppIII/html/Trabalhos2/Jussara_Paulo_Rosangela_Fabiane296.pdf Acesso em 10 de jan. de 2017.

_____. **O Verso e o Anverso de uma História:** o Acidente e a Morte no Trabalho. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, vol. 25, n. 5, 1991. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/rsp/v25n5/03.pdf Acesso em 20 fev. 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O Desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 14ª Edição. São Paulo: Hucitec-Abrasco, 2014.

MINAYO-GOMEZ, Carlos. Campo da Saúde do Trabalhador: Trajetória, Configuração e Transformações. *In*: GOMEZ, Carlos Minayo, MACHADO, Jorge Mesquita Huet, PENA, Paulo Gilvane Lopes, (Orgs). **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

_____; LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Saúde do Trabalhador: novas-velhas questões. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 10, nº 4, p. 797 – 807, 2005.

_____; THEDIM-COSTA, Sônia Maria da Fonseca. A Construção do Campo da Saúde do Trabalhador: Percurso e Dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, n.13, supl.2, 1997. p. 21 - 32. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/csp/v13s2/1361.pdf Acesso em 03 jan. 2017.

MONTAÑO, Carlos. DURIGUETTO, Maria Lúcia. **Estado, Classe e Movimento Social**. 3ª Edição. São Paulo: Cortez, 2011.

NARDI, Henrique Caetano. Saúde do Trabalhador, Subjetividade e Interdisciplinaridade. *In*: MERLO, Alvaro Roberto Crespo (Org.). **Saúde do trabalhador no Rio Grande do Sul: realidade, pesquisa e intervenção**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2004.

NELI, Marcos Acácio. **Reestruturação Produtiva e Saúde do Trabalhador: Um Estudo com os Trabalhadores de uma Indústria Avícola.** 2006. 110 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Médicas) - Coordenação do Programa de Pós Graduação em Ciências Médicas, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.

NETTO, José Paulo. BRAZ, Marcelo. **Economia Política – Uma introdução crítica**. 8ª Edição. São Paulo, Cortez, 2012.

NOGUEIRA, Diogo Pupo. Incorporação da Saúde Ocupacional à Rede Primária de Saúde. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, n. 18, 1984. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/rsp/v18n6/09.pdf Acesso em 15 de fev. de 2017.

NOGUEIRA, Vera Maria Ribeiro. **O direito à saúde na reforma do estado brasileiro: construindo uma nova agenda**. 2002. 349 f. Tese - Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

O'CONNOR, James. *USA:* **A Crise do Estado Capitalista**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1977.

OLIVEIRA, Paulo Antônio Barros; MENDES, Jussara Maria Rosa. Processo de Trabalho e Condições de Trabalho em Frigoríficos de Aves: Relato de uma Experiência de Vigilância em Saúde do Trabalhador. **Ciência e Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, vol. 19, n. 12, p. 4627 – 4635, dez. 2014. Disponível em:<http://www.scielo.br/pdf/csc/v19n12/1413-8123-csc-19-12-04627.pdf> Acesso em 01 dez. 2016.

OLIVEIRA, Paulo Antônio Barros, *et* al. A implantação de políticas públicas de ergonomia na saúde do trabalhador: a experiência participativa do Ministério do Trabalho e Emprego. *In*: GOMEZ, Carlos Minayo, MACHADO, Jorge Mesquita Huet, PENA, Paulo Gilvane Lopes, (Orgs). **Saúde do Trabalhador na Sociedade Brasileira Contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2010.

_____. Estrutura Normativa da Segurança e Saúde do Trabalhador no Brasil. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região.** Belo Horizonte, v. 45, nº 75, p. 107 – 130, jan./jun. 2007. Disponível em http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/1198/Sebastiao_Oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 03 de jan. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho digno – a chave do progresso social.** Lisboa, 2010. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm> Acesso em 03 jan. 2017.

_____. **Recomendação nº 112 sobre Serviços de Medicina do Trabalho**. 1959 (núm.112). Disponível em http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312450:NO Acesso em 20 fev. 2017.

PAIM, Rafael, *et al*. **Gestão de Processos: Pensar, Agir e Aprender**. Bookman, 2009. Disponível em: Minha Biblioteca.

RIBEIRO, Herval Pina. **A violência oculta do trabalho: as lesões por esforços repetitivos** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1999. Disponível em http://books.scielo.org acesso em 22 de mai. de 2017.

RUAS, Roberto. *et al*. Avanços e impasses do modelo japonês no Brasil: observações acerca de casos empíricos. *In*: HIRATA, Helena (org.). **Sobre o modelo japonês**. São Paulo: Edusp, 1993.

SANTOS, Maria Aparecida dos. O sofrimento dos Trabalhadores da Agroindústria Sadia S.A. de Chapecó. 2011. 427 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Coordenação do Programa de Pós Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SARDA, Sandro Eduardo. RUIZ, Roberto Carlos. KIRTSCHIG, Guilherme. Tutela jurídica da saúde dos empregados de frigoríficos: considerações dos serviços públicos. **Acta Fisiatríca**, vol. 16, n.2, p. 59 – 65, 2009. Disponível em http://www.actafisiatrica.org.br/detalhe_artigo.asp?id=109# Acesso em 31 de mar. de 2017.

SCALÉRCIO, Marcos. MINTO, Túlio Martinez. **Normas da OIT Organizadas por Temas**. São Paulo: LTr, 2016.

SCHERER, André Luis Forti. Globalização. *In:* CATTANI, Antonio David (Org.). **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Vozes, 1997.

SERVIÇO DE APOIO A MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DE SANTA CATARINA (SEBRAE). **Relatório de Concórdia em Números.** 2013. Disponível em http://atendimento.sebrae-sc.com.br/projetos/portal_sebrae-sc/uploads/pdfs-municipios/relatorio-municipal-concordia.pdf , Acesso em Acesso em 20 out. 2015.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e Desgaste Mental: O direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Manuel Carvalho da. Trabalho Trabalho, Globalização e Saúde do Trabalhador: Promoção da Saúde e da Qualidade de Vida. VIZZACARO-AMARAL, André Luis. MOTA, Daniel Pestana. ALVES, Giovani (Orgs.). **Trabalho e Saúde: a precarização do trabalhador no século XXI**. São Paulo: LTR, 2011.

STEFENON, Daniele Julia *et al.* Análise Swot na Implantação da Norma Regulamentadora de nº 36 em uma Empresa da Região Norte do Mato Grosso. *Nativa*, Vol. 1 nº 1, p. 1 – 14, 2014. Disponível em http://revistanativa.com/index.php/revistanativa/article/view/156 Acesso em 04 ago. 2016.

TODESCHINI, Remígio. CODO, Wanderley. Saúde do trabalhador e previdência: organismos, legislação e reconhecimento dos acidentes de trabalho em alguns países do mundo. *In:* MACHADO, Jorge. SORATTO, Lúcia. CODO, Wanderley (org.s). **Saúde e Trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa: o NTEP e a previdência social**. Petrópolis: Vozes, 2010.

TODESCHINI, Remígio. LINO, Domingos. A importância social do NTEP e a busca da integração das políticas públicas de segurança e saúde do trabalhador. *In:* MACHADO, Jorge. SORATTO, Lúcia. CODO, Wanderley (org.s). **Saúde e Trabalho no Brasil: uma revolução silenciosa: o NTEP e a previdência social**. Petrópolis: Vozes, 2010.

TOKARS, Eunice. **Abordagem Ergonômica do Afastamento por Adoecimento de Trabalhadores da Indústria de Processamento de Frango e Suíno.** 2012. 226 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Coordenação do Programa de Pós Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

THOMPSON, Edward Palmer. **Costumes em Comum – Estudos Sobre a Cultura Popular Tradicional.** Companhia das Letras, São Paulo, 1998.

VELOSO, Tarso. Norma Trabalhista Desafia os Frigoríficos. **ABRAS – Associação Brasileira de Supermercado**. s.p. 2013. Disponível em http://www.abrasnet.com.br/comites/juridico/noticias-juridicas/?materia=7407 Acesso em 06 de jun. de 2017.

WOLKMER, Antonio Carlos. Novos Pressupostos para a Temática dos Direitos Humanos. *In:* RUBIO, David Sanchéz. CARVALHO, Salo de. HERRERA FLORES, Joaquín. **Direitos Humanos e Globalização: Fundamentos e Possibilidades desde a Teoria Crítica.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2010.

ANEXOS

Anexo A – Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)

Ministério Público Da União
MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
COORDENAÇÃO DE DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS E COLETIVOS - CODIN

PROCEDIMENTO DE INVESTIGAÇÃO N.º 413/2001
TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 104/2007

A empresa **Perdigão Agroindustrial S.A.**, pessoa jurídica de direito privado, situada à Rua Saul Brandalise, 39, Centro, Videira/SC, neste ato representada pelo Sr. **Gilberto Orsato**, inscrito no CPF/MF sob nº 356.481.390-04, Diretor de Recursos Humanos, e pelo Sr. **Paulo Ernani de Oliveira**, CPF/MF 132.104.160-87, Vice Presidente de Operações, firma pelo presente instrumento, TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA, nos autos do Procedimento de Investigação nº 378/2005, nos termos do art. 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/85, perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por intermédio da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região/SC, representado neste ato pela Procurador Regional do Trabalho, Dr. Egon Koerner Junior, nos seguintes termos:

Cláusula Primeira - DO OBJETO
1.1 - O presente termo de compromisso de ajustamento de conduta tem por objeto a fixação de obrigações de fazer, consistentes no seguinte:

Cláusula Segunda – DAS OBRIGAÇÕES ASSUMIDAS
2.1 – Diante dos riscos ergonômicos expressamente reconhecidos em todos os laudos ergonômicos apresentados pela empresa nos autos do PI em epígrafe, compromete-se a elaborar o PCMSO de modo a contemplar um adequado programa de vigilância epidemiológica, tanto passiva (registro de empregados que procuram o ambulatório relatando LER/DORT), como ativa (inquérito de sintomas osteomusculares através de questionários e exames periódicos); (Prazo: Janeiro de 2008, data da elaboração do PCMSO)

2.1.1 - Os dados resultantes da referida vigilância epidemiológica deverão subsidiar a tomada de decisões (reavaliação das medidas de proteção coletivas adotas, emissão de CATs) conforme o disposto nos itens 7.2.1., 7.2.2, 7.2.3, 7.4.8 da NR 7 e 9.1.1, e 9.1.3, ambos da Portaria 3.214/78. (Prazo: imediato)

2.1.2 - A implementação do PCMSO deverá ser articulada com o laudo ergonômico, de modo que seja aprofundado o estudo de nexo de causalidade entre a patologia referida

pelo empregado e a atividade desenvolvida, que deverá constar do relatório do referido documento; (Prazo: Janeiro de 2008, contemplando dados do 2º semestre de 2007)

2.1.3 - Em caso de ocorrência ou suspeita de ocorrência de LER/DORT compromete-se a empresa emitir CAT, a teor do disposto no art. 169 da CLT, art. 3 , IV, parte final da Resolução 1.488/98 do CFM e item 1, da Nota Técnica de Avaliação da Incapacidade Laborativa, constante da Seção II da Norma Técnica aprovada pela Instrução Normativa n. 98 do INSS/DC, de 05.2.03. (Prazo: imediato)

2.1.4 – Em não sendo emitida a CAT prevista no item anterior, o médico deverá elaborar relatório que justifique a não emissão. (Prazo: Julho de 2007)

2.1.5. Custear todos os exames indicados pelo serviço de saúde ocupacional através da avaliação do médico da empresa necessários para o estabelecimento de diagnóstico. (Prazo: imediato)

2.2 - O PPRA deverá, de acordo com o constante no item 9.3.5.6 da NR-9, estabelecer mecanismo de avaliação da eficácia das medidas de prevenção implantadas, considerando também os dados obtidos no PCMSO. (Prazo: imediato)

2.3 - Instalar prontuário médico eletrônico no qual reste assegurada a sua inviolabilidade, de modo que seja impossível a alteração dos dados já insertos no prontuário médico do empregado. (Prazo: imediato)

2.4 – Os ASOSs deverão obedecer estritamente o comando do item 7.4.4.3, da NR-7, devendo obrigatoriamente constar do documento todos os riscos a que o trabalhador está exposto e para cada um deles, a descrição do procedimento médico adotado. (Prazo: imediato)

2.5 – A empresa compromete-se a participar financeiramente na estruturação de um projeto piloto para instalação de um "Centro de Assistência ao Trabalhador" na cidade de Videira/SC nos termos do pré-projeto apresentado pelo CEREST Estadual e da contraproposta apresentada pela Perdigão na Audiência de 18/04/07. Tal projeto contará com o apoio do INSS, CEREST e MPT.
Prazos:
a.) Aprovação do projeto: Julho de 2007;
b.) Início das ações do projeto: Outubro de 2007.

Cláusula Terceira – DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

3.1 - O descumprimento da Cláusula Segunda do presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta ensejará a aplicação de multa de R$ 20.000,00 (vinte mil reais) por item descumprido, e quando for o caso, subitem, independentemente de outras multas que porventura sejam devidas e ou cobradas por outros órgãos, tais como DRTE e INSS;

3.2 - O valor da multa será atualizado pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor). Na ausência do INPC, a atualização monetária será feita com base no índice de correção das dívidas trabalhistas;

3.3 - A multa ora pactuada será reversível à conta nominada SES/FES/CEREST/MPT, nº 5.167-5, no Banco do Brasil S.A., agência 3582-3, CNPJ 82.951.245/0001-69, vinculada ao Fundo Estadual de Saúde e ao Centro de Referência à Saúde do Trabalhador, nos termos dos artigos 5º, parágrafo 6º e 13, ambos da Lei nº 7.347/85;
3.4 - As multas não são substitutivas das obrigações pactuadas, nem mesmo o contido no item 2.5, que remanescem à aplicação das mesmas.

Cláusula Quarta - DA FISCALIZAÇÃO DO AJUSTE

4.1 - O cumprimento do presente ajuste é passível de fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho e/ou Vigilância Sanitária (SUS).

4.2 – Aplica-se ao presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta o disposto nos artigos 10º e 448 da CLT, estabelecendo-se que qualquer alteração na estrutura da pessoa jurídica compromissária não afetará a exigência do seu integral cumprimento.

Cláusula Quinta - DA VIGÊNCIA

5.1 - Este Termo de Compromisso consubstancia título executivo extrajudicial, de conformidade com o artigo 585, inciso II, do CPC, valendo por prazo indeterminado e, em caso de descumprimento, será executado perante a Justiça do Trabalho, consoante ao que dispõe o artigo 5º, parágrafo 6º, da Lei nº 7.347/85 e artigo 876 da CLT;

5.2 - As cláusulas objeto do presente ajuste permanecerão inalteradas em caso de sucessão, ficando o(s) sucessor(es) responsável(eis) pelo pagamento da multa no caso de inadimplemento;

5.3 - As partes signatárias convencionam que o presente Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta é por prazo indeterminado, com vigência imediata a partir de sua assinatura, ficando assegurado o direito de solicitar revisão das cláusulas e condições, em qualquer tempo, através de requerimento ao Ministério Público do Trabalho.

Florianópolis (SC), 18 de abril de 2007.

EGON KOERNER JUNIOR
PROCURADOR REGIONAL DO TRABALHO

GILBERTO ORSATO
DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS DA PERDIGÃO AGROINDUSTRIAL S.A.

PAULO ERNANI DE OLIVEIRA
VICE PRESIDENTE DE OPERAÇÕES DA PERDIGÃO AGROINDUSTRIAL S.A.

Anexo B – Norma Regulamentadora 36

NR-36 - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS
Publicação D.O.U.

Portaria MTE n.º 555, de 18 de abril de 2013 19/04/13

Sumário

36.1 Objetivos
36.2 Mobiliário e postos de trabalho
36.3 Estrados, passarelas e plataformas
36.4 Manuseio de produtos
36.5 Levantamento e transporte de produtos e cargas
36.6 Recepção e descarga de animais
36.7 Máquinas
36.8 Equipamentos e ferramentas
36.9 Condições ambientais de trabalho
36.10 Equipamentos de proteção individual – EPI e Vestimentas de Trabalho
36.11 Gerenciamento dos riscos
36.12 Programas de Prevenção dos Riscos Ambientais e de Controle Médico de Saúde Ocupacional
36.13 Organização temporal do trabalho
36.14 Organização das atividades
36.15 Análise Ergonômica do Trabalho
36.16 Informações e Treinamentos em Segurança e Saúde no Trabalho
Anexo I - Glossário

36.1 Objetivos

36.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras - NR do Ministério do Trabalho e Emprego.

36.2 Mobiliário e postos de trabalho

36.2.1 Sempre que o trabalho puder ser executado alternando a posição de pé com a posição sentada, o posto de trabalho deve ser planejado ou adaptado para favorecer a alternância das posições.

36.2.2 Para possibilitar a alternância do trabalho sentado com o trabalho em pé, referida no item 36.2.1, o empregador deve fornecer assentos para os postos de trabalho estacionários, de acordo com as recomendações da Análise Ergonômica do Trabalho - AET, assegurando, no mínimo, um assento para cada três trabalhadores.

36.2.3 O número de assentos dos postos de trabalho cujas atividades possam ser efetuadas em pé e sentado deve ser suficiente para garantir a alternância das posições, observado o previsto no item 36.2.2.

36.2.4 Para o trabalho manual sentado ou em pé, as bancadas, esteiras, nórias, mesas ou máquinas devem proporcionar condições de boa postura, visualização e operação, atendendo, no mínimo:
a) altura e características da superfície de trabalho compatíveis com o tipo de atividade, com a distância requerida dos olhos ao campo de trabalho e com a altura do assento;
b) características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais isentas de amplitudes articulares excessivas, tanto para o trabalho na posição sentada quanto na posição em pé;
c) área de trabalho dentro da zona de alcance manual permitindo o posicionamento adequado dos segmentos corporais;
d) ausência de quinas vivas ou rebarbas.

36.2.5 As dimensões dos espaços de trabalho devem ser suficientes para que o trabalhador possa movimentar os segmentos corporais livremente, de forma segura, de maneira a facilitar o trabalho, reduzir o esforço do trabalhador e não exigir a adoção de posturas extremas ou nocivas.

36.2.6 Para o trabalho realizado sentado:

36.2.6.1 Além do previsto no item 17.3.3 da NR-17 (Ergonomia), os assentos devem:
a) possuir sistemas de ajustes de fácil manuseio;
b) ser construídos com material que priorize o conforto térmico, obedecidas as características higiênicosanitárias legais.

36.2.6.2 Deve ser fornecido apoio para os pés que se adapte ao comprimento das pernas do trabalhador, nos casos em que os pés do operador não alcançarem o piso, mesmo após a regulagem do assento, com as seguintes características:
a) dimensões que possibilitem o posicionamento e a movimentação adequada dos segmentos corporais, permitindo as mudanças de posição e o apoio total das plantas dos pés;
b) altura e inclinação ajustáveis e de fácil acionamento;
c) superfície revestida com material antiderrapante, obedecidas as características higiênico-sanitárias legais.

36.2.6.3 O mobiliário utilizado nos postos de trabalho onde o trabalhador pode trabalhar sentado deve:
a) possuir altura do plano de trabalho e altura do assento compatíveis entre si;
b) ter espaços e profundidade suficientes para permitir o posicionamento adequado das coxas, a colocação do assento e a movimentação dos membros inferiores.

36.2.7 Para o trabalho realizado exclusivamente em pé, devem ser atendidos os seguintes requisitos mínimos:
a) zonas de alcance horizontal e vertical que favoreçam a adoção de posturas adequadas, e que não ocasionem amplitudes articulares excessivas, tais como elevação dos ombros, extensão excessiva dos braços e da nuca, flexão ou torção do tronco;
b) espaço suficiente para pernas e pés na base do plano de trabalho, para permitir que o trabalhador se aproxime o máximo possível do ponto de operação e possa posicionar completamente a região plantar;
c) barras de apoio para os pés para alternância dos membros inferiores, quando a atividade permitir;
d) existência de assentos ou bancos próximos ao local de trabalho para as pausas permitidas pelo trabalho, atendendo no mínimo 50% do efetivo que usufruirá dessas pausas.

36.2.8 Para as atividades que necessitam do uso de pedais e comandos acionados com os pés ou outras partes do corpo de forma permanente e repetitiva, os trabalhadores devem efetuar alternância com atividades que demandem diferentes exigências físico-motoras.

36.2.8.1 Caso os comandos sejam acionados por outras partes do corpo, devem ter posicionamento e dimensões que possibilitem alcance fácil e seguro e movimentação adequada dos segmentos corporais.

36.2.9 Os postos de trabalho devem possuir:
a) pisos com características antiderrapantes, obedecidas as características higiênico-sanitárias legais;
b) sistema de escoamento de água e resíduos;
c) áreas de trabalho e de circulação dimensionadas de forma a permitir a movimentação segura de materiais e pessoas;
d) proteção contra intempéries quando as atividades ocorrerem em área externa, obedecida a hierarquia das medidas previstas no item 36.11.7;
e) limpeza e higienização constantes.

36.2.10 Câmaras Frias

36.2.10.1 As câmaras frias devem possuir dispositivo que possibilite abertura das portas pelo interior sem muito esforço, e alarme ou outro sistema de comunicação, que possa ser acionado pelo interior, em caso de emergência.

36.2.10.1.1 As câmaras frias cuja temperatura for igual ou inferior a -18° C devem possuir indicação do tempo máximo de permanência no local.

36.3 Estrados, passarelas e plataformas

36.3.1 Os estrados utilizados para adequação da altura do plano de trabalho ao trabalhador nas atividades realizadas em pé, devem ter dimensões, profundidade, largura e altura que permitam a movimentação segura do trabalhador.

36.3.2 É vedado improvisar a adequação da altura do posto de trabalho ao trabalhador com materiais não destinados para este fim.

36.3.3 As plataformas, escadas fixas e passarelas devem atender ao disposto na NR-12 (Segurança e Saúde no Trabalho em Máquinas e Equipamentos).

36.3.3.1 Caso seja tecnicamente inviável a colocação de guarda-corpo, tais como nas fases de evisceração e espostejamento de animais de grande e médio porte, em plataformas elevadas, devem ser adotadas medidas preventivas que garantam a segurança dos trabalhadores e o posicionamento adequado dos segmentos corporais.

36.3.4 A altura, posicionamento e dimensões das plataformas devem ser adequadas às características da atividade, de maneira a facilitar a tarefa a ser exercida com segurança, sem uso excessivo de força e sem exigência de adoção de posturas extremas ou nocivas de trabalho.

36.4 Manuseio de produtos

36.4.1 O empregador deve adotar meios técnicos e organizacionais para reduzir os esforços nas atividades de manuseio de produtos.

36.4.1.1 O manuseio de animais ou produtos não deve propiciar o uso de força muscular excessiva por parte dos trabalhadores, devendo ser atendidos, no mínimo, os seguintes requisitos:
a) os elementos a serem manipulados, devem estar dispostos dentro da área de alcance principal para o trabalhador, tanto para a posição sentada como em pé;
b) a altura das esteiras ou de outro mecanismo utilizado para depósito de produtos e de partes dos produtos manuseados, deve ser dimensionada de maneira a não propiciar extensões e/ou elevações excessivas dos braços e ombros;
c) as caixas e outros continentes utilizados para depósito de produtos devem estar localizados de modo a facilitar a pega e não propiciar a adoção excessiva e continuada de torção e inclinações do tronco, elevação e/ou extensão dos braços e ombros.

36.4.1.2 Os elementos a serem manipulados, tais como caixas, bandejas, engradados, devem:
a) possuir dispositivos adequados ou formatos para pega segura e confortável;
b) estar livres de quinas ou arestas que possam provocar irritações ou ferimentos;
c) ter dimensões e formato que não provoquem o aumento do esforço físico do trabalhador;
d) ser estáveis.

36.4.1.2.1 O item 36.4.1.2 não se aplica a caixas de papelão ou produtos finais selados.

36.4.1.3 Os sistemas utilizados no transporte de produtos a serem espostejados em linha, trilhagem aérea mecanizada e esteiras, devem ter características e dimensões que evitem a adoção de posturas excessivas e continuadas dos membros superiores e da nuca.

36.4.1.4 Não devem ser efetuadas atividades que exijam manuseio ou carregamento manual de peças, volumosas ou pesadas, que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.

36.4.1.5 Caso a peça não seja de fácil manuseio, devem ser utilizados meios técnicos que facilitem o transporte da carga.

36.4.1.5.1 Sendo inviável tecnicamente a mecanização do transporte, devem ser adotadas medidas, tais como redução da frequência e do manuseio dessas cargas.

36.4.1.6 Devem ser implementadas medidas de controle que evitem que os trabalhadores, ao realizar suas atividades, sejam obrigados a efetuar de forma contínua e repetitiva:
a) movimentos bruscos de impacto dos membros superiores;
b) uso excessivo de força muscular;
c) frequência de movimentos dos membros superiores que possam comprometer a segurança e saúde do trabalhador;
d) exposição prolongada a vibrações;
e) imersão ou contato permanente das mãos com água.

36.4.1.7 Nas atividades de processamento de animais, principalmente os de grande e médio porte, devem ser adotados:
a) sistemas de transporte e ajudas mecânicas na sustentação de cargas, partes de animais e ferramentas pesadas;
b) medidas organizacionais e administrativas para redução da frequência e do tempo total nas atividades de manuseio, quando a mecanização for tecnicamente inviável;
c) medidas técnicas para prevenir que a movimentação do animal durante a realização da tarefa possa ocasionar riscos de acidentes, tais como corte, tombamento e prensagem do trabalhador.

36.5 Levantamento e transporte de produtos e cargas

36.5.1 O empregador deve adotar medidas técnicas e organizacionais apropriadas e fornecer os meios adequados para reduzir a necessidade de carregamento manual constante de produtos e cargas cujo peso possa comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores.

36.5.2 O levantamento, transporte, descarga, manipulação e armazenamento de produtos, partes de animais e materiais devem ser executados de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua segurança, saúde e capacidade de força.

36.5.3 O empregador deve efetuar análise ergonômica do trabalho para avaliar a compatibilidade do esforço físico dos trabalhadores com a sua capacidade de força, nas atividades que exijam levantamento, transporte, descarga, manipulação e armazenamento de animais, produtos e materiais de forma constante e repetitiva.

36.5.4 A duração e a frequência da tarefa de carregamento manual de cargas que possa comprometer a segurança e saúde do trabalhador devem ser limitadas, devendo-se efetuar alternância com outras atividades ou pausas adequadas, entre períodos não superiores a duas horas, ressalvadas outras disposições legais.

36.5.5 Devem ser adotadas medidas para adequação do peso e do tamanho da carga, do número de movimentos a serem efetuados, da frequência de levantamento e carregamento e das distâncias a percorrer com cargas que possam comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores.

36.5.6 Os pisos e as passagens onde são efetuadas operações de levantamento, carregamento e transporte manual de cargas devem estar em perfeito estado de conservação e desobstruídos.

36.5.7 No levantamento, manuseio e transporte individual de cargas deve ser observado, além do disposto no item 17.2 da NR-17 (Ergonomia), os seguintes requisitos:
a) os locais para pega e depósito das cargas devem ser organizados de modo que as cargas, acessos, espaços para movimentação, alturas de pega e deposição não obriguem o trabalhador a efetuar flexões, extensões e rotações excessivas do tronco e outros posicionamentos e movimentações forçadas e nocivas aos segmentos corporais;
b) a estocagem dos materiais e produtos deve ser organizada em função dos pesos e da frequência de manuseio, de maneira a não exigir manipulação constante de carga com pesos que possam comprometer a segurança e saúde do trabalhador;
c) devem ser adotadas medidas, sempre que tecnicamente possível, para que quaisquer materiais e produtos a serem erguidos, retirados, armazenados ou carregados de forma frequente não estejam localizados próximos ao solo ou acima dos ombros;
d) cargas e equipamentos devem ser posicionadas o mais próximo possível do trabalhador, resguardando espaços suficientes para os pés, de maneira a facilitar o alcance, não atrapalhar os movimentos ou ocasionar outros riscos.

36.5.7.1 É vedado o levantamento não eventual de cargas quando a distância de alcance horizontal da pega for superior a 60 cm em relação ao corpo.

36.5.8 Devem ser adotados meios técnicos, administrativos e organizacionais, a fim de evitar esforços contínuos e prolongados do trabalhador, para impulsão e tração de cargas.

36.5.8.1 Sempre que tecnicamente possível, devem ser disponibilizados vagonetes com rodas apropriadas ou movidos a eletricidade ou outro sistema de transporte por impulsão ou tração que facilite a movimentação e reduza o esforço do trabalhador.

36.5.9 O transporte e a descarga de materiais feitos por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou qualquer outro aparelho mecânico devem ter mecanismos que propiciem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais, de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa a sua segurança ou saúde.

36.5.10 As alças, empunhaduras ou pontos de apoio de vagonetes ou outros equipamentos para transporte por impulsão devem ter formato anatômico, para facilitar a pega, e serem

posicionadas em altura adequada, de modo a não induzir a adoção de posturas forçadas, tais como a flexão do tronco.

36.5.11 Os equipamentos de transporte devem ser submetidos a manutenções periódicas.

36.6 Recepção e descarga de animais

36.6.1 As atividades de descarga e recepção de animais devem ser devidamente organizadas e planejadas, devendo envolver, no mínimo:
a) procedimentos específicos e regras de segurança na recepção e descarga de animais para os trabalhadores e terceiros, incluindo os motoristas e ajudantes;
b) sinalização e/ou separação das áreas de passagem de veículos, animais e pessoas;
c) plataformas de descarregamento de animais isoladas de outros setores ou locais de trabalho;
d) postos de trabalho, da recepção até o curral de animais de grande porte, protegidos contra intempéries;
e) medidas de proteção contra a movimentação intempestiva e perigosa dos animais de grande porte que possam gerar risco aos trabalhadores;
f) passarelas para circulação dos trabalhadores ao lado ou acima da plataforma quando o acesso aos animais assim o exigir;
g) informação aos trabalhadores sobre os riscos e as medidas de prevenção no trabalho com animais vivos;
h) estabelecimento de procedimentos de orientação aos contratados e terceiros acerca das disposições relativas aos riscos ocupacionais.

36.6.1.1 Para a atividade de descarga de animais de grande porte é proibido o trabalho isolado.

36.6.2 Nas áreas de recepção e descarga de animais devem permanecer somente trabalhadores devidamente informados e treinados.

36.6.3 Na recepção e descarga de aves devem ser adotadas medidas de controle de poeiras de maneira a garantir que os níveis não sejam prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

36.6.4 O box de atordoamento de animais - acesso ao local e ao animal, e as posições e uso dos comandos, devem permitir a execução segura da atividade para qualquer tipo, tamanho e forma de abate do animal.

36.6.5 Devem ser previstos dispositivos para reter o animal de médio e grande porte no caso de um atordoamento falho ou de procedimentos de não atordoamento que possam gerar riscos ao trabalhador devido à movimentação dos animais.

36.6.6 A atividade de verificação de animais de grande porte deve ser realizada de maneira que as condições do local e dos acessos garantam o posicionamento adequado e seguro dos segmentos corporais dos trabalhadores.

36.6.7 Devem ser adotadas medidas de prevenção para que as atividades de segurar e degolar animais sejam efetuadas de modo a permitir a movimentação adequada e segura dos trabalhadores.

36.6.7.1 Devem ser adotados rodízios ou pausas ou outras medidas preventivas para minimizar a exposição dos trabalhadores nas atividades descritas no item 36.6.7 e na sangria manual.

36.7 Máquinas

36.7.1 As máquinas e equipamentos utilizados nas empresas de abate e processamento de carnes e derivados devem atender ao disposto na NR-12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos).

36.7.2 O efetivo de trabalhadores da manutenção deve ser compatível com a quantidade de máquinas e equipamentos existentes na empresa.

36.7.3 Os sistemas de trilhagem aérea, esteiras transportadoras, roscas sem fim ou nórias devem estar equipados com um ou mais dispositivos de parada de emergência, que permitam a interrupção do seu funcionamento por segmentos curtos, a partir de qualquer um dos operadores em seus postos de trabalho.

36.7.4 Os elevadores, guindastes ou quaisquer outras máquinas e equipamentos devem oferecer garantias de resistência, segurança e estabilidade.

36.7.5 As atividades de manutenção e higienização de máquinas e equipamentos que possam ocasionar riscos de acidentes devem ser realizadas por mais de um trabalhador, desde que a análise de risco da máquina ou equipamento assim o exigir.

36.7.6 As instalações elétricas das máquinas e equipamentos devem ser projetadas e mantidas de modo a prevenir, por meios seguros, os riscos de choque elétrico e todos os outros tipos de acidentes, atendendo as disposições contidas nas NR-12 (Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos) e NR-10 (Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade).

36.7.7 Devem ser adotadas medidas de controle para proteger os trabalhadores dos riscos adicionais provenientes:
a) da emissão ou liberação de agentes físicos ou químicos pelas máquinas e equipamentos;
b) das emanações aquecidas de máquinas, equipamentos e tubulações;
c) do contato do trabalhador com superfícies quentes de máquinas e equipamentos que possam ocasionar queimaduras.

36.7.8 Nos locais fechados e sem ventilação é proibida a utilização de máquinas e equipamentos movidos a combustão interna, salvo se providos de dispositivos neutralizadores adequados.

36.8 Equipamentos e ferramentas

36.8.1 Os equipamentos e ferramentas disponibilizados devem favorecer a adoção de posturas e movimentos adequados, facilidade de uso e conforto, de maneira a não obrigar o trabalhador ao uso excessivo de força, pressão, preensão, flexão, extensão ou torção dos segmentos corporais.

36.8.2 O tipo, formato e a textura da empunhadura das facas devem ser apropriados à tarefa, à mão do trabalhador e ao eventual uso de luvas.

36.8.3 As ferramentas devem ser específicas e adequadas para cada tipo de atividade e tão leves e eficientes quanto possível.

36.8.4 Devem ser adotadas medidas preventivas para permitir o uso correto de ferramentas ou equipamentos manuais de forma a evitar a compressão da palma da mão ou de um ou mais dedos em arestas ou quinas vivas dos equipamentos.

36.8.4.1 As medidas preventivas devem incluir, no mínimo:
a) afiação e adequação de ferramentas e equipamentos;
b) treinamento e orientação, na admissão e periodicamente.

36.8.5 Os equipamentos manuais, cujos pesos forem passíveis de comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores, devem ser dotados de dispositivo de sustentação.

36.8.6 Os equipamentos devem estar posicionados dentro dos limites de alcance manual e visual do operador, permitindo a movimentação adequada e segura dos membros superiores e inferiores e respeitando a natureza da tarefa.

36.8.7 Os equipamentos e ferramentas elétricas devem estar aterrados e as fiações e cabos devem ser submetidos a revisões periódicas para verificação de sinais de desgaste ou outros defeitos que possam comprometer a segurança.

36.8.8 As ferramentas e equipamentos de trabalho devem ter sistema de manutenção constante.

36.8.9 Devem ser consideradas as sugestões dos trabalhadores na escolha das ferramentas e dos equipamentos manuais.

36.8.10 Os empregadores devem:
a) estabelecer critérios de exigências para a escolha das características das facas, com a participação dos trabalhadores, em função das necessidades das tarefas existentes na empresa;
b) implementar sistema para controle de afiação das facas;
c) estabelecer mecanismos de reposição constante de facas afiadas, em quantidade adequada em função da demanda de produção;
d) instruir os supervisores sobre a importância da reposição de facas afiadas;
e) treinar os trabalhadores, especialmente os recém admitidos ou nos casos de mudança de função, no uso da chaira, quando aplicável à atividade.

36.8.11 O setor ou local destinado a afiação de facas, onde houver, deve possuir espaço físico e mobiliário adequado e seguro.

36.9 Condições ambientais de trabalho

36.9.1 Ruído

36.9.1.1 Para controlar a exposição ao ruído ambiental devem ser adotadas medidas que priorizem a sua eliminação, a redução da sua emissão e a redução da exposição dos trabalhadores, nesta ordem.

36.9.1.2 Todas as condições de trabalho com níveis de ruído excessivo devem ser objeto de estudo para determinar as mudanças estruturais necessárias nos equipamentos e no modo de produção, a fim de eliminar ou reduzir os níveis de ruído.

36.9.1.3 As recomendações para adequações e melhorias devem ser expressas em programas claros e objetivos, com definição de datas de implantação.

36.9.1.4 Caso não seja possível tecnicamente eliminar ou reduzir a emissão do ruído ou quando as medidas de proteção adotadas não forem suficientes ou encontrarem-se em fase de estudo, planejamento ou implantação, ou ainda em caráter complementar ou emergencial, devem ser adotadas medidas para redução da exposição dos trabalhadores obedecendo à seguinte hierarquia:
a) medidas de caráter administrativo ou de organização do trabalho;
b) utilização de equipamento de proteção individual - EPI.

36.9.2 Qualidade do ar nos ambientes artificialmente climatizados

36.9.2.1 As empresas devem efetuar o controle do ar nos ambientes artificialmente climatizados a fim de manter a boa qualidade do ar interno e garantir a prevenção de riscos à saúde dos trabalhadores.

36.9.2.2 Para atender o disposto no item 36.9.2.1 devem ser adotado, no mínimo, o seguinte:
a) limpeza dos componentes do sistema de climatização de forma a evitar a difusão ou multiplicação de agentes nocivos à saúde humana;
b) verificação periódica das condições físicas dos filtros mantendo-os em condições de operação e substituindo-os quando necessário;
c) adequada renovação do ar no interior dos ambientes climatizados.
a) 36.9.2.3 Deve ser observado, como indicador de renovação de ar interno, uma concentração de dióxido de carbono (CO_2) igual ou inferior a 1000 ppm;

36.9.2.3.1 Uma medição de CO_2 acima de 1000 ppm não indica que o critério não é satisfeito, desde que a medição não ultrapasse em mais de 700 ppm a concentração no ar exterior.

36.9.2.3.2 Para aferição do parâmetro indicado no item 36.9.2.3 deve ser adotada a metodologia constante na Norma Técnica 002 da Resolução RE n.º 9 da ANVISA, de 16 de janeiro de 2003.

36.9.2.4 Os procedimentos de manutenção, operação e controle dos sistemas de climatização e limpeza dos ambientes climatizados não devem trazer riscos à saúde dos trabalhadores que os executam, nem aos ocupantes dos ambientes climatizados.

36.9.3 Agentes químicos

36.9.3.1 A empresa deve adotar medidas de prevenção coletivas e individuais quando da utilização de produtos químicos.

36.9.3.2 As medidas de prevenção coletivas a serem adotadas quando da utilização de amônia devem envolver, no mínimo:
a) manutenção das concentrações ambientais aos níveis mais baixos possíveis e sempre abaixo do nível de ação (NR-09), por meio de ventilação adequada;
b) implantação de mecanismos para a detecção precoce de vazamentos nos pontos críticos, acoplados a sistema de alarme;
c) instalação de painel de controle do sistema de refrigeração;
d) instalação de chuveiros de segurança e lava-olhos;
e) manutenção de saídas de emergência desobstruídas e adequadamente sinalizadas;
f) manutenção de sistemas apropriados de prevenção e combate a incêndios, em perfeito estado de funcionamento;
g) instalação de chuveiros ou sprinklers acima dos grandes vasos de amônia, para mantê-los resfriados em caso de fogo, de acordo com a análise de risco;
h) manutenção das instalações elétricas à prova de explosão, próximas aos tanques;
i) sinalização e identificação dos componentes, inclusive as tubulações;
j) permanência apenas das pessoas autorizadas para realizar atividades de inspeção, manutenção ou operação de equipamentos na sala de máquinas.

36.9.3.2.1 Em caso de vazamento de amônia, o painel de controle do sistema de refrigeração deve:
a) acionar automaticamente o sistema de alarme;
b) acionar o sistema de controle e eliminação da amônia.

36.9.3.3 O empregador deve elaborar Plano de Resposta a Emergências que contemple ações específicas a serem adotadas na ocorrência de vazamentos de amônia.

36.9.3.3.1 O Plano de Resposta a Emergências deve conter, no mínimo:
a) nome e função do responsável técnico pela elaboração e revisão do plano;
b) nome e função do responsável pelo gerenciamento e execução do plano;
c) designação dos integrantes da equipe de emergência, responsáveis pela execução de cada ação;
d) estabelecimento dos possíveis cenários de emergências, com base na análise de riscos;
e) descrição das medidas necessárias para resposta a cada cenário contemplado;
f) descrição dos procedimentos de resposta à emergência, incluindo medidas de evacuação das áreas, remoção das fontes de ignição, quando necessário, formas de redução da concentração de amônia e procedimentos de contenção de vazamento;
g) descrição das medidas de proteção coletiva e individual;
h) indicação dos EPI adequados ao risco;
i) registro dos exercícios simulados realizados com periodicidade mínima anual envolvendo todos os empregados da área.

36.9.3.4 Sempre que ocorrer acidente que implique vazamento de amônia nos ambientes de trabalho, deve ser efetuada a medição da concentração do produto no ambiente para que seja autorizado o retorno dos trabalhadores às suas atividades.

36.9.3.4.1 Deve ser realizada avaliação das causas e consequências do acidente, com registro das ocorrências, postos e locais afetados, identificação dos trabalhadores expostos, resultados das avaliações clínicas e medidas de prevenção a serem adotadas.

36.9.4 Agentes biológicos

36.9.4.1 Devem ser identificadas as atividades e especificadas as tarefas suscetíveis de expor os trabalhadores a contaminação biológica, através de:
a) estudo do local de trabalho, considerando as medidas de controle e higiene estabelecidas pelas Boas Práticas de Fabricação - BPF;
b) controles mitigadores estabelecidos pelos serviços de inspeção sanitária, desde a criação até o abate;
c) identificação dos agentes patogênicos e meios de transmissão;
d) dados epidemiológicos referentes ao agente identificado, incluindo aqueles constantes dos registros dos serviços de inspeção sanitária;
e) acompanhamento de quadro clínico ou subclínico dos trabalhadores, conforme Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO.

36.9.4.2 Caso seja identificada exposição a agente biológico prejudicial à saúde do trabalhador, conforme item anterior, deverá ser efetuado o controle destes riscos, utilizando-se, no mínimo, das seguintes medidas:
a) procedimentos de limpeza e desinfecção;
b) medidas de biosegurança envolvendo a cadeia produtiva;
c) medidas adotadas no processo produtivo pela própria empresa;
d) fornecimento de equipamentos de proteção individual adequados;
e) treinamento e informação aos trabalhadores.

36.9.4.2.1 O treinamento indicado no item 36.9.4.2, alínea "e", deve contemplar:
a) os riscos gerados por agentes biológicos;
b) as medidas preventivas existentes e necessárias;
c) o uso adequado dos EPI;
d) procedimentos em caso de acidente.

36.9.4.3 Nas atividades que possam expor o trabalhador ao contato com excrementos,

vísceras e resíduos animais, devem ser adotadas medidas técnicas, administrativas e organizacionais a fim de eliminar, minimizar ou reduzir o contato direto do trabalhador com estes produtos ou resíduos.

36.9.5 Conforto térmico

36.9.5.1 Devem ser adotadas medidas preventivas individuais e coletivas - técnicas, organizacionais e administrativas, em razão da exposição em ambientes artificialmente refrigerados e ao calor excessivo, para propiciar conforto térmico aos trabalhadores.

36.9.5.1.1 As medidas de prevenção devem envolver, no mínimo:
a) controle da temperatura, da velocidade do ar e da umidade;
b) manutenção constante dos equipamentos;
c) acesso fácil e irrestrito a água fresca;
d) uso de EPI e vestimenta de trabalho compatível com a temperatura do local e da atividade desenvolvida;
e) outras medidas de proteção visando o conforto térmico.

36.9.5.1.2 Quando as condições do ambiente forem desconfortáveis, em virtude da exposição ao calor, além do previsto no subitem 36.9.5.1.1 devem ser adotadas as seguintes medidas:
a) alternância de tarefas, buscando a redução da exposição ao calor;
b) medidas técnicas para minimizar os esforços físicos.

36.9.5.2 Deve ser disponibilizado sistema para aquecimento das mãos próximo dos sanitários ou dos locais de fruição de pausas, quando as atividades manuais forem realizadas em ambientes frios ou exijam contato constante com superfícies e produtos frios.

36.9.5.3 Devem ser adotadas medidas de controle da ventilação ambiental para minimizar a ocorrência de correntes de ar aplicadas diretamente sobre os trabalhadores.

36.10 Equipamentos de Proteção Individual - EPI e Vestimentas de Trabalho

36.10.1 Os Equipamentos de proteção individual - EPI devem ser selecionados de forma a oferecer eficácia necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto, atendendo o previsto nas NR-06 (Equipamentos de proteção Individual - EPI) e NR-09 (Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais - PPRA).

36.10.1.1 Os EPI usados concomitantemente, tais como capacete com óculos e/ou proteção auditiva, devem ser compatíveis entre si, confortáveis e não acarretar riscos adicionais.

36.10.1.2 Nas atividades com exposição ao frio devem ser fornecidas meias limpas e higienizadas diariamente.

36.10.1.3 As luvas devem ser:
a) compatíveis com a natureza das tarefas, com as condições ambientais e o tamanho das mãos dos trabalhadores;
b) substituídas, quando necessário, a fim de evitar o comprometimento de sua eficácia.

36.10.1.4 Nas atividades onde as mãos dos trabalhadores ficam totalmente molhadas e não seja possível a utilização de luvas em razão da geração de riscos adicionais, deve ser efetuado rodízio com outras tarefas.

36.10.2 O empregador deve fornecer vestimentas de trabalho de maneira que:
a) os trabalhadores possam dispor de mais de uma peça de vestimenta, para utilizar de maneira sobreposta, a seu critério, e em função da atividade e da temperatura do local, atendendo às características higiênicosanitárias legais e ao conforto térmico;
b) as extremidades sejam compatíveis com a atividade e o local de trabalho;
c) sejam substituídas quando necessário, a fim de evitar o comprometimento de sua eficácia.

36.10.2.1 As vestimentas devem ser trocadas diariamente, sendo sua higienização responsabilidade do empregador.

36.11 Gerenciamento dos riscos

36.11.1 O empregador deve colocar em prática uma abordagem planejada, estruturada e global da prevenção, por meio do gerenciamento dos fatores de risco em Segurança e Saúde no Trabalho - SST, utilizando-se de todos os meios técnicos, organizacionais e administrativos para assegurar o bem estar dos trabalhadores e garantir que os ambientes e condições de trabalho sejam seguros e saudáveis.

36.11.2 A estratégia de prevenção em SST e meio ambiente de trabalho deve:
a) integrar as ações de prevenção às atividades de gestão e à dinâmica da produção, levando-se em consideração a competência e experiência dos trabalhadores e de um representante indicado pelo sindicato da categoria preponderante, afim de aperfeiçoar de maneira contínua os níveis de proteção e desempenho no campo da segurança e saúde no trabalho;
b) integrar a prevenção nas atividades de capacitação e treinamento dos trabalhadores, incluindo os níveis gerenciais.

36.11.3 No planejamento da prevenção devem ser definidos métodos, técnicas e ferramentas adequadas para a avaliação de riscos, incluindo parâmetros e critérios necessários para tomada de decisão.

36.11.4 A avaliação dos riscos tem como objetivo introduzir medidas de prevenção para a sua eliminação ou redução, assim como para determinar se as medidas previstas ou existentes são adequadas, de forma a minimizar o impacto desses riscos à segurança e saúde dos trabalhadores.

36.11.5 As ações de avaliação, controle e monitoração dos riscos devem:
a) constituir um processo contínuo e interativo;
b) integrar todos os programas de prevenção e controle previstos nas demais NR;
c) abranger a consulta e a comunicação às partes envolvidas, com participação dos trabalhadores.

36.11.6 As ações em SST devem abranger todos os riscos à segurança e saúde e abordar, no mínimo:
a) riscos gerados por máquinas, equipamentos, instalações, eletricidade, incêndios, entre outros;
b) riscos gerados pelo ambiente de trabalho, entre eles os decorrentes da exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, como definidos na NR-9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais);
c) riscos de natureza ergonômica e outros gerados pela organização do trabalho.

36.11.7 As medidas preventivas e de proteção devem ser implementadas de acordo com a seguinte ordem de prioridade:
a) eliminação dos fatores de risco;
b) minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas coletivas - técnicas, administrativas e organizacionais;
c) uso de Equipamentos de Proteção Individual - EPI.

36.11.8 A implementação de projetos de novas instalações, métodos ou processos de trabalho, ou de modificação dos já existentes e das medidas de controle, deve envolver a análise das repercussões sobre a segurança e saúde dos trabalhadores.

36.11.9 Quando ocorrer a implementação ou introdução de alterações nos ambientes e nos processos de trabalho deve-se assegurar que os trabalhadores envolvidos tenham sido adequadamente informados e treinados.

36.12 Programas de Prevenção dos Riscos Ambientais e de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

36.12.1 O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO devem estar articulados entre si e com as demais normas, em particular com a NR-17.

36.12.2 Para fins de elaboração de programas preventivos devem ser considerados, entre outros, os seguintes aspectos da organização do trabalho:
a) compatibilização das metas com as condições de trabalho e tempo oferecidas;
b) repercussões sobre a saúde do trabalhador de todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie;
c) períodos insuficientes para adaptação e readaptação de trabalhadores à atividade.

36.12.3 Deve ser utilizado, no PCMSO, instrumental clínico-epidemiológico que oriente as medidas a serem implementadas no PPRA e nos programas de melhorias ergonômicas e de condições gerais de trabalho, por meio de tratamento de informações coletivas e individuais, incluindo, no mínimo:
a) vigilância passiva, através do estudo causal em trabalhadores que procurem o serviço médico;
b) vigilância ativa, por meio da utilização de questionários, análise de séries históricas dos exames médicos, avaliações clínicas e resultados dos exames complementares.

36.12.4 O médico coordenador do PCMSO deve informar aos responsáveis pelo PPRA e ao empregador, as situações geradoras de riscos aos trabalhadores, especialmente quando observar, no controle médico ocupacional, nexo causal entre as queixas e agravos à saúde dos trabalhadores e as situações de trabalho a que ficam expostos.

36.12.5 Deve ser implementado um Programa de Conservação Auditiva, para os trabalhadores expostos a níveis de pressão sonora acima dos níveis de ação, contendo no mínimo:
a) controles técnicos e administrativos da exposição ao ruído;
b) monitoramento periódico da exposição e das medidas de controle;
c) treinamento e informação aos trabalhadores;
d) determinação dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI;
e) audiometrias conforme Anexo I da NR-7;
f) histórico clínico e ocupacional do trabalhador.

36.12.6 O coordenador do PCMSO deve elaborar o Relatório anual com os dados da evolução clínica e epidemiológica dos trabalhadores, contemplando as medidas administrativas e técnicas a serem adotadas na comprovação do nexo causal entre as alterações detectadas nos exames e a atividade exercida.

36.12.6.1 As medidas propostas pelo Médico do Trabalho devem ser apresentadas e discutidas com os responsáveis pelo PPRA, com os responsáveis pelas melhorias ergonômicas na empresa e com membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

36.12.7 Além do previsto na NR-7, o Relatório Anual do PCMSO deve discriminar número e duração de afastamentos do trabalho, estatísticas de queixas dos trabalhadores, estatísticas de alterações encontradas em avaliações clínicas e exames complementares, com a indicação dos setores e postos de trabalho respectivos.

36.12.8 Sendo constatados a ocorrência ou o agravamento de doenças ocupacionais, através de exames médicos que incluam os definidos na NR-7 ou sendo verificadas alterações que revelem qualquer tipo de disfunção de órgão ou sistema biológico, através dos exames médicos constantes nos quadros I e II e do item 7.4.2.3 da NR-7, mesmo sem sintomatologia, caberá ao Médico coordenador ou encarregado:
a) emitir a CAT;
b) indicar, quando necessário, o afastamento do trabalhador da exposição ao risco ou do trabalho;
c) encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexo causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho;
d) adotar as medidas de controle no ambiente de trabalho.

36.12.9 Cabe ao empregador, conforme orientação do coordenador do PCMSO, proceder, quando necessário, à readaptação funcional em atividade compatível com o grau de incapacidade apresentada pelo trabalhador.

36.12.10 Devem ser estabelecidos critérios e mecanismos de avaliação da eficácia das medidas de prevenção implantadas, considerando os dados obtidos nas avaliações e estudos realizados e no controle médico de saúde ocupacional.

36.13 Organização temporal do trabalho

36.13.1 Para os trabalhadores que exercem suas atividades em ambientes artificialmente frios e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período mínimo de vinte minutos de repouso, nos termos do Art. 253 da CLT.

36.13.1.1 Considera-se artificialmente frio, o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas a 15º C, na quarta zona a 12º C, e nas zonas quinta, sexta e sétima, a 10º C, conforme mapa oficial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

36.13.2 Para os trabalhadores que desenvolvem atividades exercidas diretamente no processo produtivo, ou seja, desde a recepção até a expedição, onde são exigidas repetitividade e/ou sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, devem ser asseguradas pausas psicofisiológicas distribuídas, no mínimo, de acordo com o seguinte quadro:

QUADRO 1
JORNADA DE TRABALHO
Tempo de tolerância para aplicação da pausa
TEMPO DE PAUSA
até 6h Até 6h20 20 MINUTOS
até 7h20 Até 7h40 45 MINUTOS
até 8h48 Até 9h10 60 MINUTOS

36.13.2.1 Caso a jornada ultrapasse 6h20, excluído o tempo de troca de uniforme e de deslocamento até o setor de trabalho, deve ser observado o tempo de pausa da jornada de até 7h20.

36.13.2.2 Caso a jornada ultrapasse 7h40, excluído o tempo de troca de uniforme e de deslocamento até o setor de trabalho, deve ser observado o tempo de pausa da jornada de até 8h48.

36.13.2.3 Caso a jornada ultrapasse 9h10, excluído o tempo de troca de uniforme e de deslocamento até o setor de trabalho, deve ser concedida pausa de 10 minutos após as 8h48 de jornada.

36.13.2.3.1 Caso a jornada ultrapasse 9h58, excluído o tempo de troca de uniforme e de deslocamento até o setor de trabalho, devem ser concedidas pausas de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados.

36.13.2.4 A empresa deve medir o tempo de troca de uniforme e de deslocamento até o setor de trabalho e consigná-lo no PPRA ou nos relatórios de estudos ergonômicos.

36.13.2.4.1 Caso a empresa não registre o tempo indicado nos documentos citados no item 36.13.2.4, presume-se, para fins de aplicação da tabela prevista no quadro I do item

36.13.2, os registros de ponto do trabalhador.

36.13.2.5 Os períodos unitários das pausas, distribuídas conforme quadro 1, devem ser de no mínimo 10 minutos e máximo 20 min.

36.13.2.6 A distribuição das pausas deve ser de maneira a não incidir na primeira hora de trabalho, contíguo ao intervalo de refeição e no final da última hora da jornada.

36.13.3 Constatadas a simultaneidade das situações previstas nos itens 36.13.1 e 36.13.2, não deve haver aplicação cumulativa das pausas previstas nestes itens.

36.13.4 Devem ser computadas como trabalho efetivo as pausas previstas nesta NR.

36.13.5 Para que as pausas possam propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, devem ser observados os seguintes requisitos:
a) a introdução de pausas não pode ser acompanhada do aumento da cadência individual;
b) As pausas previstas no item 36.13.1 devem ser obrigatoriamente usufruídas fora dos locais de trabalho, em ambientes que ofereçam conforto térmico e acústico, disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável;
c) As pausas previstas no item 36.13.2 devem ser obrigatoriamente usufruídas fora dos postos de trabalho, em local com disponibilidade de bancos ou cadeiras e água potável;

36.13.6 A participação em quaisquer modalidades de atividade física, quando ofertada pela empresa, pode ser realizada apenas em um dos intervalos destinado a pausas, não sendo obrigatória a participação do trabalhador, e a sua recusa em praticá-la não é passível de punição.

36.13.7 No local de repouso deve existir relógio de fácil visualização pelos trabalhadores, para que eles possam controlar o tempo das pausas.

36.13.8 Fica facultado o fornecimento de lanches durante a fruição das pausas, resguardas as exigências sanitárias.

36.13.9 As saídas dos postos de trabalho para satisfação das necessidades fisiológicas dos trabalhadores devem ser asseguradas a qualquer tempo, independentemente da fruição das pausas.

36.14 Organização das atividades

36.14.1 Devem ser adotadas medidas técnicas de engenharia, organizacionais e administrativas com o objetivo de eliminar ou reduzir os fatores de risco, especialmente a repetição de movimentos dos membros superiores.

36.14.1.1 Os empregadores devem elaborar um cronograma com prazos para implementação de medidas que visem promover melhorias e, sempre que possível, adequações no processo produtivo nas situações de risco identificado.

36.14.2 A organização das tarefas deve ser efetuada com base em estudos e procedimentos de forma a atender os seguintes objetivos:
a) a cadência requerida na realização de movimentos de membros superiores e inferiores não deve comprometer a segurança e a saúde dos trabalhadores;
b) as exigências de desempenho devem ser compatíveis com as capacidades dos trabalhadores, de maneira a minimizar os esforços físicos estáticos e dinâmicos que possam comprometer a sua segurança e saúde;
c) o andamento da atividade deve ser efetuado de forma menos árdua e mais confortável aos trabalhadores;
d) facilitar a comunicação entre trabalhadores, entre trabalhadores e supervisores, e com outros setores afins.

36.14.3 A empresa deve possuir contingente de trabalhadores em atividade, compatível com as demandas e exigências de produção, bem como mecanismos para suprir eventuais faltas de trabalhadores, e exigências relacionadas ao aumento de volume de produção, de modo a não gerar sobrecarga excessiva aos trabalhadores.

36.14.4 Mudanças significativas no processo produtivo com impacto no dimensionamento dos efetivos devem ser efetuadas com a participação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT e da CIPA, em conjunto com os supervisores imediatos.

36.14.5 Na organização do processo e na velocidade da linha de produção deve ser considerada a variabilidade temporal requerida por diferentes demandas de produção e produtos, devendo ser computados, pelo menos, os tempos necessários para atender as seguintes tarefas:
a) afiação/chairação das facas;
b) limpeza das mesas;
c) outras atividades complementares à tarefa, tais como mudança de posto de trabalho, troca de equipamentos e ajuste dos assentos.

36.14.6 Os mecanismos de monitoramento da produtividade ou outros aspectos da produção não podem ser usados para aceleração do ritmo individual de trabalho para além dos limites considerados seguros.

36.14.7 Rodízios

36.14.7.1 O empregador, observados os aspectos higiênico-sanitários, deve implementar rodízios de atividades dentro da jornada diária que propicie o atendimento de pelo menos uma das seguintes situações:
a) alternância das posições de trabalho, tais como postura sentada com a postura em pé;
b) alternância dos grupos musculares solicitados;
c) alternância com atividades sem exigências de repetitividade;
d) redução de exigências posturais, tais como elevações, flexões/extensões extremas dos segmentos corporais, desvios cúbitos-radiais excessivos dos punhos, entre outros;
e) redução ou minimização dos esforços estáticos e dinâmicos mais frequentes;

f) alternância com atividades cuja exposição ambiental ao ruído, umidade, calor, frio, seja mais confortável;
g) redução de carregamento, manuseio e levantamento de cargas e pesos;
h) redução da monotonia.

36.14.7.1.1 A alternância de atividades deve ser efetuada, sempre que possível, entre as tarefas com cadência estabelecida por máquinas, esteiras, nórias e outras tarefas em que o trabalhador possa determinar livremente seu ritmo de trabalho.

36.14.7.1.2 Os trabalhadores devem estar treinados para as diferentes atividades que irão executar.

36.14.7.2 Os rodízios devem ser definidos pelos profissionais do SESMT e implantados com a participação da CIPA e dos trabalhadores envolvidos.

36.14.7.3 O SESMT e o Comitê de Ergonomia da empresa, quando houver, devem avaliar os benefícios dos rodízios implantados e monitorar a eficácia dos procedimentos na redução de riscos e queixas dos trabalhadores, com a participação dos mesmos.

36.14.7.4 Os rodízios não substituem as pausas para recuperação psicofisiológica previstas nesta NR.

36.14.8 Aspectos psicossociais

36.14.8.1 Os superiores hierárquicos diretos dos trabalhadores da área industrial devem ser treinados para buscar no exercício de suas atividades:
a) facilitar a compreensão das atribuições e responsabilidades de cada função;
b) manter aberto o diálogo de modo que os trabalhadores possam sanar dúvidas quanto ao exercício de suas atividades;
c) facilitar o trabalho em equipe;
d) conhecer os procedimentos para prestar auxílio em caso de emergência ou mal estar;
e) estimular tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho.

36.15 Análise Ergonômica do Trabalho

36.15.1 As análises ergonômicas do trabalho devem ser realizadas para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores e subsidiar a implementação das medidas e adequações necessárias conforme previsto na NR-17.

36.15.2 As análises ergonômicas do trabalho devem incluir as seguintes etapas:
a) discussão e divulgação dos resultados com os trabalhadores e instâncias hierárquicas envolvidas, assim como apresentação e discussão do documento na CIPA;
b) recomendações ergonômicas específicas para os postos e atividades avaliadas;
c) avaliação e revisão das intervenções efetuadas com a participação dos trabalhadores, supervisores e gerentes;
d) avaliação e validação da eficácia das recomendações implementadas.

36.16 Informações e Treinamentos em Segurança e Saúde no Trabalho

36.16.1 Todos os trabalhadores devem receber informações sobre os riscos relacionados ao trabalho, suas causas potenciais, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção.

36.16.1.1 Os superiores hierárquicos, cuja atividade influencie diretamente na linha de produção operacional devem ser informados sobre:
a) os eventuais riscos existentes;
b) as possíveis consequências dos riscos para os trabalhadores;
c) a importância da gestão dos problemas;
d) os meios de comunicação adotados pela empresa na relação empregado-empregador.

36.16.1.2 Os trabalhadores devem estar treinados e suficientemente informados sobre:
a) os métodos e procedimentos de trabalho;
b) o uso correto e os riscos associados à utilização de equipamentos e ferramentas;
c) as variações posturais e operações manuais que ajudem a prevenir a sobrecarga osteomuscular e reduzir a fadiga, especificadas na AET;
d) os riscos existentes e as medidas de controle;
e) o uso de EPI e suas limitações;
f) as ações de emergência.

36.16.1.3 Os trabalhadores que efetuam limpeza e desinfecção de materiais, equipamentos e locais de trabalho devem, além do exposto acima, receber informações sobre os eventuais fatores de risco das atividades, quando aplicável, sobre:
a) agentes ambientais físicos, químicos, biológicos;
b) riscos de queda;
c) riscos biomecânicos;
d) riscos gerados por máquinas e seus componentes;
e) uso de equipamentos e ferramentas.

36.16.2 As informações e treinamentos devem incluir, além do abordado anteriormente, no mínimo, os seguintes itens:
a) noções sobre os fatores de risco para a segurança e saúde nas atividades;
b) medidas de prevenção indicadas para minimizar os riscos relacionados ao trabalho;
c) informações sobre riscos, sinais e sintomas de danos à saúde que possam estar relacionados às atividades do setor;
d) instruções para buscar atendimento clínico no serviço médico da empresa ou terceirizado, sempre que houver percepção de sinais ou sintomas que possam indicar agravos a saúde;
e) informações de segurança no uso de produtos químicos, quando necessário, incluindo, no mínimo, dados sobre os produtos, grau de nocividade, forma de contato, procedimentos para armazenamento e forma adequada de uso;
f) informações sobre a utilização correta dos mecanismos de ajuste do mobiliário e dos equipamentos dos postos de trabalho, incluindo orientação para alternância de posturas.

36.16.3 Em todas as etapas dos processos de trabalhos com animais que antecedem o serviço de inspeção sanitária, devem ser disponibilizadas aos trabalhadores informações sobre:
a) formas corretas e locais adequados de aproximação, contato e imobilização;
b) maneiras de higienização pessoal e do ambiente;
c) precauções relativas a doenças transmissíveis.

36.16.4 Deve ser realizado treinamento na admissão com, no mínimo, quatro horas de duração.

36.16.4.1 Deve ser realizado treinamento periódico anual com carga horária de, no mínimo, duas horas.

36.16.5 Os trabalhadores devem receber instruções adicionais ao treinamento obrigatório referido no item anterior quando forem introduzidos novos métodos, equipamentos, mudanças no processo ou procedimentos que possam implicar em novos fatores de riscos ou alterações significativas.

36.16.6 A elaboração do conteúdo, a execução e a avaliação dos resultados dos treinamentos em SST devem contar com a participação de:
a) representante da empresa com conhecimento técnico sobre o processo produtivo;
b) integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, quando houver;
c) membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes;
d) médico coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;
e) responsáveis pelo Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

36.16.6.1 O empregador deve disponibilizar material contendo, no mínimo, o conteúdo dos principais tópicos abordados nos treinamentos aos trabalhadores e, quando solicitado, disponibilizar ao representante sindical.

36.16.6.1.1 A representação sindical pode encaminhar sugestões para melhorias dos treinamentos ministrados pelas empresas e tais sugestões devem ser analisadas.

36.16.7 As informações de SST devem ser disponibilizadas aos trabalhadores terceirizados.