



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE
PRODUÇÃO**

Maria do Carmo Baracho de Alencar

**ASSOCIAÇÕES ENTRE CRENÇAS RELACIONADAS AO
TRABALHO E SUAS INFLUÊNCIAS NA SAÚDE DOS
TRABALHADORES E NA PRODUTIVIDADE, NO SETOR DE
PRODUÇÃO DE FRANGOS DE CORTE: UMA ABORDAGEM
ERGONÔMICA**

Tese de Doutorado

FLORIANÓPOLIS

2005

MARIA DO CARMO BARACHO DE ALENCAR

**ASSOCIAÇÕES ENTRE CRENÇAS RELACIONADAS AO
TRABALHO E SUAS INFLUÊNCIAS NA SAÚDE DOS
TRABALHADORES E NA PRODUTIVIDADE, NO SETOR DE
PRODUÇÃO DE FRANGOS DE CORTE: UMA ABORDAGEM
ERGONÔMICA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-
Graduação em Engenharia de Produção da
Universidade Federal de Santa Catarina, como
requisito parcial para obtenção do título de
Doutor em Engenharia de Produção.

Orientadora: Prof^a. Leila Amaral Gontijo, Dr^a.

FLORIANÓPOLIS

2005

Maria do Carmo Baracho de Alencar

**ASSOCIAÇÕES ENTRE CRENÇAS RELACIONADAS AO
TRABALHO E SUAS INFLUÊNCIAS NA SAÚDE DOS
TRABALHADORES E NA PRODUTIVIDADE, NO SETOR DE
PRODUÇÃO DE FRANGOS DE CORTE: UMA ABORDAGEM
ERGONÔMICA**

Esta Tese foi julgada e aprovada para a obtenção do grau de **Doutor em Engenharia de Produção** no **Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção** da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 16 de dezembro de 2005.

Edson P. Paladini

Coordenador do P.P.G.E.P.

Banca examinadora:

Prof^a. Leila Amaral Gontijo, Dra.
Orientadora

Prof^a. Leandra Ulbricht, Dra.

Prof. Roberto Moraes Cruz, Dr.

Prof^a. Silvana Bernardes Rosa, Dra.

Prof^a. Ruth Kehrig, Dra.

*Dedico este trabalho a todos aqueles que,
como eu, se sensibilizam em relação
ao bem-estar humano e animal.*

AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas contribuíram para a realização deste trabalho, e agradeço de coração a todas elas. Gostaria de agradecer especialmente:

À Profª. Leila Amaral Gontijo,

Por ter proporcionado a oportunidade de crescimento na realização deste doutorado e pela atenção e orientação neste período.

À Profª. Irenilza Naas,

Por ter me incentivado a realizar a pesquisa neste setor em que obtive muitas realizações e acima de tudo, aprendizado.

Ao Sr. Fernando Vargas,

Que muito contribuiu oportunizando o trabalho neste setor, bem como fornecendo informações importantes.

Aos técnicos da empresa,

Pela atenção e paciência durante as muitas visitas realizadas.

A Douglas Salgado,

Por ter me ajudado em todas as análises estatísticas realizadas.

A meus pais,

Que sempre me incentivaram para os estudos, e para a luta de conquistas pessoais.

A todos aqueles que me compreenderam nas minhas ausências ao trabalho, me apoiaram e que contribuíram de alguma forma para a elaboração deste trabalho.

RESUMO

ALENCAR, Maria do Carmo Baracho de. **Associações entre crenças relacionadas ao trabalho e suas influências na saúde dos trabalhadores e na produtividade, no setor de produção de frangos de corte**: uma abordagem ergonômica. 2005, 185 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

O objetivo deste estudo foi o de verificar as influências de crenças relacionadas ao trabalho no surgimento de sintomas relacionados à saúde dos trabalhadores e influências na produtividade no setor de frangos de corte, na região do Paraná. A metodologia consistiu de vários passos: seleção de granjas para as análises, Análise Ergonômica do Trabalho, aplicação de dois questionários: um contendo questões relevantes ao trabalho, à saúde dos trabalhadores e à produtividade no setor, e outro contendo questões sobre crenças individuais e relacionadas ao trabalho adaptado e elaboradas conforme modelos existentes e aplicados em outros setores de produção animal. Também foram coletados dados durante o mesmo período dos índices de mortalidade totais das aves ao final da produção dos últimos 3 lotes, no mesmo período das demais coletas de dados. A amostragem consistiu de 80 trabalhadores integrados ao sistema de produção de ambos os sexos, idade variando entre 16 e 59 anos de idade, com atividades diretas dentro dos galpões em 60 granjas, sendo 30 de responsabilidade de um supervisor e região (A) e 30 de outro supervisor e região (B). Para a análise estatística foram utilizados: Teste de Fischer, Razão de Odds. Também foram obtidos dados qualitativos nas análises. Foram obtidas associações significativas ($p < 0,05$) nas crenças: “o trabalho é ruim”, “o trabalho não é prazeroso”, “a empresa não é séria”, “adoece facilmente no ambiente de trabalho”, e “o trabalho não dá alegria” entre outros, e a incidência de sintomas relacionados à saúde. Os resultados obtidos indicaram ainda que os níveis de mortalidade totais das aves foram mais baixos nas granjas supervisionadas pelo supervisor B, onde o nível de satisfação no trabalho era maior, e com a presença de crenças como “depende de mim o resultado do lote”, “a empresa é séria”, “os frangos sofrem durante a criação”, e ainda “é preciso de treinamento para criar frangos”. Este estudo promove uma exploração preliminar sob o tema.

Palavras chaves: Crenças. Saúde do trabalhador. Produção de frangos. Ergonomia.

ABSTRACT

ALENCAR, Maria do Carmo Baracho de. **Associations between beliefs related to the work and its influences in the health of the workers and the productivity, the sector of production of cut chickens:** an ergonomic boarding. 2005 185 f. Thesis (Doctoring in Production Engineering) - Technology Center, Federal University of Santa Catarina, Florianópolis.

The objective of this study was to find out the influences related to work beliefs in the appearance of pathological symptoms in workers and influences in productivity, of the poultry production, in Parana region of Brazil. The materials and methods included: the selection of the commercial farms for analyses, an Ergonomic Analyses of the work and an application of two questionnaires: one with questions related to work, health of the workers and productivity, and another one with questions on personal and related to work beliefs, based on existing models applied in other animal production areas. Also data was collected in the last 3 production periods of the total mortality of the poultry production during the same time of the others data collects. The subjects were 80 employees from both sex, age between 16 and 59 years old, with direct activities inside the houses of 60 farms, 30 employees were under the orders of one supervisor of one region (A) and 30 under the orders of another supervisor and another region (B). For the statistical analyses were used: Fischer's test, and Odds Ration. Qualitative datas were also obtained. Significant associations ($p < 0,05$) were found in the beliefs: "the work is bad", "the work doesn't give any pleasure", "the company is not serious", "i get sick easily at work", "the work doesn't give any happiness" and the incidence of symptoms related to health. The results indicated also that the percentual level of the total mortality of the poultry production was lower in region B, where the satisfaction of the work was higher and with the presence of some beliefs: "depends on me the production results" "the company is serious", "the poultries suffer during production", and "it's necessary some training to deal with poultry production". This study promotes a preliminary exploration about the subject.

Key words: Beliefs. Worker's health. Poultry production. Ergonomics.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: A ativação do estímulo aversivo no sistema nervoso central, o medo que produz uma constelação de comportamentos.....	27
Figura 2: Modelo das interações Homem-animal.....	28
Figura 3 : Modelo teórico das relações entre os 10 tipos motivacionais de valores..	41
Figura 4: Fluxograma geral do trabalho na produção de frangos de corte	76

LISTA DE FOTOS

Foto 1: Modelo de estrutura interna de um dos galpões da região B	74
Foto 2 : Colocação de papéis em volta dos comedouros	86
Foto 3: Atividade de lavar os bebedouros	95
Foto 4: Deslocamento do carrinho para o enchimento de comedouros manuais nos galpões de produção de frangos de corte	97
Foto 5: Deslocamento do carrinho para o enchimento de comedouros manuais nos galpões de produção de frangos de corte, com vista do galpão	98
Foto 6: Enchimento de comedouros com carrinhos	98
Foto 7: Carregamentos dos sacos com ração, durante a fase 2 de criação.....	99
Foto 8: Enchimento dos comedouros com sacos, durante a fase 2 de criação	99
Foto 9: Galpão de produção de frangos em fase 2	102

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Definições dos valores motivacionais e itens utilizados como marcadores.	41
Quadro 2: Diagnósticos clínicos relatados entre os 40 integrados entrevistados da região A.....	69
Quadro 3: Diagnósticos clínicos relatados entre os 40 integrados entrevistados da região B.....	71
Quadro 4: Percepções relacionados ao trabalho que influenciaram na presença da dor musculoesquelética dos trabalhadores.....	108
Quadro 5: Crenças relacionadas ao trabalho que influenciaram negativamente a prevalência de sintomas nos trabalhadores.....	113
Quadro 6: Crenças relacionadas ao trabalho que influenciam positivamente na prevalência de sintomas nos trabalhadores.....	113

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Produção mundial de frangos	63
Tabela 2: Frango de corte – abates com Serviço de Inspeção Federal (SIF), segundo os principais Estados produtores - 2002.	63
Tabela 3: Incidências de sintomas nos últimos três meses com frequência semanal entre os entrevistados da região A.	70
Tabela 4: Incidências de sintomas nos últimos três meses com frequência semanal entre os entrevistados da região B	72
Tabela 5: Teste de Fisher para influência entre o fato do supervisor incentivar ou não e a presença de dor musculoesquelética sim ou não.....	107
Tabela 6: Teste de Fisher para influência entre o fato da empresa motivar ou não o trabalhador e a presença de dor musculoesquelética sim ou não.....	107
Tabela 7: Teste de Fisher para influência entre o fato da empresa poder ou não desligá-lo a qualquer momento e a presença de dor musculoesquelética sim ou não	107
Tabela 8: Teste de Fisher para influência entre o fato do trabalho ser agradável (prazeroso) ou não e a presença de dor musculoesquelética sim ou não.....	110
Tabela 9: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que o trabalho é ruim	110
Tabela 10: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que o trabalho dá prazer	111
Tabela 11: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que a empresa é séria	111
Tabela 12: Associação entre os sintomas e o fato de acreditar que “sempre fica doente”	112
Tabela 13: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que “sempre dói alguma parte do corpo depois do trabalho”	112
Tabela 14: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que o trabalho dá alegria.....	113

Tabela 15: Média de percentual de mortalidade final das granjas no período da etapa 2 (média de 3 meses).	114
Tabela 16: Demonstração dos resultados obtidos pelo teste de Tukey em relação à região e percentual de mortalidade final total.	116

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 A Origem do Tema	14
1.2 Estrutura do Estudo	15
1.3 Pressupostos	16
1.4 Objetivos	16
1.4.1 Objetivo geral.....	16
1.4.2 Objetivos específicos.....	16
1.5 Materiais e Métodos	17
1.5.1 Primeira etapa	17
1.5.2 Segunda etapa	19
1.6 Limitações do Estudo	21
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	22
2.1 A Ergonomia na área rural.....	22
2.2 O Bem-estar animal e a produtividade	25
2.3 A compreensão do processo perceptivo humano.....	31
2.4 Atitude e comportamento: aspectos gerais	35
2.5 Valores pessoais e relacionados ao trabalho	39
2.6 Sistema de crenças	45
2.6.1 Crenças individuais ou pessoais	46
2.6.2 Crenças religiosas e crenças culturais	48
2.6.3 Crenças relacionadas ao trabalho	50
2.7 Aspectos gerais sobre a satisfação no trabalho	51
2.8 Influências do estilo de supervisão no trabalho	54
2.9 O trabalho e a saúde do trabalhador: aspectos gerais.....	58
3 ANÁLISE DO TRABALHO DE INTEGRADOS AO SISTEMA DE PRODUÇÃO DE FRANGOS DE CORTE NO PARANÁ: ESTUDO DE CASO	62
3.1 Os problemas no trabalho dos integrados	67
3.1.1 A situação da empresa	67
3.1.2 Dados gerais e a saúde dos trabalhadores	68
3.2 As Tarefas	73

3.2.1	Caracterização do local de trabalho e dos equipamentos	73
3.2.2.	Fluxograma geral do trabalho analisado.....	75
3.2.3.	As tarefas prescritas dos processos de criação	76
3.2.4	As exigências do trabalho	79
3.3	As atividades de trabalho	79
3.3.1	A preparação para o processo de criação: fase 1	80
3.3.2	A chegada dos pintinhos e cuidados na primeira semana.....	83
3.3.3	Atividades subsequentes na fase 1 de criação.....	93
3.3.4	O Processo de criação: fase 2	97
4	ASSOCIAÇÕES ENTRE CRENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO NA PRODUTIVIDADE E NA SAÚDE DOS TRABALHADORES NO SETOR DE PRODUÇÃO DE FRANGOS ..	105
4.1	Influências de percepções em relação ao trabalho e a presença de dor musculoesquelética.....	105
4.2	Associações entre crenças relacionadas ao trabalho e a presença de dores musculoesqueléticas	108
4.3	Associações entre crenças relacionadas ao trabalho na prevalência de outros sintomas relacionados à saúde	110
4.4	Resultados das regiões A e B na produtividade	114
5	DISCUSSÃO E CONCLUSÃO DOS RESULTADOS	117
5.1	Discussão dos resultados	117
5.2	Conclusão	123
5.3	Recomendações do trabalho	124
5.4	Sugestões para trabalhos futuros	126
	REFERÊNCIAS.....	127
	APÊNDICES	136

1 INTRODUÇÃO

1.1 A Origem do Tema

Esta pesquisa tem como objetivo principal analisar as influências das associações entre crenças relacionadas ao trabalho na produtividade e na saúde dos trabalhadores. Ao estudar e buscar uma melhor compreensão do “adoecer” dos trabalhadores em estudos voltados à área de Ergonomia, foi percebida claramente a complexidade envolvente. Um dos aspectos que gerou curiosidade foi em relação às crenças, as influências de certas crenças individuais dos trabalhadores em relação ao trabalho e suas influências “negativas” à saúde, bem como sobre os valores dados aos fatos e diversas interpretações individuais que muitas vezes afetavam a saúde das pessoas.

Tendo esta temática para exploração, houve no decorrer do estudo, uma oportunidade de desenvolver pesquisas na área rural através de convite da professora Dra. Irenilza Naas da FEAGRI-UNICAMP, mais especificamente na área de produção animal. Como parecia algo novo e explorável, e com a aprovação da minha orientadora Prof^a. Dr^a. Leila Amaral Gontijo, buscou-se no setor informações e demandas, para a elaboração do projeto. Das muitas opções de pesquisas que surgiram no setor de produção animal, acabou-se optando pelo setor de produção de frangos de corte, por ser um setor de grande crescimento econômico no Brasil, de poucos estudos científicos ergonômicos e pela proximidade de granjas na região de minha moradia e trabalho.

Não conhecendo inicialmente o setor, o desafio foi grande, e iniciado com visitas em vários setores, e houve uma sensibilização ao observar maneiras variadas de tratamentos com os animais, algumas vezes grosseiramente, acarretando em aparente medo no animal. Isto induziu a investigar fatores que estariam implicados nestes fatos. Foi iniciada uma revisão bibliográfica sobre o sistema de produção de frangos de corte, tipos de manejos, equipamentos, e sobre considerações diversas sobre o trabalho com um “ser vivo”, fatores humanos que envolvem o contexto amplo do trabalho de produção animal, para então iniciar um estudo mais aprofundado sobre o assunto.

Existem no Brasil granjas mecanizadas e não mecanizadas, bem como empresas com profissionais contratados, e com o sistema de integrados ao sistema de produção de frangos de corte. O grupo analisado neste estudo corresponde aos trabalhadores integrados, que apresentam uma grande representatividade da produção nacional de frangos. Têm como característica um trabalho sob forma de contrato de prestação de serviço, onde os trabalhadores são proprietários dos galpões, e que criam frangos para as empresas que lhes fornecem os pintinhos e rações. Este trabalho conta com uma supervisão semanal de um técnico agrícola que acompanha o processo de produção, buscando os frangos ao final do lote para o abate. Mais detalhamento sobre este trabalho e atribuições destes trabalhadores será apresentado no decorrer do estudo. Pelo fato de o trabalho de integrados ser predominantemente manual, ganhou um maior foco da minha atenção e curiosidade.

A esta pesquisa ainda vinculou-se um outro projeto de pesquisa concluído no final de 2004 registrado no Edital Universal do CNPq, com outra abordagem junto à Dra. Irenilza e Dra. Leila mas que disponibilizou verbas para os deslocamentos, bem como outras despesas em diárias.

1.2 Estrutura do Estudo

Este trabalho está disposto em quatro capítulos, com os seguintes conteúdos:

O Capítulo 1 é referente aos aspectos de introdução do trabalho, contendo a origem do tema, apresentação do estudo, hipóteses, objetivos, materiais e métodos e limitações do estudo.

O Capítulo 2 corresponde à Fundamentação Teórica onde foram embasadas as análises, importantes para a compreensão do trabalho.

O Capítulo 3 enfoca o trabalho dos integrados, trazendo as análises obtidas durante as etapas, com dados qualitativos de importância e relevância para esta pesquisa.

O Capítulo 4 traz os resultados estatísticos obtidos das associações investigadas.

Por fim, o Capítulo 5 trazendo conclusões, discussões e sugestões para outras pesquisas.

1.3 Pressupostos

- ✍ Existem associações significativas entre as percepções do trabalhador no contexto de trabalho e a presença de dores musculoesqueléticas .
- ✍ Existem associações significativas entre crenças individuais e relacionadas ao trabalho na presença de dores musculoesqueléticas.
- ✍ Existem associações significativas entre crenças individuais e relacionadas ao trabalho na incidência de sintomas desagradáveis relacionados à saúde dos trabalhadores.
- ✍ Crenças individuais e relacionadas ao trabalho podem interferir na produtividade no setor de produção de frangos.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo geral

- ✍ Investigar associações entre crenças relacionadas ao trabalho na produtividade e na saúde de trabalhadores, na área de produção de frangos da região do Paraná.

1.4.2 Objetivos específicos

Buscaram-se os seguintes objetivos específicos:

- ✍ Analisar os processos do trabalho e as relações existentes entre crenças relacionadas ao trabalho no setor de produção de frangos de corte, em granjas não mecanizadas.
- ✍ Investigar as associações entre percepções do trabalhador no contexto do trabalho e a presença de dor musculoesquelética.
- ✍ Investigar as associações entre as crenças relacionadas ao trabalho na presença de dor musculoesquelética.

- ✍ Investigar as associações entre crenças relacionadas ao trabalho na prevalência de sintomas desagradáveis relacionados à saúde dos trabalhadores.
- ✍ Analisar os resultados das regiões A e B em relação à produtividade e as relações existentes entre crenças individuais e relacionadas ao trabalho.

1.5 Materiais e Métodos

A natureza da pesquisa é exploratória e descritiva, e desenvolvido através de um estudo de caso. Muitos dos dados deste trabalho se constituem de entrevistas individuais sob forma de dados qualitativos, que, segundo Bauer e Gaskell (2002, p. 65), servem para fornecer uma “descrição detalhada” de um meio social específico, podendo também ser empregada como base para construir um referencial para pesquisas futuras, e fornecer dados para testar expectativas e hipóteses desenvolvidas fora de uma perspectiva teórica específica. Segundo Gil (1995, p. 43):

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, com vistas na formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis

Esta pesquisa consistiu de duas grandes etapas.

1.5.1 Primeira etapa

Inicialmente foram feitas revisões bibliográficas sobre o assunto, que foram a base deste trabalho; e um levantamento geral sobre os processos de produção animal e de frangos de corte.

Dentro dos processos de produção de frangos de corte, foi realizado um aprofundamento nas etapas em granjas não mecanizadas: equipamentos, exigências e cuidados necessários durante o trabalho. Entendendo-se aqui por

granjas não mecanizadas aquelas, onde somente o bebedouro é automático, com controle interno da temperatura feito através de cortinas internas e externas, com atividades manuais de enchimento de comedouros e lavagem de bebedouros; além das atividades de mexer (revirar) a cama (material que reveste o piso dos galpões).

Optou-se neste trabalho pela análise em trabalhadores integrados ao sistema de produção de frangos, por ser um setor com atividades predominantemente manuais, e por apresentarem um maior tempo de contato com os animais. Entende-se aqui por trabalhador integrado ao sistema de produção de frangos de corte, aquele indivíduo que não apresenta vínculo empregatício com a empresa, que deve possuir ao menos um galpão de criação de frangos e que cria frangos para uma empresa do setor, mantendo prestação de serviços com contrato assinado de prazo indeterminado.

Foi portanto nesta primeira etapa realizado um levantamento mais detalhado sobre o sistema de produção de frangos de corte no Brasil, em granjas “não mecanizadas”. A empresa escolhida abrange o processo de produção que envolve desde a fabricação de ração, criação de frangos até o abate final e a revenda da carne ao consumidor, localizada na região do estado do Paraná; os trabalhadores integrados (trabalho terceirizado) são os responsáveis pela criação das aves. As fases de análises abrangem a fase de criação, que se divide em duas fases de criação: fase 1 e fase 2 de criação. A fase inicial de criação (ou fase1) compreende o pintinho do 1º dia ao 28º dia de criação, e fase 2 ou fase final de criação do 29º dia ao 43º- 45º dia, quando saem para o abate.

Nesta primeira etapa, também foi realizado um levantamento junto aos responsáveis e representantes da empresa, e foram visitadas 31 granjas da região de Curitiba-PR para uma caracterização do trabalho, descrição das tarefas e levantamentos gerais. Realizado um acompanhamento completo em duas granjas, de todo o processo de produção desde a chegada dos pintinhos até a saída para o abate; onde foram observadas as atividades no período de dezembro de 2002 a março de 2003. As observações foram realizadas três vezes durante a semana, em um período variando de 1,5 a 3 horas dependendo da fase de criação. Esta primeira etapa deu a base através dos levantamentos obtidos, para a elaboração do instrumento específico elaborado na segunda etapa.

1.5.2 Segunda etapa

A segunda etapa ocorreu no período de novembro de 2003 a março de 2004. Nesta etapa foram selecionadas duas regiões com granjas de trabalhadores integrados para análise, sendo uma região considerada pelo Gerente de “baixa produtividade” de responsabilidade de um supervisor (classificado neste trabalho como supervisor A), e outra de “alta produtividade” de responsabilidade de outro supervisor (classificado neste trabalho como supervisor B), fato este decorrente de vários fatores, entre eles os níveis de mortalidade finais das aves.

Após a seleção das regiões e das granjas, foi definido um critério de seleção para os trabalhadores a serem entrevistados, que deveriam trabalhar diretamente dentro dos galpões, realizando as atividades de criação e por um período de no mínimo dois anos.

Um dos instrumentos de base utilizado nesta etapa foi a Análise Ergonômica do Trabalho fundamental para o conhecimento e compreensão do trabalho, constituindo de:

Análise da demanda: foram investigadas a situação da empresa, condições de funcionamento, situação financeira, interações entre técnicos, treinamentos, mudanças organizacionais e problemas relacionados às interações entre os técnicos e informações diversas, treinamentos e presença de problemas relacionados à saúde entre os trabalhadores. Estes dados foram obtidos através de entrevistas individuais abertas com o Coordenador geral, com técnicos agrícolas que atuavam na área, entre outros que atuavam na empresa.

Os dados referentes à saúde dos trabalhadores foram obtidos a partir de entrevistas abertas estruturadas e realizadas individualmente entre os trabalhadores, com aplicação de questionário pré-elaborado contendo itens relacionados à saúde e aspectos relacionados ao trabalho.

Análise da tarefa: com levantamentos do trabalho prescrito dentro dos processos de criação das aves; foram coletados ainda relatos espontâneos e específicos para verificação de mudanças ou outras formas de manejos, bem como outros levantamentos sobre equipamentos e ambientes físicos.

Análise da atividade: com observações das atividades dentro de alguns dos galpões de produção, de observações sobre as entradas de dados necessárias, as exigências gerais do trabalho: fisiológicas, sensoriais e sensorio-motoras,

ambientais e mentais, além de observações de atitudes e comportamentos durante as principais atividades, entrevistas e registro de verbalizações espontâneas, queixas em relação à saúde e possíveis dados que poderiam influenciar na produtividade. Método de observação direta e utilização também de filmadora e câmera digital modelo JVCGR-D90UB para registro de fotos e filmagens de situações de risco e relatos de importância para o estudo.

Nesta segunda etapa ainda foi aplicado um instrumento pré-elaborado. Este instrumento foi um questionário contendo 22 questões sobre crenças relacionadas ao trabalho e à saúde pessoal, como: “é fácil trabalhar com frangos”, “o trabalho é ruim”, “dá prazer (é prazeroso) trabalhar com produção de frangos”, entre outras. Adaptado e elaborado conforme modelos existentes (COLEMAN et al, 2000, p. 4; HEMSWORTH, 2002, p. 71) aplicados em outros setores de produção animal e adaptado à realidade encontrada brasileira (baixa escolaridade e dificuldade nas respostas dos entrevistados entre respostas concordo muito e concordo pouco), optando-se portanto nesta pesquisa por escala de 1 à 3 em respostas “concordo”, “concordo em parte” e não concordo”. Segundo Coleman et al (2000, p. 9), respostas com escalas podem indicar atitudes positivas ou negativas em torno do objeto de trabalho. Além destas questões quanto a algumas crenças relacionadas ao trabalho, também no questionário foram elaboradas questões sobre algumas percepções do trabalhador em relação ao contexto do trabalho com 10 questões e respostas em escala de 1 a 3 do tipo “nunca”, “às vezes”, e “sempre” (optando-se também pela escala de 1 a 3 pela dificuldade nas respostas diferenciais entre “freqüentemente” e “sempre” (entre os trabalhadores).

Além destas questões: dados pessoais, tempo na atividade, questões sobre a saúde (se haviam problemas diagnosticados), surgimento de dores musculoesqueléticas, regiões e freqüência; e a presença de sintomas: queimação no estômago, irritabilidade, nervosismo, cansaço ao acordar, dor de cabeça, e tensão muscular), freqüência dos mesmos; e outras questões relevantes ao trabalho e à produtividade no setor, com o objetivo de obter o maior número de informações adicionais possíveis referentes ao trabalho e importantes para o conhecimento e compreensão da situação de trabalho (Questionário 1 - APÊNDICE A).

Para aplicação desta ferramenta, a amostragem total consistiu de 80 trabalhadores integrados ao sistema de produção de frangos de corte, de ambos os sexos, com atividade direta dentro dos galpões em 60 granjas da região do Paraná

(regiões de São José dos Pinhais, e Tijucas do Sul), considerada de “baixa produtividade” e 30 granjas de regiões de “alta produtividade” (regiões de Rio Negro), com dois técnicos supervisionando cada uma das regiões.

As entrevistas para as aplicações dos questionários ocorreram individualmente, com tempo médio de 45-50 minutos para cada entrevista, esclarecendo as questões e possibilitando tempo para análise, pensamento e respostas, bem como possibilitando a expressão de outros relatos espontâneos que foram anotados.

Para as análises estatísticas dos resultados quantitativos foram utilizados: Testes de Fischer para níveis de significância, e Razão de Odds para análises de chances ou possibilidades de ocorrerem os fatos. Ainda foram obtidos pela empresa dados em relação à média de mortalidade totais das aves de cada granja (de 3 lotes, no mesmo período da pesquisa) e teste de Tukey para análises em relação à produtividade das regiões (A e B).

1.6 Limitações do Estudo

Os conceitos e teorias com os quais lidamos neste trabalho são muito complexos e abrangentes. Muitas variáveis não foram controladas, principalmente as relacionadas aos fatores sócio-econômicos. Não foi aprofundado o fato de o trabalhador ter ou não outra forma de sustento. Além disto, outros fatores como experiências anteriores pessoais e relacionadas ao trabalho, também não foram aprofundadas.

Quanto à presença de dor, para análises optou-se pela presença sim ou não nas análises estatísticas, levando-se em conta, apenas a presença de dor há mais de três meses, com caracterização de dor crônica; bem como para análises de sintomas optou-se por análise de frequência de queixas dos sintomas.

Quanto aos níveis de mortalidade das aves, outros fatores que podem interferir, não controlados, sendo na 1ª semana: matriz dos frangos, zoonoses, transporte até as granjas, condições dos galpões; e nas demais semanas: zoonoses, equipamentos controladores da qualidade do ar dentro dos galpões, ração, danos nos galpões, carregamento (e condições de transporte até o abate).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo consta um referencial teórico que fundamentou as análises dos resultados desta pesquisa. Embora os conceitos englobem uma ampla abordagem, esta fundamentação deu base para a discussão e análise dos resultados obtidos e demonstrados no capítulo 3.

A princípio buscaram-se alguns trabalhos existentes na área da Ergonomia rural, com o intuito de explorar o setor e verificar dificuldades existentes, em seguida uma busca de informações sobre os quesitos avaliados em relação à produtividade (um deles é o bem-estar animal) e sobre o contexto homem-trabalho relacionados a área de produção animal, foco principal desta pesquisa, e na sequência noções importantes sobre a percepção e os fatores que envolvem o processo perceptivo humano, atitude, comportamento, valores e crenças tanto individuais quanto relacionadas ao trabalho, aspectos que envolvem a satisfação no trabalho e ainda aspectos relacionados ao trabalho e reflexos na saúde dos trabalhadores.

A seguir e por ordem está descrita a Fundamentação Teórica deste trabalho.

2.1 A Ergonomia na área rural

A Ergonomia para lida, (2002, p.1) é o estudo da adaptação do trabalho ao homem. Para o autor, o trabalho aqui tem uma acepção bastante ampla, abrangendo portanto, não apenas máquinas e equipamentos, mas toda a relação entre o homem e o trabalho. Pesquisa sobre vários aspectos: postura, movimentos corporais tanto estáticos quanto dinâmicos; fatores ambientais, entradas e saídas no campo sensorial perceptivo, aspectos psicossociais e relações sociais existentes na relação homem-trabalho; tendo um caráter interdisciplinar diferindo por isso, de outras áreas do conhecimento. Para o mesmo autor, os objetivos práticos da Ergonomia são segurança, bem-estar e satisfação dos trabalhadores no seu relacionamento com o trabalho. A eficiência gerando melhor produtividade, geralmente vem como resultado.

A Ergonomia tem evoluído muito nas últimas décadas, trazendo inúmeras contribuições para o setor urbano, e ainda poucas contribuições para o setor rural, em comparação com o setor urbano. A área rural apresenta diferenças importantes, especialmente quanto aos níveis de escolaridade dos trabalhadores, características sócio-econômicas, culturais, e antropológicas.

Com o intuito de investigar pesquisas ergonômicas na área rural, foi realizado um breve referencial bibliográfico.

Apesar de haver teoricamente, em termos de saúde, uma percepção de que as áreas rurais são mais “saudáveis” que as áreas urbanas, para Higgs, Senoir e Williams (1999, p. 204), a dificuldade de acesso à saúde primária é um fator que coloca a área em grande desvantagem. As medidas de segurança e saúde no trabalho rural são mais difíceis de serem analisadas do que em setor urbano, devido ao fato de os indivíduos estarem sujeitos a vários aspectos envolventes, como situações climáticas, por exemplo; estarem em geral exercendo várias tarefas, conforme urgências ocorridas, com diferentes posturas e diferentes tempos de trabalho nas atividades e finalmente, estarem em contato com animais e plantas, ou produtos químicos e biológicos. Estão ainda, expostos a perigos relacionados a manuseios de máquinas, de animais, à exposição excessiva ao sol e calor, exposições às partículas e aos vapores que são inalados, e que ocasionam irritação, intoxicações, ou alergias, vindas de estruturas das fazendas como os silos, galpões de confinamento animal, pesticidas, animais de estimação, em situações onde há elementos de risco no ar.

O desenvolvimento na área rural em geral é dirigido por três elementos fundamentais: econômico, social e humano, que interagem juntos trazendo mudanças. Segundo Jafry e O’Neill (2000, p. 263), o desenvolvimento tecnológico que houve no sistema de produção rural foi o grande contribuinte para o desenvolvimento do setor, mas comenta que a interação entre quatro elementos é fundamental, incluindo fatores tecnológicos aos elementos fundamentais. Segundo Jafry e O’Neill (1994, p. 264), a interação entre os fatores sociais e econômicos é bem documentada, mas a significância de outros elementos, em especial as relações entre o Homem e a tecnologia ainda estão obscuras. O setor rural requer uma abordagem diferente do setor industrial em termos de desenvolvimento, porque os fatores sociológicos e antropológicos são relativamente mais importantes, e mais assistência é requerida em termos de transferência de conhecimentos e

desenvolvimento de habilidades. Isto, segundo Abeysekera (1990, p. 183), influencia a habilidade de processar as informações sobre segurança, citando o caso do risco à saúde quanto a aplicação de pesticidas e envolvimento com substâncias tóxicas, e a dificuldade de trabalhadores de compreenderem a linguagem e as instruções dos manuais de utilização dos equipamentos, favorecendo o aparecimento de acidentes.

Gerberich et al (1998) citado por Shutske e Jenkins (2002, p. 280) em seu estudo de caso, relata que o aumento de educação foi um fator de proteção em relação a acidentes com máquinas, mas segundo o autor, maiores pesquisas são necessárias para investigar as relações entre níveis de educação e seus riscos de lesões ou acidentes.

Para se criar um bom envolvimento no trabalho é necessário controlar todos os fatores que influenciam no desempenho e na eficácia humana. Não se pode portanto, pensar em aumentar a produtividade sem pensar em melhoras na organização do trabalho, *design* de postos de trabalho. Exemplo de melhora na produtividade foi descrita por Yusuf (1985), citado por Jafry e O'Neill (2000, p. 264), na criação de uma bancada ergonômica de trabalho, que permitiu um melhor movimento de pernas e antebraços em operações de empacotamento de grãos, que elevaram a produtividade em 9,8%.

Ferramentas e *design* de equipamentos também foram criados para facilitar e melhorar o trabalho, diminuindo a força muscular utilizada e facilitando sua usabilidade, adaptadas principalmente às necessidades dos trabalhadores. Bassi (1992, p. 72) introduziu um novo modelo de enxada manual na Nigéria, redesenhada de acordo com as características antropométricas da população, alterando o comprimento da haste e ângulo da enxada. Esta mudança teve benefícios posturais e reduziu portanto gastos energéticos nas atividades.

Na atividade de ordenha, segundo Ulbricht e Gontijo (2002, p. 127), quanto à dor musculoesquelética, verificou-se que 85,16% dos ordenhadores estavam afetados, sendo que houve significância estatística com relação ao sexo (mulheres mais afetadas) e com o tempo de trabalho como ordenhador (onde quanto maior o tempo na atividade, maior o número de pessoas afetadas).

Para Monteiro e Gontijo (2004, p.162), estão relacionados às doenças relacionadas ao trabalho que atingem o agricultor familiar, a má postura e sobrecarga física; as autoras comentam também que o afastamento de um membro da família faz uma grande diferença na quantidade de trabalho.

Quanto à prevenção de lesões musculoesqueléticas, acidentes de trabalho, sintomas persistentes, entre outros, uma intervenção ergonômica pode promover informações importantes sobre os riscos existentes, bem como preveni-los, e melhorar o envolvimento do trabalhador com o trabalho e sua organização. A Ergonomia tem contribuído muito para o setor urbano industrial, e uma maior atenção tem sido direcionada recentemente ao setor rural.

2.2 O Bem-estar animal e a produtividade

A área de produção animal tem evoluído nos últimos anos. Muito deste fato é devido ao aumento populacional da última década, que gerou a necessidade de se investir em tecnologia e evoluir na área alimentícia na tentativa de suprir a demanda. Com isso, houve avanços em estudos genéticos para que os animais desenvolvessem mais “carne”, como no caso dos frangos para adquirirem mais “peito” e mais “coxa”, e ainda estudos desenvolvendo rações hipercalóricas e nutritivas para que os animais pudessem adquirir o tamanho adulto mais rápido, e portanto serem abatidos em menor tempo. Com estes avanços iniciou-se também a criação de animais em espaços confinados cada vez menores, com a visão na limitação de movimentos para um menor gasto energético e para que o animal pudesse engordar mais rápido, e serem abatido com mais rapidez.

Com a visão exclusiva no aumento de produtividade as empresas se depararam com um fato, o trabalho de produção animal tem um diferencial, uma característica especial a ser considerada: o objeto do trabalho. Descreve-se aqui como um objeto de trabalho um ser vivo, animal que percebe e responde aos comportamentos humanos. Há uma tendência do mercado de exportação de carne atual de assegurar o “bem estar animal” durante o processo de produção, visto que o crescimento populacional e o aumento da necessidade de produção alimentar fizeram com que indústrias se preocupassem apenas com aumento de produção de carne.

Em várias pesquisas foi constatado que um manejo aversivo e com repugnância afeta o bem-estar animal e a produtividade (RUSHEN et al, 1999; BREUER et al, 2000; PAJOR et al, 2000; RAUSSI, 2003). O medo das vacas no sistema de produção de leite em relação às atitudes e comportamentos dos seres

humanos, segundo Hemsworth et al. (2002, p.77) afeta a produção de leite. Breuer et al (2000 p. 274) cita um estudo de Hemsworth e Barnett (1991) que ficou demonstrado que o estresse promovido pelo medo do animal pelo Homem limita o crescimento e a reprodução dos porcos. Breuer et al (2000, p. 283) em seu estudo conclui que o medo do animal foi correlacionado com a produtividade. Este fato está relacionado ao comportamento humano durante manejos ou atividades dentro dos galpões, pois induzir medo e estresse ao animal altera sua fisiologia, à medida que reconhece o ser humano como um ser potencial que pode induzir dor, medo e estresse. Este é um dos principais fatos que alteram o bem-estar animal.

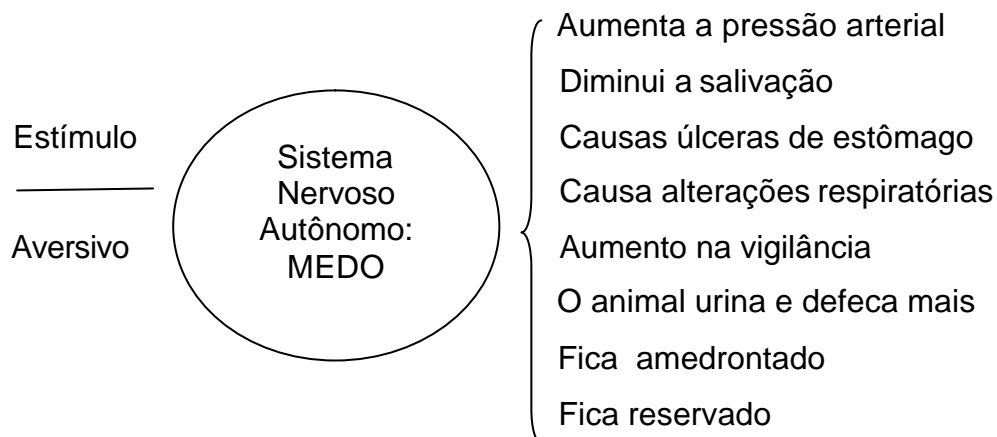
A *Farm Animal Welfare Council* (FAWC, 2006, p. 4), na Inglaterra, definiu o bem-estar animal, considerando cinco liberdades inerentes aos animais:

- ? Liberdade Psicológica (não sentir medo, ansiedade, estresse);
- ? Liberdade Comportamental (de exprimir seu comportamento normal);
- ? Liberdade Fisiológica (não sentir fome e sede);
- ? Liberdade Sanitária (viver sem doenças, injúrias ou dor);
- ? Liberdade Ambiental (viver em edificações adequadas, com conforto).

Tais liberdades, na prática, são avaliadas por indicadores comportamentais e fisiológicos dos animais.

Os indicadores comportamentais são avaliados segundo a observação de comportamentos anormais, quando comparados aos expressos em seu ambiente natural. E os indicadores fisiológicos são associados a medições a partir do organismo animal que indiquem o estado de estresse, definido por Fraser et al. (1975) citados por Becker (2002, p. 81), como o estado em que o animal necessita realizar ajustes anormais ou extremos em sua fisiologia, ou comportamento para ajustar-se a aspectos adversos do seu ambiente e manejo.

Os efeitos positivos ou negativos do manejo humano são comumente medidos nos animais através da pressão arterial, níveis de corticoesteróides no sangue, morbidade, entre outros. Na Figura 1, a representação das reações obtidas através de estímulos aversivos.

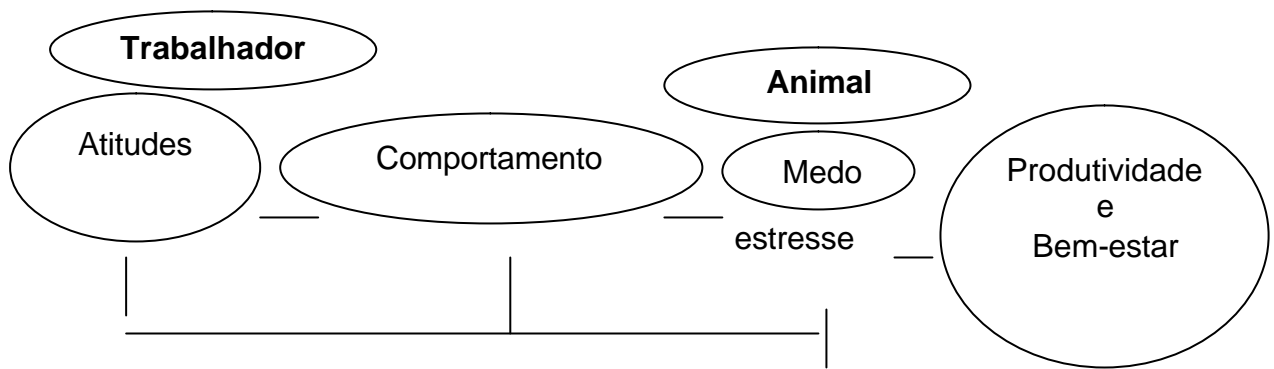


Fonte: Davis (1992, apud RAUSSI, 2003, p. 249).

Figura 1: A ativação do estímulo aversivo no sistema nervoso central, o medo que produz uma constelação de comportamentos.

Rushen, Taylor e De Passilé (1999, p. 288) cita que porcos sujeitos a manejos aversivos reduzem taxas de crescimento, diminuem taxas de gestação, tamanho e mortalidade das crias. A fase de confinamento final para os porcos é muito estressante, e portanto é fundamental uma boa interação com o animal para que se possa minimizar seus sofrimentos e estresse. Pajor (2000, p.98) cita também que manejos aversivos, como bater e gritar fazem com que vacas leiteiras demorem mais para entrar no parlatório, indicando que as vacas tem aversão aos trabalhadores que batem nelas. Rushen et al (1999, p. 290) cita ainda um estudo de Seabrook (1994) que o manejo aversivo em vacas fizeram com que defecassem seis vezes no parlatório, que vacas que receberam manejos gentis.

Segundo Hemsworth e Coleman (1998, p. 188) em análises das atitudes psicológicas humanas geralmente são definidos três componentes importantes: *cognição*, a crença da pessoa em torno do objeto de trabalho; *afeto*, a resposta emocional do objeto e sua conotação; e a *tendência comportamental* em torno do objeto. Em outro estudo o mesmo autor acima demonstra um modelo da interação Homem-animal. A seguir, na Figura 2, a exemplificação das interações Homem-animal.



Fonte: Hemsworth (2003, p. 189).

Figura 2: Modelo das interações Homem-animal.

Para Lewis e Hurnick (1998, p. 2215) a natureza das interações entre Homem-animal dependem do animal, do Homem, e de fatores envolventes, citando como importantes: idade, fase de vida, genética, raça, capacidade de aprendizado e habilidades motoras, excitabilidade, hábitos e estado motivacional.

Cransberg, Coleman e Hemsworth (2002, p. 277) realizaram uma pesquisa sobre a influência de fatores humanos no comportamento e na produtividade, em produção de frangos, medindo a velocidade dos movimentos de deslocamentos dos trabalhadores dentro dos galpões, e as respostas animais. Concluíram que a velocidade de deslocamentos rápidos nas primeiras semanas estava relacionada aos níveis de mortalidade, e quanto maior a permanência dos trabalhadores dentro dos galpões sem rápidos deslocamentos, menor a mortalidade nas primeiras semanas.

As aves, aparentemente são mais sensíveis às características dos estímulos humanos (especialmente visuais) e seu ambiente, indicando que tonalidades e cores de vestimentas, bem como hábitos podem ser usados como base para discriminar os humanos (RUSHEN, TAYLOR, DE PASSILÉ, 1999, p. 294). Trabalhadores que lidam com frangos comentam da diferença que percebem no comportamento dos frangos entre usar roupas com cores de tonalidades suaves comparada à tonalidades mais fortes, alegando que os animais se comportam com certa agitação em relação às tonalidades fortes. Contudo, maiores investigações sobre este fato devem ser realizadas. Jones (1994, p. 141) em seu estudo com frangos, encontrou que os frangos geralmente se habituem com o manejador, ou

com um manejador vestido com os mesmos trajes. Trocas constantes de manejador sem os devidos cuidados, pode causar stress nos frangos.

O maior reconhecimento sobre as influências de fatores humanos na relação com o setor de produção animal está nos manejos humanos (sendo denominado manejo, sua atividade com o animal). Em geral o animal tende a generalizar as experiências aversivas de um trabalhador, como se todos fossem ter os mesmos comportamentos.

Rushen, Taylor e De Passilé (1999, p. 288) comentam sobre a importância da relação com o objeto de trabalho, citando que gostar de criar porcos foi positivamente correlacionado com o número de nascimento de animais vivos por ano, e associou este fato às diferentes formas de manejo. Pessoas que acreditavam que porcos eram difíceis de lidar tendiam a ter manejo mais agressivo.

Hemsworth et al (1994, p. 350) focaram as atitudes dos trabalhadores em relação à criação de porcos, perguntando se achavam que os porcos eram por exemplo fáceis de manejar, se gostavam de alimentar os porcos, se davam nomes aos porcos, etc. Constatou que as pessoas que responderam sim obtiveram um maior resultado na reprodução dos animais, e implementaram a partir de então um programa para melhorar atitudes em relação aos porcos. Algumas recomendações foram feitas: evitar movimentos bruscos, tocar o animal antes da tarefa (vacinação), conversar em tom baixo no ambiente de trabalho.

Waiblinger, Menke e Coleman (2002, p. 210) constataram que atitudes gerais dos trabalhadores em relação às vacas leiteiras influenciaram o comportamento em relação ao manejo dos animais, citando que comportamentos negativos humanos como bater, gritar, e chutar, durante a retirada de leite induzem ao medo no animal, podendo levá-los à uma resposta psicológica estressante que reduziria a produção de leite. Os autores em sua pesquisa, indicaram que as atitudes, intenções comportamentais e também suas crenças e emoções são capazes de predizer tanto um comportamento negativo quanto positivo em relação às vacas.

Diferenças de características individuais e culturais existem entre os trabalhadores. Para Raussi (2003, p. 253), as mulheres são melhores que os homens no manejo; em seu estudo cita que as mulheres tiveram atitudes mais positivas em relação à importância das interações com o animal, concluindo que a habilidade de se ter empatia é um fator importante na interação. Ainda comenta que

uma boa pessoa para o trabalho com produção animal é aquela que toca gentilmente o animal, conversa, gosta de estar com os animais, despende de tempo para estar com os mesmos, e toca e conversa mais com eles quando eles estão sob estresse.

Coleman et al (2003, p. 7) realizaram uma pesquisa investigando as relações entre crenças, atitudes, e comportamentos em trabalhadores do setor de abatedouro de uma indústria de porcos, e encontrou significativas correlações entre a personalidade de valentão, “durão” e o comportamento mais agressivo em relação ao animal, inclusive com uso maior de estímulo elétrico; enquanto uma crença normal seria a de que “é importante levar o animal para a câmara de gás carbônico o mais rápido possível”. Este estudo levanta a necessidade de maiores investigações inclusive para verificação da qualidade da carne. Para o autor, atributos pessoais predis põem o indivíduo a ser sensível a um comportamento animal, tornando-o mais sensível às respostas dos animais pelo manejo.

Outro fator citado por Waiblinger, Menke e Coleman (2002, p. 211) também em relação à personalidade do trabalhador, foi que pessoas “agradáveis” (pacientes, modestas, e gentis) são aparentemente mais cuidadosas no manejo.

Analisando sob outro aspecto, o Homem pode estar sofrendo sobrecargas de trabalho, e com isto afetar sua adequação nos comportamentos. Niekert (2003, p. 189), por exemplo, em análise de apanha de frangos de corte, cita que a equipe trabalha quase no escuro, próxima a cama (material que reveste o chão), onde o nível de poeira é muito alto, e espera-se que cada operador erga pelo menos mil aves por hora, o que significa para aves de 2,0 kg em um turno de trabalho de 8 horas, erguer um peso total de 16 toneladas, podendo haver alta incidência de lombalgias entre os apanhadores, e influenciar na apanha e no manuseio. Um mal manuseio nesta atividade pode gerar danos físicos para as aves, e interferir na carcaça (partes moles e esqueleto, produto final de importância para o mercado).

Como cita Mills (2003, p. 180), já se percebe na prática de cirurgias veterinárias a necessidade de uma maior compreensão entre as relações entre o animal de estimação e seu proprietário para se ter um sucesso no tratamento. O mesmo ocorre no setor de produção animal, há uma necessidade de se compreender melhor estas relações.

2.3 A compreensão do processo perceptivo humano

Os fatores que envolvem o processo perceptivo são amplos, e por este fato não serão todos abordados. O ser humano é dotado de órgãos sensoriais que permite ao mesmo tocar, sentir, ouvir, degustar, etc; e que permite ao ser humano interagir com o mundo a nossa volta, percebendo formas, objetos, cores, etc. Para cada ser humano é possível perceber de um modo distinto um mesmo objeto, e somente cabe ao ser humano o “perceber”.

O ser humano está constantemente recebendo informações e transformando-as em fenômenos sensoriais e perceptivos. Segundo Ballone, Pereira Neto e Ortolani (2002, p.17), para se perceber o mundo ao redor, temos de nos valer dos sistemas sensoriais e nesse nível, a natureza e a importância do que foi detectado são determinantes para um processo de identificação consciente a que denominamos *percepção*. A *sensação* revela ao indivíduo que existe algo, e a percepção busca a identificação deste algo.

Para Sternberg (2000, p.110), percepção é o conjunto de processos pelos quais reconhecemos, organizamos e entendemos as sensações recebidas dos estímulos sensoriais. A percepção abrange portanto, muitos fenômenos psicológicos. Para Fialho (2001, p.49), a percepção situa-se em um nível menos sensorial e mais cognitivo do que o da sensação. Em outras palavras, poderíamos dizer que as sensações envolvem predominantemente fatores neurofisiológicos, enquanto as percepções envolvem predominantemente fatores psicológicos.

Um exemplo claro é o da sensação visual de um objeto arredondado, avermelhado e com a parte do seu corpo escurecido, só será *percebida* como uma maçã podre se a pessoa souber, antecipadamente o que é uma maçã, e dentro deste conhecimento souber ainda que maçãs apodrecem e como apodrecem (BALLONE, PEREIRA NETO, ORTOLANI, 2002, p. 12).

O ser humano possui ainda, a capacidade de selecionar os estímulos percebidos, conforme seu significado e importância, o que se define como capacidade de “atenção seletiva”. Estas concepções estão embasadas por estudos originados de Gardner e colaboradores sobre a seletividade de atenção na década de 1960. A seleção de alguns eventos e outros não, segundo Beni, Grossele e Bommassar (2004, p. 135), depende das características dos próprios eventos e das expectativas e motivações das pessoas. Influenciam ainda na capacidade de

atenção seletiva aos eventos a serem percebidos: a grandeza, intensidade e novidade.

Diferenças existentes nas percepções são muitas vezes decorrentes de diferentes valores culturais, dos diferentes níveis de aprendizagem e das diferentes experiências passadas, portanto a percepção que o indivíduo tem do trabalho e da situação é fator fundamental para a resposta atitude-comportamento em relação à situação, conforme o valor que é dado à situação (BALLONE, PEREIRA NETO, ORTOLANI, 2002, p.19).

Uma confirmação da subjetividade do processo perceptivo é a influência dos fatores psicológicos na maneira de interagir do ser humano com os demais seres. A percepção é básica para a compreensão do comportamento, e existem vários elementos capazes de exercer influências nas percepções, dentre os quais as influências de questões pessoais. Para Ballone, Pereira Neto e Ortolani (2002, p.20), o ser humano percebe de acordo com aquilo que é (personalidade) e ainda de acordo com o jeito que está (situação emocional atual).

Modos de perceber baseiam-se também em características gerais de personalidade. A percepção portanto, pode ser facilitada ou inibida por estados especiais de necessidades e desejos individuais, e voltada a aspectos específicos do ambiente ou dos interesses, conhecimentos, experiências e motivações.

Uma pessoa tem tendência para perceber um objeto ou situação de acordo com seus valores éticos, morais e culturais, bem como há certas predisposições perceptuais determinadas pelo desejo, vontade, afeição ou mesmo necessidade da pessoa. Estados do organismo como: sono, hipnose, drogas, álcool, também influenciam na percepção.

Fialho (2001, p. 57) considera que o fato real é um só (ex: uma determinada situação), o significado dado pelo observador muda este fato, o qual passa a ser a síntese do objeto em si com o olho e a mente do observador. Portanto, a percepção do fato dependerá de amplas características individuais.

Vernon (1974, p. 229) cita que, em estados especiais de necessidade e desejo, a percepção pode ser facilitada e dirigida para aspectos determinados ou para objetos do ambiente que possam satisfazer tais necessidades. A percepção pode melhorar através do estabelecimento de predisposição e expectativa, voltadas para a motivação, e sobretudo para motivos bem estabelecidos e a longo prazo, como exemplo, interesses. Um impulso motivacional pode estimular a atenção e o

esforço para perceber e explorar o campo perceptivo, pois quanto mais forte for a necessidade do indivíduo mais disposto ele estará a perceber os aspectos significativos para alcançar esta necessidade.

O estado emocional também influencia os processos de percepção. Uma pessoa, por exemplo, com medo e solitária percebe mais atentamente os ruídos de uma casa, da mesma forma que uma pessoa no momento de raiva não presta tanta atenção a pequenos detalhes. Portanto, representar um estímulo, ou interpretar uma situação como agradável, estressante, aterrorizante, indiferente, dependerá totalmente da pessoa, e do significado e valor dado à situação.

Experiências anteriores podem facilitar a percepção. Para Vernon (1974, p. 7), a informação raramente deriva apenas de percepções instantâneas que se apagam imediatamente na consciência; ao contrário as impressões se prolongam pelo menos por um curto momento na imagem primária da memória. Isto facilitaria a utilização de lembranças de experiências anteriores e a aplicação de raciocínio e julgamento na avaliação dos acontecimentos, antes de agir ou decidir como agir. As emoções determinam a intensidade da lembrança, e portanto podem exercer influências nas nossas percepções. Para Terra, (1999, p. 124), as emoções básicas são: o amor, a raiva, o medo, a tristeza, o nojo, a surpresa, e a vergonha. Uma emoção é construída tanto considerando uma percepção de uma realidade externa quanto de sua correspondente em situação interna (TERRA, 1999, p. 114).

Para Vernon (1974, p. 93) a frequência de experiências passadas é identificada com familiaridade, supondo-se que quanto mais freqüentemente tenha ocorrido um acontecimento, maior a probabilidade de que se torne familiar, e portanto mais fácil de ser percebido.

O ser humano ainda percebe a si mesmo gordo, magro, homem ou mulher, bonito ou feio, dependendo do contexto em que está inserido. Dentro deste processo é importante a autopercepção ou o autoconceito. No autoconceito, são as respostas que definem: “Quem sou eu?”. Para Myers (1999, p. 22) crenças específicas que definem quem você é são seus auto-esquemas, e na tentativa de responder a esta pergunta o ser humano encontra uma resposta para “o que é” com base em auto-esquemas (modelos mentais). Os modelos mentais afetam de maneira poderosa a forma como se processam as informações sociais, influenciando a percepção. Um exemplo é se ser atleta, é um dos nossos auto-esquemas, então a tendência será notar os corpos e habilidades dos outros indivíduos. A qualidade das

percepções e intensidade, refletem fatores pessoais de quem percebe, tais como necessidade, desejos, valores, cultura, e emoções.

Influências culturais também podem influenciar a percepção. Nota-se as diversidades culturais quando ocorrem viagens para outros países, ou mesmo visitas em outras regiões. Para sentir o impacto da cultura, basta confrontar outra cultura.

Para Motta e Caldas (1997, p. 16), cultura é um conceito antropológico e sociológico que comporta múltiplas definições:

Para alguns cultura é a forma pela qual a comunidade satisfaz suas necessidades materiais e psicossociais. Implícita nesta idéia está a noção de ambiente como fonte de sobrevivência e crescimento. Para outros a cultura é a adaptação em si, a forma pela qual a comunidade define seu perfil em função da necessidade de adaptação ao meio ambiente.

Uma das grandes características do ser humano é a de adaptar-se e aprender, e, portanto, a vida nos ensina a estarmos constantemente nos adaptando e aprendendo nos diversos ambientes. Para Myers (1999, p. 24) a biologia humana partilhada permite a diversidade cultural, permitindo que pessoas em uma cultura valorizem a presteza, aceitem o sexo antes do casamento, e outras culturas não. E uma cultura, ainda pode estimular mais um individualismo, como também mais um coletivismo.

Todas as culturas apresentam idéias estabelecidas de comportamento apropriado, que acabam por estabelecer “normas”, que são criadas para regular o comportamento dos membros de uma sociedade. As normas estão associadas em geral com uma categoria social. Um conjunto de normas define um papel social (ex: pai, professor). Todas as culturas designam pessoas para papéis sociais.

Cada cultura e cada época apresentam normas diferentes sobre o que é ou não apropriado. Para Leyers e Yzerbyt (1999, p. 62) o nível cultural contribui para a validação social do julgamento. Se não houvesse normas relativas ao julgamento, as pessoas estariam constantemente indecisas.

Espera-se um determinado comportamento daquela que é mãe, ou daquele que é pai (papel social), bem como daquele que é professor, ou advogado (papel profissional). O papel e a posição que uma pessoa ocupa são avaliados pelos outros de algum modo. O status social, chamado também de prestígio segundo Beni, Grossele e Bommassar (2004, p. 257), é uma avaliação social do que os outros fazem de determinada posição.

A cultura determina comportamentos, idéias e tradições que ajudam a definir um grupo. Atitudes e comportamentos que passam de uma cultura a outra indicam a extensão de sermos produtos de papéis sociais e normas culturais. Valores culturais são portanto estabelecidos, e também podem interferir na percepção (MYERS, 1999, p. 92).

Um exemplo seria o fato de um visitante começar a se alimentar à mesa, sem esperar os integrantes da família. Dependendo da cultura, este fato não terá importância, já para outros o fato pode ser percebido como uma indelicadeza ou grosseria.

2.4 Atitude e comportamento: aspectos gerais

A importância da abordagem sobre atitude e comportamento, é que ambos englobam nossas ações do dia a dia. Para Kanaane (1999, p.81), comportamento refere-se às ações que o indivíduo exterioriza em relação direta com o meio social; e a atitude implica uma predisposição do indivíduo para reagir em face de tais situações, portanto, segundo o autor, ela é anterior ao comportamento. Do latim *aptitudem*, atitude significa uma maneira organizada e coerente de pensar, sentir e reagir em relação a grupos, questões, outros seres humanos ou a acontecimentos em nosso meio circundante.

O comportamento humano ocorre através de ações dos circuitos neurais e hormonais. Segundo Kolb e Whishaw (2002, p. 402), o cérebro é pré-programado para produzir certos comportamentos em resposta a estímulos sensoriais específicos, e também para aprender associações entre certos eventos ambientais. Como o caso de o Homem estar com fome e se alimentar, sentir sede e beber água, entre outros.

A palavra comportamento vem de *porto*, que em latim significa levar. Em português passou a forma reflexiva: portar-se. Segundo Kolb e Whishaw (2002, p. 410), os comportamentos humanos são motivados ou têm algum propósito. Os comportamentos motivados podem ser regulatórios ou não-regulatórios controlados por um mecanismo homeostático que mantém e controla uma determinada função corporal, como a alimentação; e os não-regulatórios consistem em tudo que fazemos, controlados por estímulos externos que servem de incentivo. Os autores

citam ainda experiências de Skinner, destacando o aprendizado como causa do comportamento, que é portanto controlado pelo ambiente, por meio de nossas experiências. O comportamento humano é influenciado por associações entre comportamentos e conseqüências, gerando experiências e *crenças*, e podendo variar de um comportamento à outro por questões de experiências pessoais.

As atitudes para Leyers e Yzerbyt (1999, p. 92) nos dão um certo conhecimento do mundo, têm um caráter instrumental, à medida que nos evitam alguns desgostos e garantem vantagens, e ainda permitem que comuniquemos nossos valores a quem nos rodeia.

Na década anterior a 1960, segundo Gerad (1994, p. 1014) os psicólogos sociais acreditavam em geral que conhecer as atitudes era prever suas ações, mas foi Leon Festinger que concluiu que mudanças de atitude nem sempre alteram comportamento, trazendo importantes contribuições. Festinger criou a teoria da dissonância cognitiva, que afirma que estados dissonantes são desconfortáveis e motivam o indivíduo à mudança, enquanto estados consoantes são confortáveis e tendem à estabilidade. O desequilíbrio provocado então pelo aparecimento de algo que é desconfortável geraria um conflito cognitivo, confusão mental e moral que estimularia o mecanismo de assimilação e acomodação, pela “atividade criadora do indivíduo” até uma resposta que viesse a servir. Uma dissonância que causasse uma tensão motivaria um indivíduo a agir no sentido de diminuir esta tensão, em outras palavras adicionando elementos positivos, e diminuindo a importância dos negativos. Um exemplo seria um atleta perder uma prova e adquirir a atitude de não valorizar a vitória, passando a pensar que não ganharia muita coisa além de aplausos; tornando a perda menos desconfortável.

A Teoria da Ação Racional, formulada por Fishbein e Ajzen (1975), considera que as pessoas comportam-se de forma racional, avaliando o que têm a perder e a ganhar com a manifestação de suas atitudes. Muitas vezes, fazer o que se deseja pode proporcionar uma satisfação inicial, mas posteriormente pode acarretar conseqüências prejudiciais e mais intensas que os benefícios obtidos, o que faria com que a satisfação obtida deixasse de valer a pena. Esse modo racional de avaliar cada decisão é que deu à teoria o nome de teoria da ação racional, na medida em que ela pressupõe uma avaliação racional do comportamento a cada passo (D'AMORIM, VERA, 1996, p. 133).

As variáveis externas da teoria da Ação Racional dividem-se em demográficas, atitudes gerais e traços de personalidade e exercem influência sobre as quatro variáveis básicas do modelo, podendo, entretanto, apresentar relevância maior ou menor de acordo com cada estudo específico.

Questionamentos em torno da influência de outros fatores sobre as atitudes também surgiram na década de 1970. Segundo Myers (1999, p. 72) em situações com exigências definidas, teremos várias reações, por existirem várias influências e fica difícil o isolamento para análises. Dentre as outras influências surgiram: sociais e culturais.

A influência de decisões em torno de uma situação depende de crenças e experiências de julgamentos existentes em torno da situação e seus valores. Dentre os julgamentos, as atitudes podem ser influenciadas por preocupações normativas sociais, como por exemplo “o que vão pensar se eu fizer isto?”, ou ainda “aquele carro é maior para nossa família” influenciando a compra, ou seja, as atitudes podem sofrer influências de pessoas que nos rodeiam, porque não somos insensíveis às suas opiniões.

Para Kanaane (1999, p. 79), a atitude é uma reação avaliativa, aprendida e consolidada no decorrer da experiência de vida do indivíduo, que tem componentes básicos presentes em sua formação:

- ✍ *Componente afetivo-emocional*: refere-se aos sentimentos ou à reação emocional que o indivíduo apresenta em face de uma situação específica;
- ✍ *Componente cognitivo*: refere-se às crenças favoráveis e desfavoráveis com relação à situação em foco;
- ✍ *Componente comportamental*: refere-se às ações favoráveis ou desfavoráveis com relação à situação em foco;
- ✍ *Componente volitivo*: constitui as motivações, desejos, expectativas e necessidades inatas e adquiridas.

Segundo Myers (1999, p.69), a atitude é composta por três componentes ou dimensões: o afeto, a cognição e o comportamento. A dimensão *cognitiva* contém os pensamentos, as informações e as crenças que uma pessoa tem a respeito do objeto de sua atitude; a *afetiva* associa-se às emoções que a pessoa apresenta em relação ao objeto de sua atitude e a *comportamental* refere-se ao que a pessoa faz

em relação a este objeto. Essas dimensões constituem, assim, os meios pelos quais se infere a atitude, já que ela não é diretamente observável.

As atitudes são tendências às reações embasadas por *valores* e *crenças*, que dependem da experiência que se tem da situação à qual deve reagir. Para Beni et al (1999, p.284) é difícil dar uma definição precisa de “atitude”, em geral ela poderia ser considerada sob dois aspectos: seja como orientação – positiva ou negativa, a respeito de um problema, de uma pessoa ou de um acontecimento, seja como disposição para tratar de certo modo esse problema-pessoa-acontecimento. Para os autores, as atitudes não são portanto comportamentos no sentido material do termo, mas estados internos ou mentais acompanhados de um grau afetivo favorável ou desfavorável para com uma determinada situação.

Para Eagly e Chaiken (1998, p. 276), a atitude consiste em uma tendência psicológica que expressa a avaliação de uma entidade específica, com algum grau favorável ou desfavorável. As pessoas demonstram atitudes quando amam ou odeiam algo ou alguém, objetos concretos, organizações, idéias ou ideais. Tais atitudes, entretanto, expressam-se não apenas através do ódio e da paixão, mas também através de graus intermediários de emoção, como a atração ou repulsa, as preferências ou aversões e o interesse ou desprezo. A partir dessas tendências, diz-se então, que uma pessoa tem atitude positiva se aprova o objeto de sua atitude e negativa, se o reprova.

Outra questão é que cada um vai valorizar a seu modo os fatos, um com mais otimismo outro com mais negativismo, dependendo da *tonalidade afetiva* de cada um. Para Ballone, Pereira Neto e Ortolani (2002, p. 52), cada fato ocorrido e introduzido na consciência receberá sempre um tratamento afetivo, que lhe atribui um determinado significado emocional. O afeto funciona então como um filtro ou como uma lente que proporciona tratamento especial e individual aos fatos ao introduzi-los na consciência.

Para Weiss (2002, p. 176), verdadeiras emoções devem ser diferenciadas de estados afetivos, que vem e vão. Os humores trocam de estados mais positivistas para mais negativistas a toda hora, e estes estados emocionais têm consequências comportamentais no momento que ocorrem; e muitas vezes não fica possível a interpretação dos comportamentos.

2.5 Valores pessoais e relacionados ao trabalho

Os valores são os princípios e as metas que norteiam o comportamento humano, e mudam conforme o desenrolar da vida. Várias situações ocorrem nas nossas vidas e o valor que é dado a elas, a cada situação, é o que nos move para frente ou nos impede de seguir em frente.

O ser humano vive em sistemas sociais, e as bases sociopsicológicas dos sistemas sociais compreendem os comportamentos dos membros no desempenho de papel. Existem normas que prescrevem e sancionam esses comportamentos e valores em que as normas se acham enraizadas. Normas são expectativas gerais com caráter de exigência atingindo a todos os incumbidos de um papel no sistema e subsistema. Valores são as justificações e aspirações ideológicas mais generalizadas (KATZ, KAHN, 1987, p.53).

O sistema social depende dos valores dados aos papéis e às normas estabelecidos, e o valor deve proporcionar uma justificativa para o comportamento dentro do sistema. Adquirimos papéis sociais, como cargos, profissões, ou ainda pai, mãe, etc; e os envolvidos tendem a ter determinadas crenças e atitudes comuns à este determinado sistema.

Se houver muitas crenças diferentes, não se identificam as normas do grupo, e portanto fica mais difícil uma interação. Para Katz e Kahn (1987, p. 49) os sistemas sociais firmam-se em atitudes, percepções, crenças, motivações, hábitos e expectativas dos seres humanos, com uma tendência de apresentar padrões de relacionamentos.

Para Zago (2006), valores podem ser tidos como padrões de referência ou axiomas que fundamentam os juízos do que é certo ou errado, bem ou mal, bom e mau, bonito ou feio; e atuam como condicionantes para a seleção de preferências e comportamentos dos indivíduos em uma determinada situação social, sendo que, as escolhas entre ações e metas alternativas são orientadas pelas hierarquias ou prioridades de valores.

Os objetos e situações a nossa volta não são dotados de valores, só passam a ter valores a partir de um sujeito que os valoriza. Valores têm sido utilizados para explicar mudanças culturais que ocorrem na sociedade, também para julgar ações e comportamentos das pessoas, bem como diferenciar povos e nações,

de um modo geral eles “guiam” os indivíduos nas interpretações dos fatos e decisões a serem tomadas no dia a dia.

Para Schwartz (1999, p. 232) os valores são definidos como critérios ou metas que transcendem situações específicas, que são ordenados por sua importância. Cada indivíduo apresenta uma estrutura de valores própria, que vai exercer uma função motivadora fundamental, de um modo geral associada a vontades, afeições, desejos, ou necessidades próprias, que são interligadas com uma estrutura mais abrangente, a estrutura geral. Cada valor específico dentro da família, por exemplo, difere ainda do sujeito: a mãe, o pai, o marido ou mulher, etc. Assim também como os outros específicos, que integram e dão uma base para um valor de estrutura geral.

Schwartz (1992) citado por Schwartz e Boehnke (2004, p. 231) propôs uma estrutura para os valores humanos baseada nas necessidades humanas universais: as necessidades biológicas básicas, as necessidades de coordenação social, e os requisitos para o bom funcionamento dos grupos. A verificação empírica da sua teoria dos valores pessoais, se deu por meio de uma pesquisa realizada em vários países com amostras de professores e estudantes. As amostras de cada país foram analisadas individualmente para verificar a presença da estrutura em cada um deles. Os resultados apontaram para uma estrutura com 10 tipos de valores motivacionais que são reconhecidos através das culturas. Segundo Schwartz (1992, p. 239), as medidas dos valores em contextos específicos não têm o objetivo de revelar os valores básicos do indivíduo, mas de esclarecer diferenças entre pessoas e culturas que podem surgir quando valores são expressos em julgamentos e comportamentos específicos. O Quadro 1, a seguir demonstra as definições dos tipos motivacionais de valores.

Tipos Motivacionais de Valores	Definição
1. PODER	Poder social e prestígio, controle e dominância sobre as pessoas e recursos (autoridade social, poder, preservação da imagem pública, prosperidade)
2. AQUISIÇÃO (Auto-realização)	Busca do sucesso pessoal através da demonstração de competência de acordo com as regras sociais (ambição, sucesso, capacidade, influência)
3. HEDONISMO	Prazer e senso de gratificação para si mesmo (prazer, aproveitamento da vida)
4. ESTIMULAÇÃO	Excitação e desafio na vida (ousadia, uma vida variada, uma vida excitante)
5. AUTO-DETERMINAÇÃO	Independência através da ação, escolha, criação, exploração (criatividade, liberdade, independência, escolha dos próprios objetivos, curiosidade)
6. UNIVERSALISMO	Compreensão, apreciação, tolerância, e proteção em relação ao bem-estar de outros e da natureza.
7. BENEVOLÊNCIA	Preservação e preocupação com o bem-estar de pessoas próximas (auxílio, honestidade, responsabilidade, perdão) Continua...
8. TRADIÇÃO	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e idéias de uma cultura ou religião (devoção, respeito por tradições, moderação)
9. CONFORMISMO	Restrição de ações e impulsos que podem magoar outros ou violar as expectativas sociais e normas (disciplina pessoal, educação, honra pelos mais velhos, obediência)
10. SEGURANÇA	Segurança, harmonia e estabilidade na sociedade, nos relacionamentos (segurança familiar, segurança nacional, limpeza, reciprocidade de favores)

Fonte: Schwartz e Boehnke (2004, p. 239).

Quadro 1: Definições dos valores motivacionais e itens utilizados como marcadores.

Schwartz e Boehnke (2004, p. 233) apresentam a idéia dos valores em estrutura circunflexa, conforme Figura 3 abaixo:

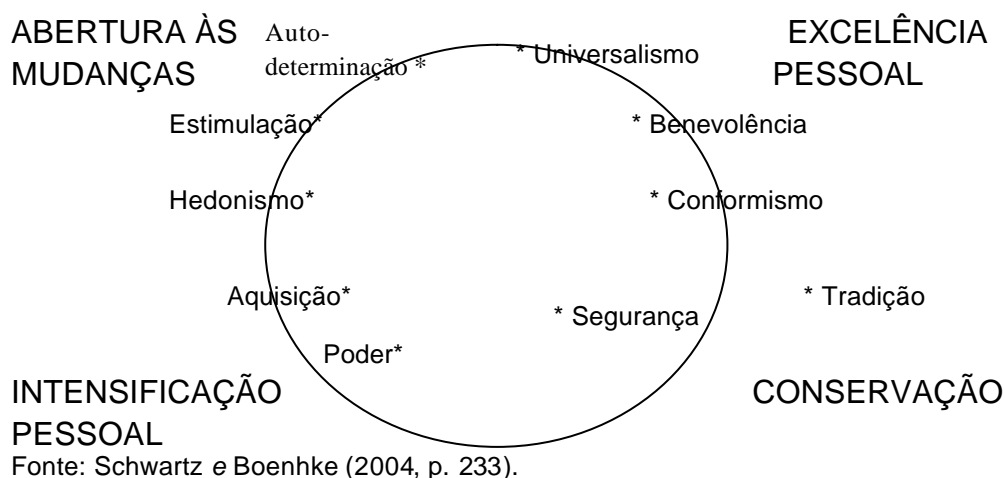


Figura 3 : Modelo teórico das relações entre os 10 tipos motivacionais de valores.

Os autores colocam os valores de conformismo e tradição com os mesmos ângulos em relação ao círculo, mas tradição está fora do conformismo.

Um fator crucial para Schwartz e Boehnke (2004, p. 253) que cai sobre a estrutura da teoria dos valores, é que as ações que expressam qualquer valor têm conseqüências que conflitam ou são compatíveis com outros valores. A priorização simultânea de alguns domínios incompatíveis levaria a conflitos. Dessa forma, alguns valores são antagônicos: *Poder e Benevolência*, enquanto *Poder e Aquisição* são congruentes. Abertura à mudança agrupa *Hedonismo, Estimulação e Auto-determinação*. Em oposição, *Tradição* agrupa *Conformismo e Segurança* enfatizando a tradição e proteção da estabilidade e a manutenção do “*status quo*”.

Além de valores pessoais, existem outros valores relacionados ao trabalho. Sagie, Elizur e Koslowsky (1996, p. 504) definem valores relacionados ao trabalho como a importância dada pelos indivíduos a certos resultados obtidos no contexto do trabalho; assim valores relativos ao trabalho se referem a metas ou recompensas que as pessoas buscam por meio do trabalho.

O trabalho é uma ação humanizada dentro de um contexto social, sofrendo constantes influências e resultando de ações recíprocas entre os trabalhadores e os meios de produção. O grau de flexibilidade percebido que é hoje um ponto importante para um bom clima de trabalho, depende de ampla interação entre os trabalhadores, meios de produção e a organização. Esta percepção gera uma interpretação individual do significado do trabalho, que traz por sua vez a relevância dos valores e crenças individuais associados ao caráter do trabalho e ao papel assumido pelo trabalhador.

O interesse dos pesquisadores nos valores relativos ao trabalho pode ser explicado pela função social do trabalho como fonte principal de renda, bem como base para a participação social, o *status* social, a saúde, a vida familiar e outros (ROE; ESTER, 1999, p. 3).

No mesmo sentido utiliza-se também a terminologia: valores organizacionais. Tamayo e Gondim (1996, p. 62) definem valores organizacionais como princípios ou crenças organizados hierarquicamente, relativos a estados de existência ou a modelos de comportamento desejáveis que norteiam a vida da empresa e estão a serviços de interesses individuais, coletivos ou mistos. Os valores constituem o núcleo da cultura organizacional, e determinam a personalidade da empresa. As empresas criam suas próprias culturas, clima de trabalho, e a cultura

organizacional é importante porque determina o desempenho individual, a satisfação no trabalho, e a produtividade da empresa.

A característica da cultura organizacional em geral tende a ser o que os trabalhadores percebem em conjunto da empresa. Grupos mais antigos tendem a esboçar aspectos culturais com valores antigos, às vezes cartesianos e resistentes à mudanças, e em necessidade de revisões é saudável para a empresa uma reciclagem entre equipes, com entrada de novos grupos para mudanças de paradigmas e reestruturação de valores.

Tamayo e Gondim (1996, p. 62) salientam os aspectos cognitivo e motivacional, a função dos valores e sua organização hierárquica. O *aspecto cognitivo* é a questão básica, são as crenças existentes na empresa, os valores são crenças valorizadas e enfatizadas na vida organizacional. Para os autores, nem toda crença constitui um valor, somente aquelas que são enfatizadas e socialmente aceitas. Crenças valorizadas interagem com outras crenças e constituem um sistema de valores complexo e organizado hierarquicamente.

O *aspecto motivacional* expressa os interesses e desejos dos indivíduos, sendo que os valores podem portanto expressar tanto valores individuais como coletivos. A *função dos valores* é que guiam o comportamento dos membros da empresa, e a *organização hierárquica* é que difere as pessoas, organizações e culturas.

Na importância sobre valores relacionados ao trabalho para a organização ou empresa adquirir seus objetivos, a percepção das prioridades da organização é uma operação cognitiva que desenvolve uma representação mental da empresa. O comprometimento para o trabalho é determinado pela percepção que os trabalhadores têm dos valores organizacionais. Para comprometer em relação ao trabalho, são necessários aspectos motivacionais tanto intrínsecos quanto extrínsecos que induzem à satisfação e ao bem-estar no trabalho.

Para Rohan (2000, p. 257), similarmente existem três aspectos relevantes para o conceito de valor relacionado ao trabalho:

1. Cognitivo – os valores relativos ao trabalho são crenças sobre o que é ou não desejável no trabalho;
2. Motivacional – eles expressam interesses e desejos do indivíduo em relação ao seu trabalho; e,

3. Hierárquico – os valores são avaliados ao longo de uma continuação de sua importância.

Assim como os valores gerais, os valores relativos ao trabalho podem ser classificados em pessoais, sociais e culturais. Os *valores pessoais* relativos ao trabalho são os princípios que guiam a vida no trabalho do indivíduo, enquanto que os *valores sociais* relativos ao trabalho se referem à percepção do indivíduo sobre os princípios defendidos pelas outras pessoas; e os *valores culturais* relativos ao trabalho são os valores compartilhados pelos membros do grupo ou definidos pelos líderes do grupo, ou pessoas de grande representatividade para o indivíduo (ROS, SCHWARTZ, SURKISS, 1999, p. 50).

Considerando os valores relativos ao trabalho como expressão dos valores gerais no ambiente de trabalho, podemos supor que os quatro tipos motivacionais de segunda ordem propostos na teoria dos valores gerais, podem ser encontrados para os valores relativos ao trabalho. Ros, Schwartz e Surkiss (1999, p. 51) identificaram que os modelos apresentavam uma classificação dos valores relativos ao trabalho em três tipos semelhantes:

1. Valores intrínsecos que estariam associados à abertura à mudança;
2. Valores extrínsecos ou materiais associados à conservação;
3. Valores sociais ou afetivos associados à autotranscendência.

Um quarto tipo proposto, o tipo motivacional de *Autopromoção* não consta para eles como uma dimensão dos valores relativos ao trabalho, apesar de itens que o representam estarem presentes em modelos anteriores, como prestígio, autoridade, influência e poder. Da mesma forma que ocorre na teoria dos valores gerais, para o autor era esperado que ocorresse também conflito entre os tipos motivacionais.

O valor depende também dos interesses. Para Schiefele (1999, p. 271) dois aspectos ou componentes individuais do interesse são distinguíveis: a relação entre as variáveis sentimento e valores, sendo as de sentimento associadas ao objeto ou atividade, importando emoções como envolvimento e estímulo. E as variáveis em valores referindo à atribuição do significado pessoal ou à importância do objeto. Para o autor em ambas a relação está relacionada diretamente ao objeto ao invés da relação com o objeto ou outros eventos. Eccles et al (1998, p. 1018)

consideram também que as diferenças entre estas relações sentimento e valores, são os interesses individuais. Portanto, interesses básicos individuais estariam ligados aos sentimentos-emoções, e interesses diversos mais baseados no significado pessoal.

Aspectos motivacionais serão abordados na sequência deste trabalho.

2.6 Sistema de crenças

Crenças são para os indivíduos o que acreditamos ser verdade. A crença é originada através de um processo de construção social, incorporação de idéias de outras pessoas, com interferência de aspectos do ambiente e circunstâncias. Para Kudiess (2005, p. 44) as crenças são mais influenciáveis na forma como as pessoas organizam e definem as tarefas e problemas, pois predizem o comportamento.

Muitas pessoas têm diferentes crenças, como por exemplo: vida após a morte, vitamina C previne resfriado, imigrantes roubam os melhores empregos, violência está associada à ruptura dos conceitos de família tradicional, os pobres roubam, etc. As crenças selecionam as informações recebidas, moldam, combinam com outras informações e acabam geralmente gerando crenças consistentes. As crenças são construídas por paradigmas culturais ou pessoais que se traz pela nossa inserção na sociedade, educação, religião, entre outros. Uma vez consistentes são difíceis de mudar. Para Weiss (2002, p. 177), crenças dão uma direção, como dá também o afeto.

Dentre as características individuais em relação às crenças, está a personalidade. McCrae (2004, p. 10) supõe que para pessoas com temperamento ansioso, qualquer decisão pode provocar conflito e estresse, e a grande busca individual é pela manutenção do *status-quo*, que mantém segurança e estabilidade.

Várias crenças interferem em nosso comportamento, Myers (1999, p. 29) traz em questão a crença em relação ao quanto se tem de controle pela vida. O autor cita um teste de Rotter que chamou de *locus de controle*, desenvolvido com questões como: Em que você acredita com mais firmeza? Várias respostas são admitidas:

“A longo prazo, as pessoas recebem o devido respeito que na maioria das vezes recebem neste mundo”, ou “Infelizmente, o valor das pessoas passa

desapercebido por mais que elas se esforcem”; “O que acontece comigo é de minha responsabilidade” ou “Às vezes, sinto que não tenho controle suficiente sobre o rumo que minha vida está seguindo”; “Uma pessoa comum pode exercer influência nas decisões do governo” ou “Este mundo é dominado por poucas pessoas, e não há muita coisa que o Homem comum possa mudar”

Em geral, as pessoas que acreditam que tem mais controle sobre suas vidas tem mais facilidade em controlar suas vontades, ou ainda a probabilidade em sobressair na vida profissional, parar de fumar, beber, etc. Irá depender da força de vontade de cada um, ou seja, da auto-determinação e senso de auto-eficácia.

Rokeach citado por Stuchi e Carvalho (2003, p. 76) concebeu um sistema de crenças comparado a um átomo, sendo que, no centro desse sistema estariam as crenças imutáveis que formam de fato, a versão do eu e do mundo. Os cinco tipos de crenças descritos por Rokeach são:

- 1) *crenças primitivas* (de consenso unânime)- são aquelas aprendidas por contato direto com o objeto da crença e são reforçadas por um consenso unânime entre a pessoa e seus pares;
- 2) *crenças primitivas* (de consenso zero)- também aprendidas por contato direto, mas são particulares envolvendo percepções pessoais, subjetivas e não dependendo do consenso unânime;
- 3) *crenças de autoridade* – são aquelas crenças que possuímos sobre quais autoridades confiar ou não. São menos centrais que as crenças primitivas e mudam de tempos em tempos;
- 4) *crenças derivadas* –são aquelas que recebemos das fontes em que confiamos e com as quais nos identificamos;
- 5) *crenças inconseqüentes*- situadas na periferia do sistema de crenças, são arbitrárias, variáveis e facilmente passíveis de mudança.

2.6.1 Crenças individuais ou pessoais

Crenças individuais são as crenças que as pessoas têm sobre si mesmas, como elas as vêem, são os elementos do seu auto-conceito. Essas crenças podem sofrer influências da auto-estima, experiências anteriores, personalidade e cultura.

A auto-estima é nossa avaliação-geral, a somatória dos nossos auto-esquemas. Pessoas com a auto-estima elevada, mantém em geral emoções positivas. Um exemplo é crer que é capaz e terá sucesso. Segundo McColl-Kennedy e Anderson (2002, p. 549), expectativas de sucesso têm um valor significativo. Na relação entre otimismo e atuação, a crença de que irá suceder é o motor que inspira o esforço ao sucesso, e é necessário para superar obstáculos. Além disto, fazer o melhor e ter êxito, fará com que o indivíduo se sinta mais confiante e capaz.

Trabalhadores que olham com otimismo o mundo e as situações, tendem a ver as adversidades como desafios e transformam os problemas em oportunidades, dispõem horas procurando aprimorar as habilidades e perseveram em encontrar soluções para os problemas difíceis, mantendo confiança e persistência. Estes apresentam crenças nas suas competências e eficiências no trabalho. Já trabalhadores que desejaram sucesso no passado mas passaram por situações de não terem obtido o sucesso desejado, tenderão segundo McColl-Kennedy e Anderson (2002, p. 549) a ficar frustrados e a ver qualquer trabalho extra ou dedicação extra como uma perda de tempo. Sob este fato entram as questões relacionadas às experiências anteriores, personalidade e à forma que cada um lida com as situações.

Tuckman (2003, p. 851) relata a importância sobre estilos de crenças pessoais, como os que acreditam que são capazes, os duvidosos, e os que acreditam em parte. Os que acreditam que são capazes excedem em geral as expectativas de performance. O autor traz aspectos sobre a importância de uma “programação interna”. O autor constatou que nos estudantes que eram auto-confiantes em suas habilidades a programação interna era mais eficaz se o critério de avaliação fosse previamente informado, não alterado, e não transpassado nenhuma insegurança. Ou seja, o foco na meta deve ser seguramente mantido para se tentar atingir um resultado, denotando a força da crença.

Sob este aspecto há a teoria da auto-eficácia de Albert Bandura, citada por vários autores (MYERS,1999; LEYERS; YZERBYT, 1999; TAMAYO,2004), sobre os benefícios pessoais da crença em sua competência e eficácia; esta crença levaria o indivíduo a ser mais persistente, menos ansioso e menos deprimido, e ainda tenderia a fazê-lo levar uma vida mais saudável e a ser mais centrado em seus objetivos.

Para Ballone, Pereira Neto e Ortolani (2002, p. 36), o valor do objeto costuma ser subjetivo, podendo ter caráter inconsciente, consciente e biopsicológico. O caráter biopsicológico corre por conta da valorização que emana das pulsões, vocações, traços de personalidade, complexos, conflitos e características afetivas.

As crenças de um modo geral subsidiam também o comportamento do indivíduo, tanto conscientemente quanto inconscientemente, e podem ser ainda divididas entre crenças religiosas e culturais, entre outras (crenças alimentares, sexuais, etc).

2.6.2 Crenças religiosas e crenças culturais

A religião sempre foi um assunto de vida e morte, aliada à crença em Deus, espíritos, santos, ou vida após a morte. O termo religião significa *crença na existência de forças sobrenaturais*, sendo que curiosamente o termo religião originou-se na palavra latina *religio*, cujo primeiro sentido indicava um conjunto de regras, advertências, sem fazer referência a divindades, ou assuntos sobrenaturais. Assim o conceito de religião foi construído ao longo da história, sujeito portanto às alterações com o tempo devido às mudanças culturais.

A definição mais aceita sobre religião pelos estudiosos, segundo Silva (2004, p. 2) para efeitos de organização e análise, tem sido a seguinte: “religião é um sistema comum de crenças e práticas relativas a seres sobre-humanos dentro de universos históricos e culturais específicos”

Quando se trata de assuntos e fenômenos religiosos percebem-se aspectos culturais identificáveis na experiência humana, que fornecem elementos para construção de identidades, de experiências diversificadas e místicas, memórias coletivas, e correntes culturais que não se restringem ao domínio das igrejas organizadas e institucionais.

Segundo Silva (2004, p. 3) muitos movimentos religiosos procuram repensar os papéis de gênero, as opções sexuais, a participação política engajada, os conflitos em nome da fé, as novas práticas espirituais, as liturgias alternativas e as revisões teológicas, de acordo com as necessidades da modernidade, destacando-se aí o papel das mulheres e das minorias dentro da sociedade e suas expressões culturais.

A importância das crenças religiosas em geral na vida das pessoas se vê à medida que os valores religiosos podem ser mais intrínsecos que os demais valores, visto que se tratam do próprio significado da vida. Algumas pessoas crêem fortemente em Deus, e atribuem os fatos que ocorrem em suas vidas à vontade de Deus, por vezes excluindo suas responsabilidades pelos atos. Este fato observa-se em comentários como: “Foi vontade de Deus que eu não estudasse..”, ou ainda “Deus quis que eu não me casasse..”

A religião prega que o Homem é o único ser com alma imortal, ou melhor com capacidade de discernir o que está certo ou errado. O filósofo francês *René Descartes (1596-1650 dC)* mecanicista, acreditava que processos do pensamento e sensibilidade faziam parte da alma, portanto que os sentimentos como a dor e o sofrimento moravam na alma. Como na sua concepção os animais não tinham alma, então não havia na época, sequer alguma possibilidade de sentirem dor; era a dedução lógica da época (final do século 18) (A FILOSOFIA..., 2004).

Além de crenças religiosas, existem ainda crenças culturais que podem ser modificáveis ao longo dos anos, mas que trazem uma visão da coletividade em pensamentos. As pessoas adquirem durante a vida várias estruturas psicológicas entre elas: habilidades, atitudes, metas, regras, relacionamentos, esquemas, hábitos, e o seu conceito próprio. O meio sócio-cultural tem uma grande contribuição nestes aspectos, daí a importância da cultura (DINIZ, 2000, p. 1).

Um exemplo de crença cultural pode ser observada em relação à cirurgia de mutilação dos órgãos genitais de mulheres em países como Somália, Egito, Etiópia, entre outros. Diniz (2000, p. 2) comenta que somente para povos que não mutilam a genitália de suas mulheres a cirurgia é vista como “um atentado aos direitos humanos das mulheres”. As mutilações são geralmente feitas com vidro, gelo, ervas e feitas por mulheres da família, e em geral causam sérios riscos de infecção. Apesar de já existirem legislações que tentam a proibição, Diniz (2000, p. 3) relata a questão que para as mulheres da região, isto não é visto como um ato de violência, sendo para algumas como um símbolo de feminilidade, visto que os homens da região não se sentem atraídos por mulheres sem esta característica.

Outro exemplo de crença cultural é a questão da amamentação do bebê. Para algumas mães é necessário complementos alimentares além do leite materno, e para outras não. Da mesma forma que varia a época de iniciar com a amamentação através de mamadeiras ou não. Segundo Ichisato e Shimo (2001, p.

73) essas crenças que influenciam nas atitudes, muitas vezes vêm de familiares próximos (mães, avós) e mesmo tendo informações atualmente mais precisas e científicas sobre os fatos, muitas mães não alteram suas atitudes.

2.6.3 Crenças relacionadas ao trabalho

Indivíduos no trabalho apresentam determinadas crenças em geral formadas pelo grupo, com características da organização. Porém, mesmo havendo crenças sociais da organização, existem também crenças individuais que são relacionadas ao trabalho e influenciam nos resultados do trabalho.

Conforme mencionado anteriormente, no setor de produção animal a relação entre crenças, atitudes e comportamentos dos trabalhadores tem sido muito estudada na tentativa de garantir ao animal bem-estar e assim melhorar a produtividade (RUSHEN, TAYLOR, DE PASSILÉ, 1999; BREUER et al., 2000; PAJOR, RUSHEN, DE PASSIÉLLE, 2000; RAUSSI, 2003).

Coleman et al (2003, p. 4) em seu estudo em abatedores de porcos, elaborou um questionário sobre crenças pessoais dos trabalhadores, incluindo algumas questões como “porcos são fáceis de manejar”, “pessoas devem conversar com os porcos”, etc; bem como elaborou um questionário subjetivo de crenças comportamentais relacionadas ao trabalho, derivando em respostas como “é melhor mover rapidamente os porcos para a camara de gás”, “como os porcos são manejados antes de morrerem afeta seu comportamento”, “usar o choque elétrico é a ferramenta mais efetiva para fazer com que os porcos façam o que queremos”. Posteriormente, o autor classificou os resultados em respostas negativas e positivas, e o estudo indicou que os trabalhadores se comportam conforme suas crenças. Trabalhadores que responderam que usar o choque elétrico é a ferramenta mais efetiva, aplicavam mais choques nos animais por acreditarem que os porcos fazem o que eles querem quando levam os choques; da mesma forma que os que responderam que se mostraram indiferentes ao fato de ser melhor mover os porcos rapidamente para a câmara de gás, demoravam mais para mover os porcos ao local. Sua investigação conclui que fatores humanos afetam a qualidade da carne, pelo medo que o animal sente antes de morrer, e treinamentos especiais quanto às formas de manejo são necessários em abatedouros.

Waiblinger, Menke e Coleman (2002, p. 198) realizaram uma pesquisa aplicando um questionário abordando sobre crenças gerais entre os trabalhadores como “vacas são agressivas”, “vacas são calmas”, “vacas são difíceis de manejar”, entre outras, e observou e analisou o comportamento dos trabalhadores (manejo gentil, manejo agressivo, conversa com animal de modo dominante, de modo calmo, gritos, tapas no animal, etc.) e concluiu que em geral crenças e emoções são capazes de prever tanto comportamentos positivos quanto negativos. Em geral, atitudes positivas induzem a formação de comportamentos positivos, e atitudes negativas induzem a formação de comportamentos negativos em relação ao manejo das vacas, induzindo também nelas tanto respostas comportamentais positivas quanto negativas, conforme o que recebem.

2.7 Aspectos gerais sobre a satisfação no trabalho

A maneira conforme o Homem se comporta no trabalho pode ter influências da satisfação no trabalho. Para Rosnowski e Hulin (1992), citados por Irani e Scherler (2002, p.3) satisfação no trabalho é um válido instrumento de medida para se obter informação do empregado em relação ao seu trabalho.

Existe uma discussão trazida por Weiss (2002, p. 174) que relata ser desejável tratar satisfação em relação ao trabalho como equivalente a atitudes em torno do trabalho. E traz claramente que a maioria dos pesquisadores na área organizacional não vêem “satisfação e afeto” e “satisfação como atitude” como inconsistente. Para o autor, as atitudes são entidades complexas, como parte da construção da atitude, incluindo respostas afetivas, crenças em torno do objeto, e comportamentos em torno do objeto. Portanto, dizer que a satisfação em relação ao trabalho é uma atitude em torno do trabalho, e dizer que é uma resposta afetiva em relação ao trabalho não é a mesma coisa.

Algumas situações que podem influenciar a satisfação do trabalho estão associadas às funções que não correspondem a seus cargos, salários incompatíveis com papéis desenvolvidos na organização, conflitos interpessoais, entre outros. Grupos de trabalho desenvolvem personalidade e cultura própria, e respondem a uma liderança que pode motivar ou não ao trabalho, e favorecer ou não a satisfação ao trabalho (MCCOLL-KENNEDY; ANDERSON, 2002, p. 546).

Segundo a teoria dos dois fatores de Herzberg et al (1959), citada por Furnham et al (2002, p. 1326), Hertzberg em sua pesquisa levantou informações sobre que tipo de coisas deixavam os trabalhadores satisfeitos ou não no trabalho buscando fatores que afetam as atitudes de trabalho; e concluiu que os trabalhadores têm dois tipos de necessidades. Pessoas que se sentiam insatisfeitas com seu trabalho, estavam preocupadas com o ambiente de trabalho, e quando estavam se sentindo bem no trabalho, a ênfase era no trabalho em si. Chamou de *higiene* ou *manutenção*, a função primária de prevenir insatisfação no trabalho; e também de *manutenção* por necessitar constantemente de manutenção. São necessidades de higiene ou manutenção: a forma da pessoa ser tratada no trabalho, salário, supervisão, e condições de trabalho. Para Herzberg et al (1959, apud FURNHAM et al, 2002), os fatores de higiene evitam que as pessoas se tornem insatisfeitas, mas não motivam. E chamou a segunda necessidade de *motivadora*, para a obtenção de um desempenho maior; sendo as necessidades motivadoras: realização, reconhecimento pela realização, serviço significativo e interessante, aumento de responsabilidade, crescimento e progresso no trabalho. A teoria sugere que a insatisfação ocorre quando os fatores relacionados da higiene não estão presentes no contexto do trabalho do trabalhador, e ainda que se os fatores motivadores estiverem presentes mas os fatores de higiene ausentes, o trabalho irá gerar insatisfação.

Para Hertzberg, citado por Oakland (1994, p. 321) o indivíduo para ser motivado precisa ser tratado com habilidade, o que pode exigir treinamento e oportunidade. feedback, autocontrole, comunicação direta, todos ajudam a motivar.

A motivação no trabalho é muito mais um contexto entre indivíduo e seu envolvimento com o trabalho, do que contextos que visam exclusivamente os objetivos da organização. Existe uma série de processos psicológicos que envolvem a motivação no trabalho, e os objetivos da organização devem estar associados com os objetivos pessoais.

Processos motivadores poderiam ser agrupados em diferentes tipos de respostas: comportamental - o que os trabalhadores fazem; emocional ou afetiva - o que os trabalhadores sentem; e racional ou cognitiva - o que os trabalhadores pensam (FRANCO et al, 2004, p. 352)

Para aumentar a motivação do trabalhador para Franco et al (2004, p. 352) são importantes os seguintes itens:

- ✍ Dar aos trabalhadores responsabilidade, liberdade, reconhecimento, e autoridade para a solução de problemas para uma parte de seu trabalho.
- ✍ Proporcionar variedade no trabalho para evitar monotonia, integrando dificuldades dentro de um trabalho já existente.
- ✍ Reviver os interesses e motivações, rodando os elementos do grupo em funções, e promover aumento de habilidades.

Para Kanaane (1999, p. 99), as reflexões que o homem mantém com o social, e em específico com o trabalho caracterizam vínculos, e as interdependências entre tais relações possibilitam reflexões quanto ao trabalho como fonte de prazer e satisfação, aliado às perspectivas de progresso e desenvolvimento pessoal, auto-realização e como elemento de sobrevivência, estando aliado a fatores como salário, poder e *status*, entre outros.

A socialização dos indivíduos, nível de satisfação dos desejos, seu padrão de vida, poder, liberdade, felicidade, são determinados inteiramente pelo valor que o trabalhador dá às situações. O trabalho pode provocar portanto diferentes níveis de satisfação e motivação no trabalhador, bem como são variados os motivos que levam o trabalhador a motivar-se para o trabalho.

Para Kanaane (1999, p.19), o trabalhador pode estar satisfeito parcial ou até plenamente, sem que com isso tenha atingido o nível de realização pessoal ou profissional em dado contexto organizacional; contrariamente, pode ocorrer que a ação de enfrentar obstáculos organizacionais possa trazer-lhe satisfação e realização, à medida que ela esteja associada às expectativas e possibilidades percebidas pelos indivíduos.

Lidar com obstáculos e desavenças pode dar satisfação ao trabalhador, se estiverem associados a bons resultados, variando aparentemente da forma como o indivíduo vê, percebe e encara a situação, portanto trata-se de característica individual. De um modo geral, o impacto destas percepções, reflexões e interpretações que o indivíduo tem sobre o trabalho pode influenciar negativamente na produtividade e também na saúde dos trabalhadores. Este impacto em relação à saúde do trabalhador é em geral, atribuído ao choque entre história individual, crenças e valores, esperanças e desejos, e uma empresa que em geral que não os valoriza.

Portanto, dizer que se tem ou não satisfação no trabalho, é uma questão muito ampla. Primeiramente porque pode se ter satisfação sob alguns aspectos e outros não, e segundo, esta satisfação pode ser momentânea, dependendo do ponto de vista que se está abordando.

2.8 Influências do estilo de supervisão no trabalho

Vários fatores motivam para o trabalho, entre eles o estilo de supervisão (liderança) e características e motivações individuais. Hershey e Blanchard (1986, p.105) definem liderança como o processo de influenciar as atividades de indivíduos ou grupos para alcançar um determinado objetivo em determinada ocasião.

Dentro dos clássicos pesquisadores sobre relações pessoais das décadas de 1950 e 1960 citados por Oakland (1994, p. 318); Hershey e Blanchard (1986, p.33, 60), encontram-se Douglas McGregor e Abraham Maslow. Mc Gregor trouxe a duas teorias sobre a natureza humana que são usadas por gerentes em geral, a teoria X e teoria Y. Dentro dos pontos de cada teoria estão:

Teoria X:

1. O ser humano médio tem aversão espontânea ao trabalho e evitá-lo-á se possível.
2. Muitas pessoas devem ser forçadas, coagidas, controladas ou dirigidas para atingirem os objetivos da organização.
3. O ser humano prefere ser dirigido e evitar responsabilidades.
4. Os seres humanos são motivados pelo dinheiro, ou ansiedade a respeito de sua segurança.
5. A maioria das pessoas não tem criatividade.

E a teoria Y:

1. É necessário um desenvolvimento psicológico dos seres humanos.
2. Ameaças de punição não são os únicos meios para alcançar o esforço na direção dos objetivos da organização.
3. Deve haver um comprometimento com os objetivos para que os indivíduos apreciem seu trabalho.

4. Sob condições corretas o ser humano aprende não apenas a aceitar, mas a buscar responsabilidade.
5. Existe uma capacidade de desenvolver imaginação e criatividade para resolver problemas da organização, mas que tende a ser subutilizada.
6. Sob condições corretas os seres humanos são motivados pelo desejo de exercer seu próprio potencial.

Tem sido progressivamente abolidas dentro dos aspectos organizacionais as linhas de pensamento da teoria X. Maslow (OAKLAND, 1994, p.319-320) trouxe a hipótese de que os seres humanos têm uma hierarquia das necessidades, que tendem a ser satisfeitas em ordem determinada, sendo elas: fisiológicas, de segurança, sociais, estima, e auto-realização. Dentro das necessidades fisiológicas estariam: sede, sono, fome, etc; das necessidades de segurança: condições livres de perigo, e proteção contra o perigo; das necessidades sociais: pertencer a grupos, realizar atividades sociais, ter amor e amizade; dentro da auto-estima: necessidades de auto-respeito, status e reconhecimento; e de realização: de crescimento, desenvolvimento pessoal, e sucesso no desempenho. Oakland (1994, p.320) coloca que o modelo deve ser visto como dinâmico, visto que pode alterar conforme as circunstâncias. Um exemplo seria de um indivíduo com medo de perder o emprego, que poderia retroceder rapidamente da auto-realização para as necessidades fisiológicas básicas.

Hershey e Blackshaw (1986, p.33) citam o esquema de Abraham Maslow na explicação das necessidades, destacando que cada indivíduo apresentará uma necessidade individual mais evidenciada que irá nortear seu comportamento.

Em relação às análises sobre relacionamentos interpessoais de líderes e subordinados, o foco atual das pesquisas tem se voltado ao estilo do líder e como este pode estimular um otimismo, e estimular a criatividade sobre problemas, e afastar negativismos e desconfianças. Para McColl-Kennedy e Anderson (2002, p. 116), o estilo do líder é muito importante na obtenção das metas da organização. Fornecer inspiração e motivação eleva os níveis de otimismo e entusiasmo, enquanto influencia uma visão idealizadora provendo um senso de missão. A interação entre líder e subordinados é fundamental e deve promover uma confiança mútua.

O estilo de um líder consiste em padrões comportamentais habitualmente adotados no trabalho com e através de outras pessoas conforme as mesmas o vêem. Em geral, o comportamento de gerentes, líderes ou supervisores resulta da interação entre estilo e expectativas, e para que expectativas sejam compatíveis, os objetivos devem ser comuns, e é importante desenvolver um senso de missão (FROST, 2003, p. 8).

Frost (2003, p.14) habilidades de gerentes do tipo compassivo são: perceber dicas emocionais (as próprias e a dos outros) e prever seus efeitos em situações de trabalho; manter as pessoas conectadas(tornar hábito os “momentos humanos”); demonstrar empatia com aqueles que estão sofrendo e ouvi-los com atenção; agir para aliviar o sofrimento dos outros; construir um ambiente de equipe, onde agir compassivamente com os outros seja encorajador e motivador. Para o autor, gerentes com este perfil, muitas vezes conseguem manter sua equipe feliz e produtiva.

Para McColl-Kennedy e Anderson (2005, p. 116), mulheres gerentes produzem um alto nível de otimismo, independente se os trabalhadores são do sexo feminino ou masculino, e cita em seu estudo que um alto nível de frustração foi sentido por homens subordinados a gerentes do sexo masculino. As mulheres gerentes teriam um foco mais na interdependência e coletividade que o foco tradicional masculino em gratificação pessoal, autonomia, competição e independência.

Hershey e Blackshaw (1986, p.159) citam que é muito mais importante do que a maneira que os líderes pensam ter de uma situação, é a maneira que os outros (subordinados) vêem seu comportamento. Os subordinados se comportarão da forma que eles vêem o líder, da forma como o enxergam. Se o enxergarem otimista e auto-confiante, estimulará um otimismo e confiança nos trabalhadores. A imagem representada de acordo com sua atitude estimulará bons ou maus resultados.

Este é um foco da percepção em relação ao líder, como o percebe também influenciará como irá perceber seu trabalho. Isto porque algumas emoções são despertadas durante estes relacionamentos interpessoais. Um líder que se mostra preocupado e irritado com determinado cenário, poderá transmitir para os trabalhadores uma sensação de insegurança e medo; o mesmo acontecendo se mostrar que não mantém controle sobre a situação. Para Grossman (2000, p. 20), as

emoções aparentemente têm um importante papel no entusiasmo para o trabalho. Líderes que compreendem as emoções aparentemente motivam os subordinados de um modo mais eficaz e efetivo. A percepção dos trabalhadores tem fortes efeitos nos aspectos motivacionais.

A maneira como é fornecida a informação, ou mesmo colocada a questão será representada de diversas formas, conforme a interpretação de cada um. A motivação para o trabalho vai existir onde há um alinhamento entre os objetivos do indivíduo e da organização: quando a aquisição dos objetivos da organização estiver associada aos desejos pessoais individuais de obtenção de algum ganho pessoal, que nem sempre está associado a questões financeiras ou materiais.

George e Jones (1997, p. 413), em investigações sobre consequências nas transformações da liderança, constataram que a confiança, crença na auto-eficácia, e a satisfação do líder, estão correlacionadas com o absenteísmo e a satisfação. Muitas vezes a transformação ou modificação do perfil do líder é fundamental para se alcançar mudanças culturais dentro das empresas, e garantir os objetivos organizacionais.

Osbaldiston e Sheldon (2003, p. 356) também citam a importância da determinação pessoal (internalizada) envolvendo aspectos motivacionais que devem aumentar a alta qualidade de motivação que é necessária para resolver problemas, apesar de resoluções de problemas envolverem complexos envolvimento.

Segundo McColl-Kennedy e Anderson (2003, p. 546), a percepção do estilo do líder e seus sentimentos em relação às habilidades de atingir os objetivos são fatores importantes. Segundo os mesmos autores, o nível de suporte que eles recebem do supervisor, deve influenciar na atuação dos trabalhadores.

Franco et al (2004, p. 345) cita que características individuais, como a crença de auto-eficácia no trabalho, um senso de que ele/ela pode fazer o trabalho, e a sensação de que o trabalho está sob controle são aumentadas quando os trabalhadores se sentem competentes, e recebem feedback da sua melhor execução.

Influências do estilo de supervisão podem afetar a saúde dos trabalhadores por serem causadores de estresse, e podem acentuar percepções também dolorosas. Para Davis e Heaney (2000, p. 391), sintomas dolorosos são mais freqüentemente encontrados em ambientes com pobres condições psicossociais de trabalho, expondo os trabalhadores a fortes fatores psicossociais

estressores. Aspectos psicossociais para o autor são: satisfação no trabalho, variedade de capacidades e abertura, necessidade de ter influência sobre o trabalho, pobre relacionamento entre trabalhadores e/ou supervisores, exigência de alta concentração, sensação de *stress*, e alta responsabilidade. Ariens et al (2001, p. 91), encontraram em seu estudo associações entre a falta de controle no trabalho (pouca decisão) e pouca satisfação no trabalho e quadros álgicos musculoesqueléticos.

2.9 O trabalho e a saúde do trabalhador: aspectos gerais

Segundo Tamayo (2004,p.40), o trabalho vem se tornando cada vez mais central na vida das pessoas e esta centralidade traz consequências paradoxais para a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores.

O trabalho tem um poder estruturante tanto em relação à saúde mental quanto física do indivíduo. Pode ser um fator que favoreça o envelhecimento, a deterioração, podendo provocar doenças graves; como também pode ser um fator de equilíbrio e desenvolvimento pessoal.

O dia a dia no trabalho e a vida do indivíduo estão envoltos de emoções. O ser humano está constantemente envolvido em emoções tanto positivas quanto negativas. Segundo Tamayo (2004, p.108) as disposições afetivas compõe-se de duas facetas: a afetividade, caracterizada por uma disposição individual de vivenciar estados emocionais positivos (felicidade, alegria, bom-humor, entusiasmo e confiança) e a afetividade negativa, definida pela tendência de vivenciar estados emocionais aversivos (ansiedade, raiva, depressão, tristeza e culpa).

O ser humano está no trabalho envolvido em um sistema organizacional complexo que envolve aspectos individuais, culturais e sociais. Dentro desta complexidade é fundamental que se tenha clima organizacional satisfatório, entendendo-se como satisfatório aquele que não proporciona emoções desagradáveis. Para Dejours (1992, p. 120), basta diminuir a pressão organizacional para fazer desaparecer toda manifestação do sofrimento.

Fatores de risco à saúde podem ainda estar relacionados à questões de relacionamento interpessoais tanto entre colegas de trabalho, como entre supervisores ou chefes. Muitos supervisores ou chefes não apresentam habilidades

na arte de criar relações produtivas com seu pessoal. Uma fonte de emoções desagradáveis pode provir de supervisores ou gerentes que são imprevisíveis, inconstantes e que deixam os subordinados desorientados nas orientações. Segundo Tamayo (2004, p.90), o estilo de liderança gerencial tem sido insistentemente considerado como fonte potencial de estresse no trabalho.

Na realidade uma questão, é o fato como se percebe a situação. Para alguns um determinado evento pode ser percebido como estressante e para outros não, porque uns valorizaram mais os fatos que outros. O estresse faz parte da vida do indivíduo, sempre em alguns momentos vivenciamos situações estressantes podendo ser este estresse positivo ou negativo. Um estresse positivo poderia ser exemplificado quando trabalhadores recebem uma ordem para a realização de um projeto na empresa que precisa ser concluído em 5 dias, e os envolvidos passam a se concentrar dia e noite na tarefa e execução; contudo é dito que uma vez realizado e concluído os membros receberão algum tipo de gratificação ou reconhecimento pelo sucesso no trabalho, portanto estariam motivados mesmo cansados e “estressados”, mas de uma forma “positiva”, porque o estímulo foi positivo, e viram a questão sob forma desafiadora. Sob este exemplo diferem as características individuais. O estresse será considerado “negativo”- distress, dependendo da relação entre exigências do trabalho, habilidades do trabalhador, aspectos emocionais, etc; em geral, quando a questão transmitir emoções desagradáveis e acumulativas.

Segundo Cruz (apud TAMAYO, 2004, p. 248) a análise do trabalho é uma análise das conseqüências da atividade do trabalhador: fadiga, satisfação, conforto e aquelas consideradas ônus da atividade, listadas comumente pelo nome “carga de trabalho”ou “carga mental”.

A reação da pessoa ao agente estressor pode gerar uma série de conseqüências ao indivíduo. As reações em geral são fisiológicas, psicológicas e comportamentais. Um fator importante é a percepção dos fatos, que sofrem influencia da personalidade e das crenças pessoais. Matud (2004, p.1402) cita que as mulheres têm mais estresse diário em função de tarefas domésticas além do trabalho, conseqüentemente com mais problemas crônicos e conflitos. Em sua pesquisa constatou que eventos estressantes para as mulheres eram relacionados à família e saúde, e para os homens mais frequentemente relacionados ao trabalho, finanças e relacionamentos com amigos e amantes. Em seus dados a insatisfação

no trabalho foi mais associada ao número de eventos na vida do indivíduo somente nos homens, e o distress crônico foi relacionado ao número de eventos quando classificados como negativos somente para as mulheres. Ainda, que quanto mais alto o nível educacional da mulher menor a insatisfação no trabalho. Aparantemente as mulheres com filhos estariam mais sujeitas ao distress psicológico. Este fato ressalta as diferenças nos comportamentos sociais, cultura, e características individuais como uma questão de gênero.

A relação entre o estresse psicossocial e os tipos de doença e quadros álgicos musculoesqueléticos têm sido cada vez mais consideradas, da mesma forma que o retardamento na recuperação dos quadros também tem sido atribuído à ele, não se pode portanto ignorar este fato.

Vasseljen et al (2001, p. 370) descrevem em seu estudo, que as demandas do trabalho foram associadas a dores em ombros e região cervical, demonstrando uma maior atividade muscular naqueles com pressão psicossocial, especialmente expostos a níveis de estresse através de relações interpessoais com clientes. Um estado de tensão pode existir sem dor, mas isto leva à hipótese de que a tensão percebida é uma variável intermediária no surgimento de dores, existindo portanto uma variável temporal entre respostas fisiológicas e tensão percebida. Sob este fato, uma tensão muscular em virtude de estresse no trabalho, faz com que aumente o nível de contração isométrica na manutenção postural, diminuindo a vascularização sangüínea na região, pela hipovascularização nos tendões que ficando mais susceptíveis a lesões.

A percepção do trabalhador em ter um controle de seu próprio trabalho é um fator importante, proporciona aparentemente a ele uma sensação de segurança e tranquilidade. Theorell et al (2002, p. 156) comentam, em estudo entre homens de média idade (idade 45-54) que uma diminuição no poder de decisão estava associado ao elevado risco de se desenvolver um enfarto do miocárdio, além de aumentar o risco de hábitos como tabagismo. Além disto os autores ressaltam a importância de os gerentes obterem informações sobre aspectos psicossociais na intenção de manter a saúde dos trabalhadores.

Criar um ambiente de trabalho favorável ao trabalhador é um quesito fundamental para evitar riscos à saúde. O grande desafio em se tratando de gestão de pessoas, e pela complexidade individual de cada um, o desafio dos gerentes é de

criar estratégias que motivem os mesmos, sem gerar intrigas, desavenças, emoções “negativas” para os envolverem no contexto de trabalho e objetivos da organização.

Sobre os valores relacionados ao trabalho, Baker et al (2003,p.244) encontraram associação entre indivíduos que desejam poder e promoção com o desconforto musculoesquelético. Neste estudo, quanto mais o indivíduo valorizava a oportunidade de promoção, a influência da posição, e reconhecimento para um bom trabalho, maior era seu desconforto musculoesquelético geral.

A maneira de perceber os fatos no trabalho e na vida pessoal, e a maneira como lidar com estes fatos, se com otimismo ou pessimismo, pode influenciar na saúde do indivíduo. Situações estressantes deixam o sistema imunológico deprimido e mais vulnerável a doenças e complicações. Myers (1999, p.320) comenta que um estilo pessimista de explicar os eventos desfavoráveis, dizendo: “é responsabilidade minha”, “vai durar”, ou “vai estragar tudo”, torna uma doença mais provável, e um estilo esperançoso e otimista é um bom remédio. O pensamento deprimido tem consequências para um comportamento deprimido, o que por sua vez, ajuda a manter um ciclo derrotista.

Diferenças entre personalidades individuais afetam em diferentes formas a saúde. Kirkcaldy et al (1999, p. 232) comentam sobre as diferenças entre fatores internos e externos individuais. Algumas pessoas acreditam que crenças internas afetam seu destino, e influenciam seu comportamento, no caso necessitam de recompensas para buscarem esforços pessoais e adquirirem habilidades, e outras que acreditam em fatores externos como sorte, eventos sobrenaturais, azar, que estão além de seu controle e influenciam no controle de recompensas ou punições. Os autores acima em seu estudo constataram que um grupo que denominou tipo A, que tinha a crença de que “o sucesso estava além de seu controle”, e sim nas mãos do destino, tiveram menos estresse e um alto escore de satisfação, e um outro grupo chamado de B com a crença de que “com esforço e habilidade pode-se chegar onde quiser” tiveram os melhores escores psicológicos relacionados à saúde. A personalidade não é o único ou ainda um fator primário relacionado à saúde mental e física, o contexto social tem um papel muito importante também.

3 ANÁLISE DO TRABALHO DE INTEGRADOS AO SISTEMA DE PRODUÇÃO DE FRANGOS DE CORTE NO PARANÁ: ESTUDO DE CASO

Este capítulo visa trazer os assuntos relacionados ao setor de frangos de corte, e às tarefas e atividades que envolvem o trabalho de integrados, os resultados qualitativos obtidos nesta pesquisa, incluindo inicialmente dados gerais sobre a produção de frangos no Brasil.

A produção de frangos de corte no Brasil é uma atividade econômica importante e de caráter quase industrial. O Brasil encontra-se atualmente na terceira posição de produção mundial nesta atividade. Segundo a Secretaria da Agricultura e do abastecimento (SEAB, 2004) e Departamento de Economia Rural (DERAL, 2004) sobre o “Perfil da Agropecuária Paranaense” (datado de novembro/2003), a avicultura nacional destacou-se nesta época na segunda posição de produção mundial de carne de frango, com cerca de 7,5 milhões de toneladas em 2002. A primeira posição no ranking foi ocupada pelos Estados Unidos da América (USA) com uma produção aproximada de 14 milhões de toneladas de carne de frango. O Brasil é portanto um grande produtor de carne de frango do mundo, destacadamente nos últimos anos.

Em 2025, a população mundial terá aumentado em 3 bilhões de pessoas e a produção de alimentos terá que dobrar para atender a esse crescimento (HOLROYD, 2000). A indústria de carne de frango tem portanto, um papel importante a cumprir nessa tarefa alimentar, sendo um mercado em constante crescimento e atualmente bastante competitivo.

Na Tabela abaixo os principais produtores de frango no mundo atualmente.

Tabela 1: Produção mundial de frangos.

PRODUÇÃO MUNDIAL DE CARNES DE FRANGOS						
PRINCIPAIS PAÍSES (1999 - 2004**)						
Mil toneladas						
ANO	EUA	CHINA	BRASIL	EUA	MÉXICO	MUNDO
1999	13.367	8.550	5.526	6.614	1.784	47.554
2000	13.703	9.269	5.977	6.654	1.936	50.097
2001	14.033	9.278	6.736	6.822	2.067	51.765
2002	14.467	9.558	7.517	6.750	2.157	53.597
2003*	14.696	10.000	7.843	4.466	2.297	53.913
2004**	15.226	10.000	8.235	6.695	2.460	55.622

Nota: * Preliminar ** Previsão

Fonte: USDA/ ABEF (2005).

No Estado do Paraná, a indústria avícola encontra-se em expansão. Segundo dados da Associação Brasileira dos Exportadores de Frangos (ABEF, 2002), os abatedouros paranaenses com serviço de inspeção federal abateram um volume que representou uma evolução de 11,9 % em relação a 2001, mantendo o Paraná na primeira posição em 2002, entre os estados produtores de frangos de corte, com uma participação de 20,8 % no total nacional. Abaixo uma tabela com os principais produtores brasileiros (2002).

Tabela 2: Frango de corte – abates com Serviço de Inspeção Federal (SIF), segundo os principais Estados produtores - 2002.

Estados	Aves (nº de cabeças)	Participação (%)
Paraná	751.769.383	20,8
Santa Catarina	687.605.317	19,0
Rio Grande do Sul	581.876.367	16,1
São Paulo	476.239.157	13,1
Mato Grosso do Sul	111.866.064	3,1
Goiás	109.422.990	3,0
Sub-total	2.947.915.550	81,5
Outros com SIF	183.078.967	5,1
Total com SIF	3.130.993.967	86,5
Sem SIF	486.965.446	13,5
Total Geral	3.617.959.413	100,0

Fonte: ABEF (2002).

A avicultura de corte paranaense apresentou crescimento de 312% na produção de carne de frango nos últimos 11 anos, saltando de 334.004 toneladas em 1990 para 1.375.738 em 2002. No Paraná, em 2002, atuaram 27 empresas com

Serviço de Inspeção Federal classificadas entre pequenas, médias e grandes, que apostam e investem no vasto potencial do Estado enquanto líder da produção agropecuária, organização da produção, acesso facilitado a mercados potenciais, grãos (soja e milho) e tecnologias modernas. Dentre estas empresas, as cooperativas e as agroindústrias privadas desenvolvem a cadeia produtiva avícola no sistema de integração, no qual os produtores (avicultores), criam os frangos de corte, recebendo os pintinhos, os insumos, a assistência técnica e a garantia de comercialização dos produtos (aves).

Em 2003, o estado do Paraná foi o terceiro estado com maior participação na exportação de carne de frango do País, seguido de Santa Catarina e Rio Grande do Sul (ABEF/SECEF, 2005).

Em virtude da crescente comercialização, as exigências do mercado globalizado tornam o consumidor mais exigente, segundo gerentes da área, sendo portanto necessárias informações sobre os produtos de compra, segurança, e no caso de produção de animais, leva-se em consideração o bem-estar dos mesmos e vários outros aspectos da produção. Isto significa que a indústria avícola precisa se preocupar com a garantia de qualidade, que deve ser dirigida à segurança do alimento, rastreamento, bem-estar animal, bem-estar do homem, saúde animal, saúde do homem, meio ambiente e avaliação de risco.

O rastreamento e uso da tecnologia devem assegurar e garantir a segurança do alimento, e prover defesa legal quanto ao bem-estar da criação e do homem, além de prover conhecimento sobre demandas internacionais. Deve haver um controle de todos os fatores que causam doenças alimentares, focalizados em produtos, processamentos, práticas, pessoas envolvidas e agentes patogênicos. O animal aqui visto como um produto é avaliado, principalmente conforme seu teor alimentício, sabor e maciez da carne.

Devido aos avanços genéticos dos últimos 5 anos, o frango de corte, que em 1925 era abatido com cerca de 112 dias, passou em 1999 a ser abatido com 49 dias. Para a evolução da idade de abate das aves, segundo Luchesi (2000, p. 111), os fatores genético e nutricional tornaram-se fundamentais.

Segundo o mesmo autor, os principais parâmetros utilizados na avaliação dos frangos de corte eram: ganho de peso, conversão alimentar, e mortalidade, que representam fatores significativos, todavia atualmente, como a comercialização do frango inteiro tem caído em todo o mundo, porque passaram a analisar

também os dados de rendimento de carcaça e de recortes. Em função desta mudança do perfil do mercado, os frangos de corte tiveram de ser modificados geneticamente e vistos ainda mais como produtos, com melhoria nas taxas de rendimento de carcaça, e da quantidade de carne de peito.

Como o ganho de peso é um fator importante, o controle dos níveis energéticos das rações passou a ser mais estudado, incluindo óleos ou gorduras, desenvolvendo-se portanto rações específicas para cada fase. Ração inicial de 1 a 21 dias de idade, com energia variando de 2985 a 3333 kcal/kg; ração crescimento de 22 a 42 dias de idade, com energia variando de 3027 a 3379 kcal/kg, e ração final de 43 a 63 dias de idade, com energia de 3078 a 3436 kcal/kg. A carcaça é significativamente afetada pela elevação dos níveis energéticos das rações (LUCHESE, 2000).

Para o autor acima, os parâmetros para avaliar são: rendimento da carcaça, carne de peito e gordura da carcaça. Sendo a carne do peito é o componente da carcaça que possui maior valor econômico.

Dentro das empresas avícolas existem setores bem diferenciados, que vão desde as granjas de matrizes, granjas de produção de frangos de corte, incubatórios, fomento, fábrica de rações, abatedouros, entre outros. Em função do alto número de funcionários que trabalham nos abatedouros e incubatórios, estes são em geral construídos próximos aos centros urbanos, o que facilita consideravelmente o transporte desses funcionários, bem como assistência médica, refeitório, transporte de matérias primas, produtos acabados, etc. Já as granjas de matrizes e fomento, em geral são construídas distantes dos centros urbanos, em função do controle sanitário das aves.

No caso de trabalhadores das unidades de produção contratadas, como é o caso das granjas de frango de corte mecanizadas, em geral devem ter alguma vivência em área agrícola, com disponibilidade para trabalhar nos finais de semana e feriados, e se possível morar próximo às granjas, que são afastadas de centros urbanos. Como as demais empresas tanto urbanas quanto rurais, as empresas avícolas, para terem sucesso nos dias atuais devem obter; segundo gerentes da área avícola, os melhores índices de produtividade, com produtos de qualidade, e com a meta de produzir frangos no menor espaço de tempo e com o menor custo possível.

Existem empresas avícolas mecanizadas que contratam indivíduos para o trabalho, como também existem empresas que terceirizam alguns trabalhos, como o caso do trabalho terceirizado dos trabalhadores integrados ao sistema de produção de frangos de corte. Estes possuem contratos de prestação de serviço que visam a criação das aves para as empresas; são de um modo geral, granjas não mecanizadas (Estado do Paraná), objeto principal deste trabalho. Os donos são os próprios donos dos galpões. Recebem pintinhos como “lote” (cerca de 8300 a 8500 pintinhos por galpão) ração e pagamento ao final do lote, conforme produtividade (IEP- Índice de Equivalência por Peso da ave). Entende-se por trabalhador integrado ao sistema de produção de frangos de corte aquele indivíduo que não apresenta vínculo direto empregatício com a empresa, que possui ao menos um galpão de criação de frangos e que cria frangos para uma empresa do setor, mantendo prestação de serviços com contrato assinado de prazo indeterminado.

Como já citado, recebem pintinhos como “lote” (cerca de 8300 a 8500 pintinhos por galpão) ração e pagamento ao final do lote conforme produtividade, calculada mediante o Índice de equivalência por peso da ave (IEP).

Uma das exigências iniciais para o início das atividades é que o contratado possua terreno próprio e galpão construído dentro de algumas especificações da empresa (tamanho, material da edificação, aquisição dos equipamentos necessários, etc.). Cada granja recebe identificação numerada com placa e nome do responsável. Em caso de aprovação da empresa, o contratado posteriormente pode ser estimulado a construir mais galpões, após demonstrar seqüência de resultados positivos. Os trabalhadores integrados são responsáveis por cuidar das instalações dos galpões, realizar a limpeza dos galpões, e cuidar da criação até a saída para abate. No setor é utilizado o termo “manejo” para descrever a tarefa, o manuseio do trabalhador durante o trabalho de criação do animal.

As exigências da empresa são para que os trabalhadores integrados tenham facilidade em aprender novos conceitos, sejam criativos, tenham iniciativa e flexibilidade nas questões pessoais e profissionais, capacidade de inovação, e que sejam responsáveis. Para tanto alguns atributos são portanto necessários: responsabilidade, sensibilidade, percepção, iniciativa e criatividade.

3.1 Os problemas no trabalho dos integrados

A demanda é o ponto de partida da ação ergonômica. O principal problema exposto pela empresa estava relacionado aos “erros nos manejos” em uma determinada região, onde os trabalhadores erram em alguns procedimentos durante o manejo e assim ocasionam a mortalidade precoce das aves. Outros erros considerados foram o alto consumo de ração durante o processo de criação ou ainda pouco peso da ave ao final do lote, sendo ainda a mortalidade a maior preocupação. Isto trouxe a designação de uma das regiões desta pesquisa, de região de “baixa produtividade”. Estes erros que afetam a mortalidade, em geral, estavam relacionados pela empresa à ausência de percepção do trabalhador quanto ao bem estar das aves, gerando descuidos quanto ao controle do microclima interno, fator decisivo para o bem estar animal em especial nas primeiras semanas.

3.1.1 A situação da empresa

Os dados referentes às condições de funcionamento da empresa e situação financeira, entre outros foram obtidos através de entrevistas abertas com técnicos agrícolas, com o supervisor geral do grupo de integrados, e trabalhadores integrados. A empresa apresentava cerca de 1300 integrados, e cerca de outros 1000 funcionários em granjas de matrizes, encubadores e fábrica de rações. A empresa, que no período de 2001-2002, havia entrado em concordata, nos períodos registrados de escassez de milho e problemas sérios na produção de rações, desde o final de 2003 vinha superando dificuldades e conseguiu finalmente sair da concordata. Durante o ano de 2003 atrasou o pagamento dos integrados, que chegavam a passar de 3 a 4 lotes sem recebimento, e sem saber se seriam ou não desligados a qualquer momento.

A maioria dos integrados trabalhava anteriormente na lavoura e pela incerteza dos resultados daquela produção acabaram por entrar no trabalho de integrados junto ao sistema de produção de frangos de corte, por acreditarem ser essa atividade de melhor rendimento e segurança.

3.1.2 Dados gerais e a saúde dos trabalhadores

Levantamentos gerais e em relação aos problemas relacionados à saúde dos trabalhadores foram obtidos através de aplicação direta e individual de questionário (APÊNDICE A) sob forma de entrevista, em 80 trabalhadores integrados ao sistema de produção de frangos de corte e em 60 granjas da região do Estado do Paraná: proximidades de São José dos Pinhais e Tijucas do Sul. Para tal informação foram despendidas cerca de 40 horas distribuídas entre 8 dias para cada região. Na pesquisa 30 granjas foram de regiões consideradas pelo responsável técnico de “baixa produtividade” e 30 granjas de regiões de “alta produtividade”, com dois técnicos supervisionando cada uma das regiões, como já comentado anteriormente.

A faixa etária dos 40 trabalhadores integrados entrevistados da **região A** (baixa produtividade) foi de 17 e 58 anos de idade, com idade média de 39,3 e desvio padrão de 11,6. Sendo do sexo feminino 42,5% e do masculino 57,5% dos entrevistados.

Em relação à escolaridade, 72,5% apresentaram o 1º grau incompleto, 12,5% o 1º grau completo, 2,5% o 2º grau incompleto; e 12,5% o 2º grau completo.

Ainda trabalhavam nas granjas há mais de 5 anos 87,5% dos trabalhadores, há 5 anos 2,5%, há 3 anos 2,5%, e há 2 anos 7,5% dos trabalhadores entrevistados.

As granjas eram formadas por barracões de madeira, com localização próxima das casas, chão de cimento, cobertura de telhas, cortinas externas para controle de temperatura, e grades de ferro nas paredes do galpão para evitar entrada de outros animais. Existiam ainda cortinas internas e os chamados “túneis” (cortinas suspensas em vertical) que também controlam a temperatura e ajudam a direcionar a saída dos gases internos formados, decorrentes do processo metabólico dos animais.

O aquecimento era feito preferencialmente com a lenha colocada em fornos, por ser mais barato financeiramente este tipo de aquecimento. Os galpões não eram totalmente mecanizados; dentre os equipamentos utilizados foram encontrados: bebedouros infantis e depois os pendulares, comedouros tubulares (manuais), *timer* para o controle da luz, e rastelo para mexer (revirar) a cama.

Os trabalhadores apresentavam problemas de saúde diagnosticados clinicamente por médicos ou de postos de saúde ou especialistas para onde foram encaminhados 43 % dos entrevistados durante o período do estudo.

O Quadro 2, a seguir, traz o número de casos e diagnósticos identificados junto dos trabalhadores (etapa 1) mediante consulta por médicos e em tratamento, havendo mais de um diagnóstico para alguns:

DIAGNÓSTICO	NÚMERO DE CASOS
Hipertensão arterial	5
Reumatismo	1
Infecções renais	3
Depressão	3
Diabetes	2
Rinite alérgica	2
Vasculares	1
Enxaqueca	1
Problema cardíaco	1

Quadro 2: Diagnósticos clínicos relatados entre os 40 integrados entrevistados da região A.

Apresentaram ainda dores musculoesqueléticas 61% dos entrevistados, conforme demonstrado no Gráfico 1, abaixo:

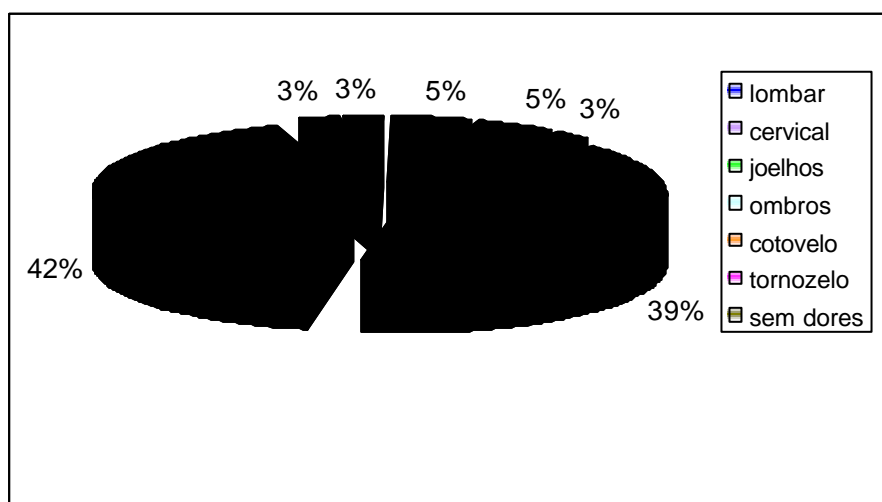


Gráfico 1: Presença de dores musculoesqueléticas encontradas entre trabalhadores da região A.

A freqüência destas dores musculoesqueléticas nos últimos 12 meses, foi diária em 33,4% dos trabalhadores com queixas da região A, 37,5% sem freqüência específica relatada como “de vez em quando”, de 8 a 30 dias/mês em 16,6%, e de 1 a 7 dias/mês em 12,5% dos entrevistados.

Na questão relativa aos sintomas freqüentes (semanais) e existentes nos últimos 3 meses, vários sintomas foram perguntados onde o trabalhador respondia afirmando ou negando sua existência na freqüência acima descrita, sendo os confirmados demonstrados na Tabela 3 a seguir, havendo mais de uma queixa para alguns:

Tabela 3: Incidências de sintomas nos últimos três meses com freqüência semanal entre os entrevistados da região A.

SINTOMAS DIVERSOS	INCIDÊNCIA (%) (N=40)
Nervosismo	60,0
Tensão muscular	57,5
Irritabilidade	50,0
Cansaço ao acordar	47,5
Queimação no estômago	35,0
Cefaléia	42,5

A faixa etária dos 40 trabalhadores integrados entrevistados da **região B** (alta produtividade), foi de 16 e 59 anos de idade, com idade média de 37,1 e desvio padrão de 11,4. Sendo do sexo feminino 32,5% e do masculino 67,5% dos entrevistados.

Em relação à escolaridade, 75,0% apresentaram o 1º grau incompleto, 10,0% o 1º grau completo, 5,0% o 2º grau incompleto; 7,5% o 2º grau completo, e 2,5% com o 3º grau incompleto.

Ainda trabalhavam nas granjas há mais de 5 anos 85,0% dos trabalhadores, há 5 anos 2,5%, há 3 anos 2,5%, há 4 anos 2,5%, e há 2 anos 7,5% dos trabalhadores entrevistados.

As granjas eram também formadas por barracões de madeira, com localização próxima das casas, chão de cimento, telhado de telhas, cortinas externas para controle de temperatura, e grades de ferro nas paredes do galpão para evitar

entrada de outros animais. Existiam ainda cortinas internas e os chamados “túneis” (cortinas suspensas em vertical).

O aquecimento era feito preferencialmente com lenha colocada em fornos por ser mais barato financeiramente este tipo de aquecimento do que o feito a gás. Os galpões não eram totalmente mecanizados. Dentre os equipamentos utilizados foram encontrados: bebedouros infantis e depois os pendulares, em algumas granjas foram encontrados bebedouros tipo nipple, comedouros tubulares (manuais), *timer* para o controle da luz, e rastelo para mexer (revirar) a cama.

Apresentaram problemas de saúde na aplicação dos questionários, os trabalhadores diagnosticados clinicamente por médicos ou em postos de saúde ou ainda por especialistas para onde foram encaminhados 30 % dos entrevistados.

O Quadro 3, a seguir, traz o número de casos e diagnósticos dos trabalhadores (etapa 1) obtidos por médicos e em tratamento, havendo mais de um diagnóstico para alguns:

DIAGNÓSTICO	NÚMERO DE CASOS
Hipertensão arterial	1
Bronquite crônica	1
Infecções renais	1
Depressão	1
Sinusite	2
Complicações/Coluna	4
Rinite alérgica	0

Quadro 3: Diagnósticos clínicos relatados entre os 40 integrados entrevistados da região B.

Apresentaram ainda dores musculoesqueléticas 50% dos entrevistados, conforme demonstrado no Gráfico 2 abaixo:

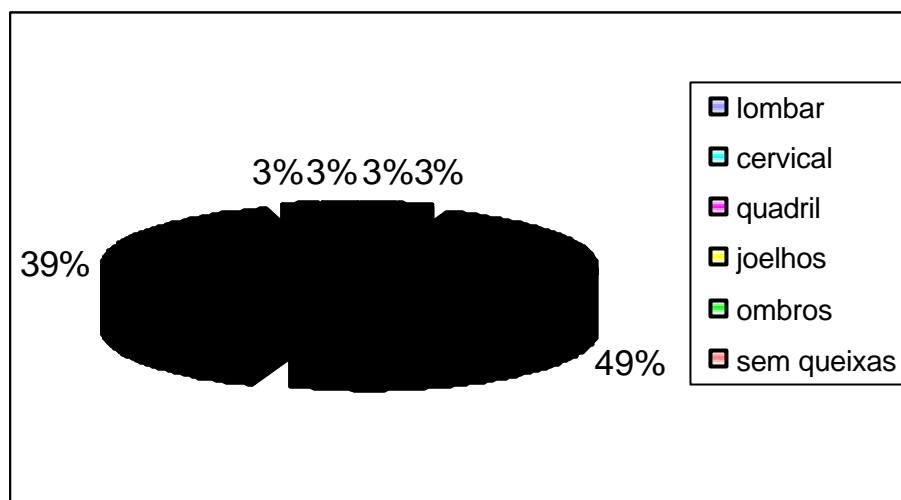


Gráfico 2: Presença de dores musculoesqueléticas encontradas entre trabalhadores da região B.

A freqüência destas dores musculoesqueléticas nos últimos 12 meses, foi diária em 10% dos trabalhadores com queixas da região B, 30,0% sem freqüência específica relatada como “de vez em quando”, de 8 a 30 dias/mês em 30%, e de 1 a 7 dias/mês em 30,0% dos entrevistados.

Na questão quanto aos sintomas freqüentes (semanais) e existentes nos últimos 3 meses, vários sintomas foram perguntados onde o trabalhador respondia afirmando ou negando sua existência na freqüência acima descrita, sendo os confirmados demonstrados na Tabela 4 a seguir, havendo também mais de uma queixa para alguns:

Tabela 4: Incidências de sintomas nos últimos três meses com freqüência semanal entre os entrevistados da região B.

SINTOMAS DIVERSOS	INCIDÊNCIA (%) (N=40)
Nervosismo	47,5
Tensão muscular	40,0
Irritabilidade	40,0
Cansaço ao acordar	40,0
Queimação no estômago	30,0
Cefaléia	30,0

3.2 As Tarefas

A tarefa segundo Guérin et al (1997, p. 25) corresponde a um conjunto de objetivos dado aos operadores, e a um conjunto de prescrições definidas externamente para atingir esses objetivos particulares. É um princípio que impõe um modo de definição do trabalho em relação ao tempo. Para os autores, o conceito da tarefa está ligado à necessidade de estabelecer métodos de gestão que possibilitem permitir a definição e medição de uma produtividade, decorrente da relação entre a ação de trabalho e ferramentas ou equipamentos utilizados.

Para esta etapa foi necessário realizar visitas às granjas para verificação das exigências de trabalho, análise das condições de trabalho, e levantamentos iniciais fundamentais ao estudo. Esta etapa foi realizada no período de dezembro de 2002 à março de 2003 quando foram visitadas 31 granjas da região de São José dos Pinhais, e entrevistados abertamente e individualmente 42 trabalhadores e familiares.

3.2.1 Caracterização do local de trabalho e dos equipamentos

Os integrados ao sistema de produção de frangos de corte são donos de galpões, em geral famílias onde trabalham o pai ou mãe, e dependendo da idade ou situação tem auxílio de um dos filhos no trabalho. Alguns trabalhadores herdaram os galpões dos pais, dando sequência ao trabalho.

Sua principal função é a de criar frangos para a empresa, sendo responsáveis pelo processo de criação das aves. O processo de criação se divide entre as seguintes fases: fase de criação 1, e fase de criação 2. A fase inicial de criação (ou fase 1) compreende o pintinho do 1º ao 28º dia, e fase final de criação (ou fase 2) do 29º ao 43º-45º dia, e em geral saem para o abate entre o 43º e 45º dia. O trabalho analisado deste estudo compreende as análises da fase 1 e fase 2 de criação.

Este trabalho de criação compreende atividades que são realizadas dentro de galpões de produção, na teoria a duração média varia de 4 à 5 horas de trabalho por dia e por galpão, sendo a fase inicial principalmente a primeira semana,

a que exige maiores cuidados. Os galpões são construídos em geral próximos às residências de terreno próprio, e apresentam as mesmas características gerais: são barracões de madeira, com chão de cimento, cobertura de telhas, cortinas internas e externas e grades nas paredes dos galpões. A Foto 1, é mostrado a parte interna de um dos galpões da região B, com um trabalhador executando uma das atividades:



Foto 1: Modelo de estrutura interna de um dos galpões da região B

Os galpões devem conter um espaço necessário para as aves, segundo a densidade de produção (quantidade de frangos por m^2). Nas granjas deste estudo a densidade média foi de 11 aves por m^2 , portanto caracterizada de baixa densidade. Outra consideração importante é sobre a temperatura da região, para que cuidados em relação ao clima interno sejam programados. A estrutura deve privilegiar a circulação do ar, que é controlada manualmente pelas cortinas.

Utilizam luzes, pelo quesito luz influenciar a performance (atividade) das aves. A iluminação fica permanente a partir da chegada dos pintinhos. Na produção de frangos, ao entardecer as luzes são ligadas e somente desligadas no clarear completo do dia. Segundo Franco, Vosgnac e Von Fruhauf (2000), a luz tem ação direta na produção, a alta intensidade aumenta a atividade das aves, utilizada em geral na primeira semana de vida, e a luz tênue diminui a atividade.

A duração do foto-período para o sistema de produção de frangos de corte baseia-se em maximizar o consumo de alimentos e, por consequência a eficiência de conversão alimentar, que condiciona a taxa de crescimento e respostas fisiológicas consideradas “benéficas” para as aves.

Outros equipamentos importantes são os aquecedores. O pintinho nas primeiras semanas exige especial manejo (atividade de cuidar do animal). É necessário um ambiente que retenha o calor (em torno de 30°), evitando o estresse entre os pintinhos do tipo “amontoamento por frio”, pois se amontoam para se aquecerem, em virtude do maior contato corporal entre eles. A temperatura adequada evita o medo do animal ou as doenças pela queda no sistema imunológico. Segundo os técnicos, o frango é muito susceptível ao calor, portanto o controle do micro-clima interno é fundamental para a saúde do animal. Os aquecedores predominantes neste estudo foram: sistema convencional de criação em círculos com campânulas, e a lenha. Existem ainda bebedouros para a hidratação das aves. Os tipos de bebedouros encontrados foram: calhas, pendular, e *niple* (tipo chupeta).

Durante o processo de criação são necessários comedouros, que devem permitir acesso livre ao alimento quando este for disponibilizado. Neste estudo os comedouros eram manuais, predominando s do tipo tubular.

Os frangos produzem mais calor à medida que crescem, devido ao aumento da massa muscular e do consumo de alimento. Em um aviário em clima quente, existem duas principais fontes de calor: o calor das aves e o calor que entra pelo teto. Deveriam ser utilizados em geral: ventiladores, nebulizadores e exaustores. Somente algumas granjas desta pesquisa apresentaram estes equipamentos.

Outras ferramentas são utilizadas: um rastelo para a atividade de revirar a cama, e baldes ou carrinhos de mão, que são utilizados para o enchimento de comedouros.

3.2.2. Fluxograma geral do trabalho analisado

Na Figura 4, encontra-se um fluxograma geral do trabalho realizado dentro dos galpões de produção de frangos de corte.

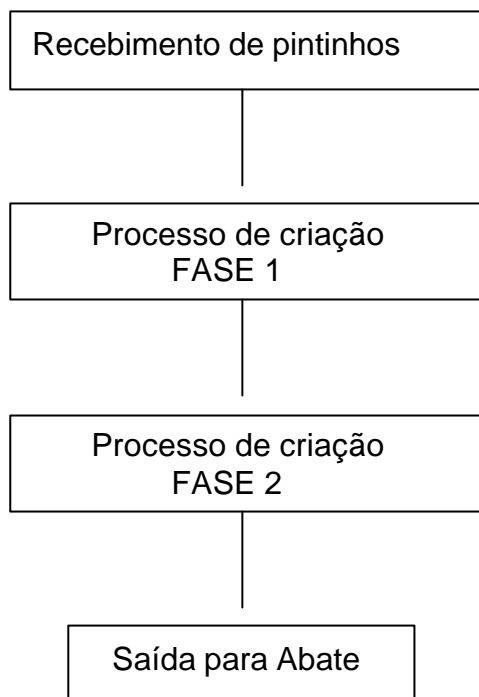


Figura 4: Fluxograma geral do trabalho na produção de frangos de corte.

3.2.3. As tarefas prescritas dos processos de criação

As principais tarefas manuais e repetidas diariamente, durante todo o processo são: lavar bebedouros, encher comedouros, revirar a cama, controlar constantemente a temperatura interna através de cortinas internas e externas, e aquecimento a lenha ou gás, de dia e de noite.

Antes da chegada dos pintinhos, a cama é montada no local onde ficarão os pintinhos após a fase de vazio sanitário (tempo necessário após limpeza e desinfecção dos galpões). As instalações são preparadas no mínimo uma semana antes do alojamento das aves (chegada de lote), e o tipo de material utilizado na cama é em geral a biruta de madeira (raspa de cepilho), por apresentar maior poder de absorção dos dejetos das aves. A montagem da cama é realizada por trabalhadores que retiram o material de caminhões e devem despejar e espalhar homogeneamente o material no chão.

Antes da chegada dos pintinhos, deve ser verificada a distribuição dos equipamentos: comedouro, aquecedor e bebedouro. Os processos de trabalho

analisados nesta pesquisa compreendem as etapas a partir da chegada dos pintinhos passando pelos processos 1 e 2 de criação, até a saída para o abate.

Na chegada dos pintinhos, início da fase 1 de criação, a tarefa dos trabalhadores é a de distribuí-los em círculos de proteção, formados por compensados, e organizar a distribuição dos mesmos. Esta tarefa dependerá do tipo de aquecedor que será utilizado no galpão. O local deve estar aquecido antes da chegada dos pintinhos (pelo menos duas horas antes), e com termômetro cerca de sete centímetros do chão. A temperatura aferida deverá estar entre 30 e 32°C. As bandejas e bebedouros devem estar também já abastecidos, e a ração deve chegar com antecedência à chegada dos pintinhos. A temperatura da água também deve estar em torno de 15 a 20°C (recomendações do supervisor).

Nas granjas em questão, a previsão de chegada por lote é de 8000 a 9000 pintinhos em geral, conforme o resultado obtido do lote anterior (produção em resultado final), mas evitando ter uma densidade (quantidade de frangos por m²) superior a 11 aves/m², principalmente por afetar a saúde e o bem-estar animal.

Existem nos galpões cortinas externas e internas. Na época dos “pinteiros”, como são chamados pelos trabalhadores, os círculos de proteção dos pintinhos, é colocada uma outra cortina transversal para que haja um controle de ventos e, portanto, que se mantenha o aquecimento, até a temperatura satisfatória. As cortinas devem ser levantadas ou abaixadas manualmente conforme a necessidade de se elevar ou abaixar a temperatura. As luzes durante a noite devem permanecer acesas constantemente nos primeiros dias.

Conforme os pintinhos vão crescendo ou mesmo quando faz muito calor nos primeiros dias, é necessário dar abertura de espaço lentamente. Se o espaço é aberto rapidamente, o consumo de ração fica comprometido visto que a distância dos pintinhos até as bandejas (onde são colocadas a ração) fica maior. Recomenda-se em geral que a primeira abertura ocorra no verão, entre o 2º e o 3º dia de vida, e no inverno entre o 4º e 5º dia de vida. A segunda abertura deve ocorrer no verão entre o 4º e 5º dias de vida, e no inverno entre o 8º e 10º dias. Entre o 15º e 17º dias devem ser retiradas as cortinas internas e transversais do galpão e ocorrer a abertura de todo o espaço dentro do galpões.

Os bebedouros devem ser verificados constantemente, pois a água vem de canos que podem ser entupidos ocasionalmente, e causar vasamentos. Os bebedouros infantis devem ser retirados após o 2º ou 3º dia e substituídos por

bebedouros suspensos (pendulares). Devem ser lavados manualmente e diariamente, conforme vão se acumulando sujeiras nos mesmos. Os comedouros devem ser enchidos diariamente. Conforme os frangos vão crescendo, mais bebedouros e comedouros devem ser colocados, e devem ser erguidos os bebedouros (altura necessária para facilitar o consumo). As mudanças devem ser gradativas nas trocas de bebedouros e comedouros para promover adaptação dos pintinhos ao novo sistema.

Os trabalhadores devem também verificar e controlar a presença de ratos e cascudinhos, sendo estes últimos comumente encontrados embaixo dos comedouros, e retirar as aves mortas dos galpões. Ainda acompanhar a chegada de ração que é colocada por um caminhão no silo; recebem duas grandes remessas sendo que, uma que deve anteceder a chegada dos pintinhos na fase 1 e outra na fase 2.

A partir do 15º dia, o espaço total deve ser aberto, e entra uma nova tarefa: a de revirar a cama já úmida para evitar formação de blocos na cama, decorrente do acúmulo de dejetos.

Para o setor de produção, desde o primeiro dia de vida o pintinho é visto como um objeto transformador de alimento, convertendo proteínas, vegetais, minerais e vitaminas em carne de primeira qualidade. Para eles, o pintinho não deve desperdiçar energia pelo organismo, para suprir falhas no controle de temperatura ou por deslocamentos excessivos até comedouros ou bebedouros. Essa transformação de alimento para as empresas responsáveis é tão eficiente quanto for o seu manejo, de grande responsabilidade, portanto do seu tratador.

As tarefas devem ser repetidas na fase 2: lavar bebedouros, encher comedouros e revirar a cama, e as cortinas do teto (túneis) devem ser abertas em algumas áreas para que os gases (em especial a amônia) possa sair. Uma característica comum à fase 2 de criação, é que os frangos grandes necessitam de mais comedouros e bebedouros, e ainda a cama necessita ser revirada mais vezes em virtude do aumento dos dejetos das aves aumentando portanto o trabalho manual.

3.2.4 As exigências do trabalho

As exigências da empresa perante o trabalhador são responsabilidade, sensibilidade, percepção, iniciativa e criatividade, sendo portanto complexas e cognitivas. Espera-se que o trabalhador seja responsável ao cuidar das aves, visto que uma vez confinadas dentro dos galpões dependem de cuidados especiais. Uma vez que os pintinhos chegam até a saída para o abate, os cuidados devem ser diários não existindo portanto folgas em finais de semana ou feriados, a menos que os familiares se revezem entre si.

A percepção é uma exigência importante do trabalho, em todos os momentos de criação, o trabalhador deve estar atento a detalhes que predizem o bem estar animal.

Existem também exigências fisiológicas e biomecânicas pelo esforço físico exigido ao realizar as atividades, principalmente de enchimento de comedouros e revirar a cama.

Dentro das exigências ambientais, encontramos um ambiente com riscos químicos e microbiológicos. Dentro das substâncias químicas de maior risco existem os gases. Os gases normalmente encontrados dentro dos galpões são: amônia, monóxido de carbono e dióxido de carbono. A amônia é produzida durante a degradação biológica do esterco, sendo sua presença mais acentuada na fase 2 de criação. Quanto ao riscos microbiológicos, encontram-se fungos, bactérias, vírus, etc, sendo principalmente veiculados pela poeira. As poeiras orgânicas são comuns no meio de produção animal decorrente dos excrementos das aves, mofos, penugens, etc. Em geral, alguns fungos de potencial alérgico são encontrados em galpões de frangos.

3.3 As atividades de trabalho

A atividade de trabalho para Guérin et al (1997) é um conjunto dos fenômenos (fisiológicos, psicológicos, psíquicos, etc) que caracterizam o ser vivo cumprindo atos. As atividades de trabalho descritas nesta pesquisa são derivadas

dos dados obtidos através de entrevistas individuais e observações realizadas durante as visitas às granjas.

Esta etapa ocorreu no período de novembro de 2003 a março de 2004. Foram visitadas 60 granjas e entrevistados 80 trabalhadores, sendo 40 trabalhadores de cada região, tanto da região A quanto da região B. O nível de escolaridade dos integrados foi considerado baixo, e portanto os relatos foram descritos da forma que foram ditos.

3.3.1 A preparação para o processo de criação: fase 1

Antes da chegada dos pintinhos, a cama deve ser montada, e o tipo de material utilizado é aquele encontrado no mercado; nesta pesquisa o material utilizado para o revestimento foi o cepilho. A facilidade ou não de encontrar o material no mercado depende entre outros fatores de questões econômicas. A lenha é usada durante toda a fase inicial e a quantidade depende das condições climáticas externas. Conforme relatado pelos técnicos a lenha obtida nem sempre vem de áreas de reflorestamento, e muita lenha é necessária para o aquecimento nas primeiras semanas, correspondendo a lenha vinda de aproximadamente 20 árvores de tamanho médio por hora para cada galpão. O relato indicou que para apenas um galpão das 60 granjas visitadas, são necessários para o aquecimento de um galpão até os 14 dias de produção, lenha obtida de cerca de 6720 árvores de tamanho médio.

Existiu no período do estudo uma grande dificuldade relatada entre os trabalhadores da região A em encontrar lenha e cepilho: *“não é fácil achar lenha e cepilho..”*; *“lenha tá difícil encontrar...”*. Existiu uma preocupação inicial em se conseguir o material necessário para o revestimento da cama, e ainda quanto à preocupação de se conseguir a tempo de se preparar adequadamente os galpões.

Conforme a dificuldade, acabavam muitas vezes recrutando outros trabalhadores para ajudarem no serviço manual de espalhar com vassouras o material no chão dos galpões, sendo muitas vezes necessário arcar com despesas de serviços extras que não são reembolsados pela empresa. A preparação inicial e os custos dos materiais são de responsabilidade do trabalhador contratado. É importante ter uma organização e controle, para prever e prover as necessidades.

Alguns trabalhadores da região se preparavam com antecedência e outros não. Alguns mantiveram a postura de querer se preocupar somente após a saída do lote, e limpeza dos galpões; outros já fechavam acordos pré-estabelecidos com fornecedores. Os que não se preparavam com antecedência corriam riscos de não encontrar o cepilho na época necessária, e corriam o risco de estresse por descuido próprio e falta de organização.

Nesta situação houve o seguinte comentário de trabalhador da região A: *“a empresa não tá nem aí...”*. Em comentário sobre esta indignação, o trabalhador questiona que a empresa que deveria se preocupar com o fornecimento de cepilho, e não o integrado, questionando a falta de incentivo para o trabalho, como em outros comentários de trabalhador da região A: *“devia ajudar mais os integrados ..com financiamento para os barracões, fornecendo cepilho e lenha, equipamentos..”*. Questionamento ainda: *“pode lê o contrato, não tem nada a nosso favor”...*, se referindo a seu contrato de prestação de serviços com a empresa. Esta indagação demonstra de uma forma geral uma insatisfação em relação ao trabalho, visto o trabalhador crer que existem mais desvantagens que vantagens neste tipo de trabalho na época da pesquisa. O fato de acreditar ser de responsabilidade da empresa e não sua, não o exclui da responsabilidade visto que não foi o acordado. Em contrapartida, há uma insatisfação evidente, que será abordada na sequência, visto que estes dados iniciais não evidenciam muito os fatos.

Um fato é que alguns trabalhadores acreditam que não há como mudar a situação, denotando um conformismo. Na pergunta aberta sobre se valia ou não a pena continuar no trabalho, respondeu: *“depois que escolheu isso, tem que ser isso...”* (região A). Como muitos já investiram alto na construção dos galpões (avaliação na época em torno de R\$ 40.000,00), muitas vezes com quantia obtida através de empréstimos de banco alegaram que o investimento era alto, e não podiam trocar de atividade : *“que vai fazê com esses galpões, já se investiu muito..”*. Algumas pessoas são relutantes às mudanças, escolhem um destino e acabam nele mesmo quando não são mais felizes, ou não estão mais satisfeitas; muitas vezes por medo de se arriscarem em outras atividades, variando conforme seus valores, cultura e personalidade, em geral são resistentes à mudança porque querem manter o seu *“status quo”* de segurança, sendo que hoje em dia vivemos em tempos turbulentos em constantes mudanças, e este tipo de pensamento só causa emoções desagradáveis ao trabalhador.

Um comentou: *“já não tenho mais idade pra mudar..”*, demonstrando a antiga crença cultural de que o “o velho não é capaz”. Acreditar ou não na sua capacidade pessoal vai além de fatores como idade, ou mesmo composição corporal, é fonte mais do auto-conceito e da auto-estima do que questões físicas ou fisiológicas. Crenças culturais formam paradigmas que muitas vezes são difíceis de mudar.

Trabalhadores da região A questionaram sobre o fato da empresa ter parado de distribuir um jornalzinho entre os integrados por questões financeiras, onde colocavam os resultados de todas as granjas, e portanto os trabalhadores “concorriam” nas colocações entre primeiro e segundo lugares. Houve comentário como: *“precisava dar mais incentivo como no jornalzinho..”*, para alguns o jornalzinho dava um “status” perante os demais de produtividade, de eficácia que para alguns pareceu ser muito importante. Muitos associaram a falta de distribuição deste jornalzinho como a falta de incentivo pela empresa, sob um aspecto as vezes maior que a questão dos atrasos financeiros. Isto demonstra a diferença nos valores pessoais, e como alguns necessitam e gostam do “poder” e do status de ser “o melhor”.

Quando o lote recebe o carregamento e as aves adultas são levadas para o abate, os galpões passam por uma limpeza e desinfecção em um período denominado de “vazio sanitário”, necessário antes do início de preparação do galpão. Recomenda-se que as cortinas sejam lavadas a cada lote que sai, mas alguns comentaram que lavavam as cortinas a cada 2 lotes, outros a cada 3 lotes (região A), alegando: *“dá muito trabalho”*. Na região B foi mais comum encontrar o comentário que lavavam as cortinas ao final de cada lote. Reclamar das atividades de trabalho é também um sinal de insatisfação no trabalho.

Após a preparação da cama, todos posicionaram os aquecedores e bebedouros e prepararam o círculo montado de proteção, formados em geral por compensados (“os pinteiros”). O local foi aquecido antes da chegada dos pintinhos nos locais verificados ao menos duas horas antes, e com termômetro em média sete centímetros do chão, medido em geral com uma régua e a temperatura conferida entre 30 e 32°C.

3.3.2 A chegada dos pintinhos e cuidados na primeira semana

Em geral, quando o carregamento dos pintinhos chegava, todos os trabalhadores estavam com os galpões preparados apesar das dificuldades, e ansiedades geradas. Houve uma grande preocupação em relação à chegada dos pintinhos que gerou uma certa ansiedade, sobre às condições que chegam os animais, em virtude do tempo gasto no transporte. Se houver qualquer complicação na estrada pode ocorrer atraso no transporte, colocando os pintinhos em risco de vida, e aumentando o sofrimento animal.

Um aspecto comentado sobre o carregamento e transporte dos animais foi o fato de alguns trabalhadores acreditarem que quando os pintinhos saem da parte de trás do caminhão já vêm enfraquecidos, pois na verdade pela empresa os mais enfraquecidos são os últimos a serem carregados pela empresa no caminhão. Dizem que este fato ocorre quando a “matriz”, como é denominada a “mãe”, é velha. Quando os trabalhadores recebem os primeiros pintinhos a serem descarregados, alguns já sabem que deverão intensificar os cuidados nas primeiras semanas, e outros já crêem que o lote será ruim.

A maneira de se tratar esta questão foi variada. Na questão sobre o fato dos pintinhos virem enfraquecidos notou-se uma diferença de atitude em alguns trabalhadores: *“chego até a dormir dentro dos galpões nas primeiras semanas para cuidar melhor..” (região B)*, demonstrando uma certa afeição pelo trabalho. Como de uma maneira diferente houve a resposta: *“chegaram caídos..quase morrendo de calor.., ainda tem que salvar !..”(região A)*, sendo nesta segunda resposta, demonstrado um certo descontentamento, como o fato de já virem enfraquecidos por “culpa de empresa” e ainda terem que se esforçar para salvá-los...diferenças entre percepções do trabalho, e mesmo afeições em relação ao trabalho.

Outro relato de um trabalhador da região A: *“se tiver pintinhos bõo..depende de mim..”*, demonstrando uma crença de que se são enfraquecidos ou “ruins” como acreditam, se morrerem não é por sua culpa ou por seu erro de manejo. Alguns apresentaram a crença de que se o pintinho for “bom” o lote será bom, e se o pintinho for “ruim”, o lote será ruim. Classificam em geral os pintinhos “ruins” quando vem muito enfraquecidos da viagem e ao serem colocados nos pinteiros demoram para buscar água e comida. Crenças individuais como acreditar ou não que é responsável pelo resultado final do lote interferem aparentemente nas atitudes.

A chegada dos pintinhos aconteceu em geral sem escolha de dia da semana, muitas vezes chegando aos domingos pela manhã, bem cedo. Este fato gerou desconforto para alguns trabalhadores da região A: *“não respeitam a hora de chegar...”*. Seria melhor para alguns, como colocado verbalmente se os horários não fossem tão cedo, porque muitas vezes ainda está escuro. Para outros, o horário não foi colocado como problema, pois esperam ansiosos pela chegada do novo lote, portanto o valor dado à questão de horário neste caso, não pareceu problema.

Outra grande preocupação é em relação a chegada de ração. A ração na maioria das granjas chegou antes dos pintinhos, o que é o mais indicado. Houveram relatos de trabalhadores que a ração chegou cerca de 3 a 4 horas depois da chegada dos pintinhos, causando insegurança e receio de não receberem. Uma situação grave relatada por um dos trabalhadores (região B) em lotes anteriores foi o caso de falta de ração já quando os frangos estavam grandes, ocorrendo atraso na entrega por três dias. As aves não tiveram o que comer, e o trabalhador e sua família não souberam o que fazer. A angústia desta situação foi relatada com bastante intensidade, pois gerou canibalismo entre as aves e perda total do lote (em uma das granjas), e caminhões cheios de frangos mortos despedaçados foram removidos do local. Sobre este fato, o trabalhador relatou : *“minha vontade era de soltá-los, mas não eram meus, e sim da empresa!..”*

Num dos períodos observados (final de 2002), o mercado de produção de frangos estava em grande crise, pela escassez do milho, fonte principal de alimento das aves. Durante as entrevistas realizadas constatou-se uma insegurança dos trabalhadores em relação a este fato. Muitas entregas estavam chegando horas depois o que deixava os trabalhadores preocupados quanto ao fato do animal passar fome e pelo resultado que isto pudesse representar. Relatos comuns de reivindicação: *“Não deixar faltar ração”*. Alguns demonstraram um maior sentimento de pena pelas aves, outros pelo prejuízo financeiro que esta situação poderia causar.

Quando os pintinhos chegavam em caixas, o trabalhador selecionava aqueles que apresentam algum problema (chamados de “refugos”). Na amostragem, além de efetuar a contagem dos pintinhos existentes nas caixas coletadas, deve-se procurar a presença de algum desses fatores (que consideram o pintinho “sadio”): penugem seca e fofa, olhos arredondados e brilhantes, umbigo bem cicatrizado e sem infecções, abdome firme, canelas brilhantes e enceradas. Pintinhos com

problemas como pernas retorcidas, cabeças e olhos defeituosos, mais de duas patas, ausência de controle no pescoço (suposto erro de vacinação), entre outros, e que apresentarem inviabilidade de sobrevivência (refugo), deviam ser separados e a pedido do técnico, deviam ser mortos orientando para quebrar-lhes os pescoços. A ordem dos supervisores é de matá-los para que não consumam a comida dos demais já que normalmente não terão chances de sobrevivência. Era comum ver os técnicos pegando refugos nos galpões e quebrando-lhes os pescoços forçando suas cabeças contra os comedouros de latão, sendo notado que alguns trabalhadores desviavam a visão. Como na chegada dos pintinhos nem sempre o técnico estava junto, nem sempre era executada esta tarefa.

Pode-se notar as diferentes reações dos trabalhadores, quanto a este fato. Alguns trabalhadores esconderam os refugos dos técnicos, quando as visitas estavam próximas, e alguns isolaram os animais para que morressem naturalmente pois alguns acreditam que é “pecado” matar os animais: *“não mato.. não me sinto bem...”*, pela crença de estar fazendo algo religiosamente incorreto e não percebendo que o isolamento sem água e comida pode ser uma tortura até maior para o animal.

Alguns ainda pediram para que outras pessoas matassem. É comum escutar em ambos os sexos (de ambas as regiões), apesar de alguns terem se mostrado indiferentes: *“não gosto de matar os refugos”*, *“tenho dó do bichinho..”* demonstrando uma afeição pelo animal e um certo sofrimento em ter que executar esta tarefa. Algumas crenças culturais em ambas as regiões (A e B) de que o homem, sexo masculino, não pode exteriorizar sentimentos foram encontrados em respostas como: *“tenho dó...mas não posso demonstrar muito..”*

Estas expressões denotam um sentimento em relação ao animal. A questão colocada aqui é porque matá-los se poderiam sobreviver em outro ambiente (fora dos galpões). Talvez não se adaptassem ao ambiente imposto de produção, mas se adaptariam a outro ambiente de criação e poderiam sobreviver. Esta questão é colocada, como no relato: *“a gente pensa: será que não podia melhorar este refugo?...”*.

Quando os pintinhos chegaram, eram distribuídos nos “pinteiros” que já estavam aquecidos. Foram colocados papéis em volta dos comedouros, que segundo os trabalhadores, serviam para fazer barulho e estimular os pintinhos a comerem, conforme demonstrado na Foto 2:



Foto 2 : Colocação de papéis em volta dos comedouros.

Três pinteiros foram em geral montados em cada galpão, e a temperatura variou entre 32°C e 33°C. O comportamento inicial dos pintinhos foi de buscar água depois comida, e quando chegaram alguns estavam esgotados e logo se amontoavam na tentativa de dormir, em virtude das longas viagens e do estresse que passaram até a chegada às granjas.

Os trabalhadores detectaram melhor os “refugos” quando perceberam que os mesmos não buscavam nem comida nem água. Alguns pintinhos chegaram com sequelas de má vacinação, com pescoços descontrolados ou para trás, ainda alguns com alterações genéticas com mais de duas patas. Ainda assim, na sua maioria alguns trabalhadores não mataram os mesmos, fato observado em ambas as regiões.

A diferença de afeição (emoção) em relação ao animal (objeto do trabalho), entre alguns trabalhadores de ambas as regiões, foi observado nos relatos: *“não tem mãe..se apegam na gente..”*, *“a gente aprende a ter amor pelos bichinhos...”*, e *“parece que estou escutando a conversa deles...”*, *“chego a conversá com eles..”*; *“eles vem atrás da gente..”* vale ressaltar que estes foram relatos de trabalhadores do sexo feminino. Para estes, a crença de que é importante conversar com os pintinhos, e que criar frangos dá alegria, esteve presente bem como de acreditarem que os frangos sofrem durante o processo de criação; portanto devem ser bem cuidados para tentar minimizar seus sofrimentos.

Este fato afetou também diretamente o comportamento dos trabalhadores durante o trabalho, principalmente durante a primeira semana de criação. Na primeira semana de criação alguns trabalhadores acordaram durante a noite mais vezes que outros para verificar a temperatura dentro dos galpões. Houve em geral, um revezamento entre os familiares. No verão levantaram de 2 a 3 vezes, e comentaram que chegam a levantar até três vezes durante a noite, no inverno, dependendo do clima externo, tanto pela temperatura quanto por chuva ou alguma ventania, etc . As luzes ficaram acesas e eram reguladas nas granjas por um “timer” (automático).

Alguns trabalhadores levantavam mais vezes que outros para verificar a temperatura durante a noite, uma pelo valor dado ao fato de não querer ver o animal sofrer, sendo a crença de que “o bem-estar animal é importante”, ou pela crença de que “depende de mim o resultado do lote” sabendo que se não verificar constantemente pode haver falhas de manejo, dependendo portanto dos valores individuais e de crenças individuais como de auto-eficácia. Relataram em geral que o sono fica perturbado neste período por interferir no ciclo circadiano individual.

Para alguns o componente afetivo-emocional acabou gerando para alguns um fator motivacional importante nos cuidados durante esta fase. O motivo pelo qual nos comportamos de determinada maneira é influenciado por nossos sentimentos subjetivos (emoção) em relação às coisas, aos acontecimentos e às pessoas. Relatos da região B: *“ficá sentado só olhando os bichinhos me dá alegria!”*, ou *“a gente aprende a ter amor pelos bichinhos...”*, com relato de trabalhador (região A) que comentou ficar nos galpões quando não está trabalhando, só observando os animais.

Em uma granja da região B, a mortalidade na primeira semana chegou em 540 pintinhos, gerando uma angústia entre os trabalhadores que levantaram 4 a 5 vezes durante a noite para a verificação da temperatura interna, mas segundo eles de nada adiantou: *“sofremo bastante...”*, isto reforçou para alguns pela experiência vivenciada a crença de que se os pintinhos são “ruins” não têm o que fazer. Algumas diferenças entre as afeições em relação ao trabalho e crenças relacionadas ao trabalho podem ser analisadas nos relatos: *“é normal quando morrem pequenininho..não depende da gente...”* (região A); e *“às vezes vem pintinho ruim..a gente faz de tudo!..”* (região B). No primeiro relato, uma característica de não ser responsável pelo fato de o pintinho morrer ou não, não valorizando seu trabalho e

dedicação necessária e, no segundo, uma característica de que posso mudar o resultado do lote, salvar os animais, que isto em geral dependerá dos cuidados e atenção dispensada, portanto com atitude positiva em relação ao relato da região A, com uma crença de auto-eficácia.

Dentre as atividades do trabalho nesta fase, encontramos a de manter os bebedouros em bom funcionamento, e colocar ração à vontade nos comedouros. Os trabalhadores devem andar nos pinteiros e ao mesmo tempo ter muita atenção ao andar, para não pisar nos pintinhos. A velocidade e os cuidados nos deslocamentos nos pinteiros foram variados entre os trabalhadores, e dependeu do tempo dispensado para a atividade, se tinha outra atividade para ser realizada além do trabalho da granja, e novamente da importância que é dado à morte de um pintinho, ou dois que fossem pisoteados. Percebeu-se que os cuidados ao caminhar foram maiores naqueles que demonstravam uma afeição pelo animal.

Alguns trabalhadores do sexo feminino comentaram que se sentiam melhor dentro dos galpões trabalhando, que realizando serviços domésticos (no lar). Muitas se sentiam melhor dentro dos galpões por estarem um pouco sozinhas, sem cobranças ou indagações de familiares. A dedicação ao trabalho dentro dos galpões teve uma tendência a ser maior para as mulheres que para os demais trabalhadores masculinos. O fato de se sentirem bem dentro dos galpões, e em ambiente que percebem como agradável e prazeroso pode proporcionar uma maior dedicação às atividades. Neste fato também apareceram problemas de relacionamento familiares, e muitas vezes colocaram o trabalho como “fuga aos problemas”, e acabavam se dedicando mais.

Alguns trabalhadores relataram realmente gostar de criar frangos, em especial na fase inicial. Muitos do sexo feminino disseram (região A): *“adoro quando são pintinhos !..;“tando lidando com eles (pintinhos) é uma terapia...”*,e relato da região B: *“eu amo o que eu faço!...”*.

Manifestaram-se que lidar com frangos era a melhor trabalho para eles. As respostas foram variadas: *“é um serviço em casa..o melhor que tem”*(região B), colocando a vantagem de o galpão estar próximo à casa e portanto facilitar os deslocamentos ao trabalho; outro trabalhador relatou: *“parece serviço de mulhé..”*, por considerar monótono e repetitivo e estar associado à limpeza e cuidados com animais, mostrando crenças culturais em relação às atividades laborais femininas.

Ainda sobre a questão de ser ou não o melhor trabalho, outras respostas como: *“melhor que na roça..”* (região A), comentando que mesmo o preço do frango ser baixo, o trabalho é melhor por despender menos tempo para o trabalho, por estar próximo à família; outro comentário, fazendo comparação com outro trabalho de produção animal: *“é mais estressante trabalhá com suino..”*. Esta foi uma resposta muito obtida em ambas as regiões, porém para alguns a questão é inversa: *“granja dá serviço..lavoura não é tão pesado, mas tem que gostá..”*, mostrando as diferenças existentes quanto à percepção ao trabalho. Ainda respostas como: *“se tivesse estudado não criava frango..”*(região B), com a crença de que este trabalho é para quem não tem estudo. Outras respostas da região B foram: *“pra falar a verdade...é!”*, *“é um passa tempo..”*. Outro comentário, já mostrando insatisfação foi: *“o preço para o integrado não tá bão..já foi bão..”* (região A). Este último comentário traz a questão salarial como um fator de insatisfação.

Alguns trabalhadores associam o trabalho de produção animal com qualquer outro trabalho, sem se preocupar com o fato de o objeto do trabalho ser um animal vivo que irá reagir conforme o comportamento humano. Já foi comentado nesta pesquisa o quanto o comportamento humano influencia no bem-estar animal, podendo interferir até mesmo na produtividade uma vez que o medo constante gerado no animal causa estresse. Portanto é importante o conhecimento sobre as influências e diferenças neste tipo de trabalho: Homem x animal.

Quanto aos equipamentos, os aquecedores utilizados nos galpões observados de ambas as regiões eram aquecedores à lenha, que em geral promoviam maior economia. Existiram ainda nos galpões cortinas externas e internas. Na época dos “pinteiros”, foram colocadas cortinas transversais para que houvesse um controle de ventos e, portanto que se mantivesse o aquecimento até a temperatura satisfatória. As cortinas foram abaixadas ou levantadas manualmente, conforme a necessidade de se elevar ou abaixar a temperatura.

Existiu para alguns uma dificuldade em tomar a decisão de quando abaixar ou levantar a cortina. Como a região investigada foi caracterizada por inconstâncias climáticas houve o receio de abrir e abaixar a temperatura, e a tendência foi de não levantar a cortina a menos que o tempo estivesse aparentemente bem estável.

Em um dos dias de observação a temperatura dentro do galpão observada no termômetro estava em 35°C, mas o termômetro não estava na altura

dos pintinhos. Na altura deles a temperatura deveria estar mais elevada. Alguns pintinhos estavam com diarreia, e o trabalhador não considerou a situação agravante, e faltou-lhe atitude para agir de imediato, também não percebeu que o termómetro estava em altura inadequada. A primeira saída dos trabalhadores deveria ser aumentar o espaço dos círculos para dar aos pintinhos mais espaço e com isso, melhorar a temperatura no local; mas ficou com receio de a temperatura baixar e ficar frio.

Decidir então quando levantar ou não as cortinas, ou aumentar ou não o espaço dos pinteiros pareceu um impasse difícil, pelo receio de a temperatura baixar ao longo do dia. O fato de não levantar a cortina, ocasionou alta mortalidade entre os pintinhos, e o fato foi classificado pelo técnico como *“erro de manejo”*, e o trabalhador da região A argumentou: *“ como que eu ía sabê...fiquei com medo de esfriar e eles sentirem frio...”*, na verdade no momento não valorizou tanto o fato, e relatou não saber dos possíveis riscos à saúde dos animais.

A perda de 10% das reservas de água produz perda de peso, e quando é superior à 20%, colocará a vida das aves em risco. A temperatura não deverá estar acima de 24°C (após a terceira semana de produção), pois a ave já a perceberá como quente. A hidratação das aves se torna um fator muito importante para a produção e bem-estar das mesmas.

Houve uma dificuldade relatada em alguns aspectos: um sobre a percepção quanto ao risco à saúde dos pintinhos (bem-estar animal), outro quanto à tomada de decisão para uma solução, e outro ainda em relação à informação. De um modo geral, a redução na eficácia de uma tarefa é atribuída a uma redução na vigilância ou atenção do trabalhador. Estes fatores dependem de processamento de informações, treinamentos, características individuais, etc. Um fator que também influenciou esta percepção e valorização do fato que pudesse incentivar uma atitude imediata, foi o motivacional.

Conforme visto na revisão de literatura, a motivação é estimulada por desejos ou necessidades, e isto estimula a percepção aos fatos. Um impulso motivacional pode estimular a atenção e o esforço para perceber e explorar o campo perceptivo, pois quanto mais forte for a necessidade do indivíduo, mais disposto ele estará a perceber os aspectos significativos para alcançar esta necessidade. Este trabalhador relatou por várias vezes: *“a empresa não está se importando com a gente..”*, *“a empresa não tá nem aí...”*. A percepção portanto, pode ser facilitada ou

inibida por estados especiais de necessidades e desejos, e voltada a aspectos específicos do ambiente ou dos interesses, conhecimentos, experiências e motivações.

Um aspecto importante e bastante comentado entre os trabalhadores foi em relação aos treinamentos, que não existiam. Quanto aos treinamentos: *“não tem treinamento, a gente só recebe ordens do supervisor...”*. Em geral herdaram os galpões dos familiares, ou constroem os galpões sem terem experiência e recebem instruções dos supervisores. Comentários como: *“nunca passou nenhum curso..”*, *“a gente aprende com o tempo..”*, alguns com uma preocupação em relação aos animais, visto que pela pouca experiência inicialmente são mais susceptíveis a erros, e susceptíveis de promover mais sofrimento aos animais; como no comentário: *“a gente se bate bastante..morre muito pintinho no começo..”*

Apresentaram muitas dificuldades em perceber as diferenças existentes entre as granjas. Existem localizações diferentes, umas mais expostas aos ventos (ventilação diferente), umas com árvores, outras não, além de os animais não serem os mesmos, fatores que interferem nos cuidados com a temperatura interna e gerais. Alguns tem a crença de que se fizer igual em um lote que deu certo, tem que ser feito igual no outro; ou ainda, se algum procedimento realizado por um vizinho integrado deu resultados positivos no lote, tende a copiar as atividades acreditando que vai dar certo no seu lote. Em detalhes como: horários de levantar, abaixar as cortinas, e o quanto, quantidade e locais de venenos para os cascudinhos e ratos, etc. Mas indagaram: *“às vezes cuida lá..e aqui e não dá igual !..”*, ou ainda *“fiz igual ao outro..e ele teve resultado bom, eu não..”*.

Entre os elementos capazes de influenciar a percepção também encontramos aspectos culturais e pessoais (características da personalidade). Quando se fala em diferenças de personalidade em geral, fala-se em diversas capacidades sensoriais e cerebrais, diferentes experiências de vida e os diversos contextos geográficos e culturais, portanto cada indivíduo apresenta habilidades específicas, motivos, valores e traços específicos que irão constituir sua personalidade.

No caso de percepção, quanto aos riscos à saúde dos pintinhos, houve falha na tomada de atitude, uma vez percebidas as alterações comportamentais nos animais, ainda falha no conhecimento sobre as complicações que podem ocorrer em relação à saúde animal, e pouca conscientização sobre a importância das tomadas

de atitudes imediatas (“ter iniciativa”) em situações de risco; além do acompanhamento constante da temperatura ambiente para que a mesma não tivesse elevado a ponto de prejudicar o bem-estar animal.

Também verificavam outras possíveis intercorrências (vazamentos de água, presença de cascudinhos, etc) dentro dos galpões durante o dia, após as atividades internas principais realizadas (em geral executadas durante o período da manhã).

Em relação ao fato de terem que levantar durante a noite, para verificar a temperatura interna nos galpões produziu para alguns um certo desconforto, por razões relacionadas à troca de temperatura entre o quente e o frio (dentro e fora dos galpões), situação mais agravante no inverno, dependendo do valor dado a este fato. Quando estão dentro dos galpões, levam a lenha até o aquecedor introduzindo-as com o peito próximo à entrada do aquecedor, a temperatura é alta e muitos recebem fumaça nos rostos. Alguns comentários foram relatados: *“pega o cheiro de fumaça no corpo...nas primeiras noites é preferível nem dormir !..*, ou ainda possíveis agravantes para a saúde, como: *“a fumaça irrita os olhos “.*, *“o bafo da lenha..dói nos pulmão..”*; e *“a sinusite ataca principalmente ao fazê fogo...”*. Alguns com problemas renais alegaram que os têm devido a crença de que “o choque térmico entre o quente e frio faz mal para os rins”.

Outras atividades diárias na primeira semana foram a de lavar os bebedouros infantis, retirando a sujeira, ir aumentando o número de comedouros, cuidar e controlar o surgimento de “cascudinhos” e aranhas que surgiam comumente debaixo dos comedouros.

Um dado observado foi que os pintinhos dormem “em pé”, com um comentário: *“desmaiam de cansados”*. Alguns relatos de trabalhadores trouxeram certa angústia durante o processo de criação na forma de confinamento em galpões, e ainda lamentaram o processo de produção atualmente realizado com a redução do tempo de vida dos animais. Comentário: *“que vida mais curta...”*.

A cama nesta fase inicial ainda estava seca, não sendo necessário remexê-la (atividade que será abordada posteriormente). Nos finais de semana os cuidados foram mantidos, e a responsabilidade pelo trabalho era fundamental. Como dito em trabalhador da região A: *“é de muita responsabilidade...toda hora cuidando...”*, *“dá vontade de ir à praia..mas não dá..”*. Sobre este comentário, é colocada a dedicação necessária e o não reconhecimento pela empresa quanto ao

trabalho, principalmente associado aos atrasos nos pagamentos. *“dia de alojar.. dia de abate...e o dia do pagamento ??..”(região A)*, na época analisada os trabalhadores estavam recebendo o pagamento com atraso variando de 2 a 3 lotes.

Esta questão pode ser interpretada como um “sacrifício” na realização da atividade por exigir cuidados nos finais de semana e feriados, como demonstrado no ato do relato, colocando que não há folgas nem nos finais de semana. Fato que deve ser lembrado, é que esta imposição é claramente cobrada pela empresa no início do contrato, e o trabalhador assume e sabe dos compromissos. Como ainda: *“é um compromisso que a gente tem...”(região B)*; e *“o trabalho do integrado é danado.. não tem final de semana nem feriado..”(região A)*.

3.3.3 Atividades subsequentes na fase 1 de criação

A fase 1 de criação engloba a fase da primeira semana, e se prolonga até o 23º dia de criação. Em seqüência as observações das atividades, no quinto dia os trabalhadores tiraram os bebedouros infantis que são mais baixos, e colocaram os suspensos. Quando entraram os bebedouros suspensos, uma das preocupações e cuidados no manejo foi para que os bebedouros ficassem na altura dos olhos dos pintinhos, portanto este detalhe deveria ser acompanhado durante o crescimento. Exigiu novamente percepção do trabalhador e atenção a este detalhe. Muitos bebedouros não respeitavam estas condições, e muitas vezes alguns trabalhadores adequavam apenas quando o supervisor estava para chegar.

Este fato de executar a atividade, ou fazer as conferências somente quando o supervisor estava para chegar denotou além de outros fatores uma falta de zelo pelo trabalho de criação. Os mesmos fizeram os seguintes comentários sobre o supervisor, que demonstraram conflitos interpessoais: *“dizê que o lote tá bão.. tá beleza.. nunca!...”*, *“ele vê que tá bom, mas não dá o braço a torcer..”*. Alguns trabalhadores da região A alegaram que verificariam mais detalhes se o supervisor desse mais valor ao seu trabalho, alegando que por mais que acreditassem estar executando as tarefas corretamente o supervisor nunca havia feito um elogio que os estimulasse a continuar com a dedicação ao trabalho, como no relato: *“só tá negativo.. nunca tá bom..”*

Houve uma diferença nos comportamentos na região B, onde a relação com o supervisor era mais favorável. A maioria dos trabalhadores se referiam com elogios ao supervisor da região B, como nos relatos: *“quando dá resultado..o técnico dá parabéns!...”*, *“quantas vezes dava errado...e ele reanima nós..”*, e ainda *“ele não pede ele manda..mas motiva..”*.

A importância do estilo de supervisão trouxe um fator motivacional ao trabalho, que fez com que os trabalhadores acentuassem os cuidados durante suas atividades laborais, mesmo estando ambas as regiões com atrasos nos pagamentos. A diferença entre os supervisores pode ser ainda observada nos comentários da região A: *“já nem falo nada.. não adianta..”*, *“fico quieto pra nós não brigá...”*, e ainda *“ele só rebaixa..”*; e em comentários em relação ao supervisor da região B: *“deste supervisor não tenho queixa..”*, *“pergunta como amigo sobre outros problemas..”*, *“ele quer achar o melhor jeito de trabalhar”..*, *“nota 10 pra ele..”* e ainda *“ele faz a gente ver pra frente..”*.

No caso, os trabalhadores deste estudo eram supervisionados pelos técnicos agrícolas que são os líderes dos grupos – trabalhadores produtores. Fornecer inspiração e motivação eleva os níveis de otimismo e entusiasmo, enquanto influencia uma visão idealizadora provendo um senso de missão. No caso, ficou claro a insatisfação geral em relação ao relacionamento com o supervisor A. Apesar do fato de alguns não comentarem em relação ao supervisor B, e este fato não significar que exista satisfação em relação ao mesmo, a diferença obtida nos comentários supostamente induzem que há uma maior interação entre os trabalhadores e supervisor da região B. Conversando com o técnico durante uma das visitas na região B, ele comenta que prefere fazer “boas” visitas do que visitas “mal” feitas, comentando: *“qualidade nas vistas não é apenas assinar nas fichas!..”*

Durante as análises, intensificaram-se as atividades manuais. A atividade de lavar os bebedouros pendulares foi realizada manualmente, algumas granjas da região B apresentaram bebedouros do tipo nipple. Em observação a atividade de lavagem de bebedouros esta foi realizada sempre em pé, com maior ou menor flexão do tronco, despejavam a água suja no balde, tiravam as sujeiras dos bebedouros (lavando-os com uma esponja). Levaram uma média de 15 minutos a uma hora na realização desta atividade (conforme a fase de criação, e quantidade de bebedouros), e a maioria dos trabalhadores observados executaram um movimento repetitivo de flexão do tronco para lavar os bebedouros e os mantém

nesta posição até a finalização da lavagem. Na Foto 3 a seguir, a demonstração de uma postura na realização desta atividade:



Foto 3: Atividade de lavar os bebedouros.

Levando-se em conta a quantidade de bebedouros nos galpões, principalmente em fase final de criação, a atividade coloca em risco quanto aos sintomas álgicos lombares, por inadequações posturais existentes. Os pintinhos correram quando a água foi jogada fora nos baldes pelo barulho, o mesmo ocorrendo quando um vento forte bate à cortina. Alguns trabalhadores não dão valor ao fato de os frangos terem medo, tendo a crença de que “frangos não têm medo de gente”, permitindo ainda que crianças brinquem, corram e gritem dentro dos galpões, fato comumente observado nas granjas da região A. Alguns trabalhadores permitem até entrada de cachorro, o que faz com que os animais se assustem e tentem se amontoar.

Nesta fase também foram colocados os comedouros, e a ração ficou armazenada nos silos. Esta atividade será mais descrita na fase 2, onde a intensidade do esforço físico aumentou, decorrente do aumento no número de comedouros por galpão, e houve comportamentos diferentes em virtude das condições ambientais internas.

Nesta fase os trabalhadores ainda aguardavam a chegada de caminhão de cepilho para enchimento do restante do galpão, conferiram se a água estava passando pelos canos (às vezes há problema de entupimento). Quando há vazamento de água, a preocupação é em relação ao fato de molhar a cama, e pela umidade favorecer o surgimento de fungos e zoonoses. O cepilho nesta fase já está

um pouco úmido em alguns lugares, pelos dejetos dos animais, sendo necessário revirar a cama.

As atividades dentro dos galpões ocorreram durante o período da manhã para aqueles que possuíam um galpão, e durante o dia faziam algumas conferências. Quando os integrados possuem mais de um galpão, trabalham em geral em um galpão por turno.

Em relação às conferências dos trabalhadores dentro dos galpões, surgiram alguns comentários em relação ao ambiente de trabalho, como “*o cheiro e a poeira incomoda o olho e a garganta..*”, se referindo à poeira e ao cheiro produzido pelos gases, em função dos dejetos dos animais. Um dos poluentes aéreos encontrados freqüentemente em altas concentrações em aviários é a amônia. A amônia, gás incolor de odor acre, mais leve que o ar e solúvel em água, é produzida durante a degradação biológica do esterco, seu odor pode ser sentido quando as cortinas estão fechadas a partir desta fase de criação, e aumentando o odor nas últimas semanas de criação. É um gás tóxico também para os animais, portanto seu odor deveria ser mais controlado, como é em granjas mecanizadas com nebulizadores e ventiladores. Alguns trabalhadores se incomodam mais que outros com o cheiro e a poeira, e isto afeta quanto ao tempo em que ficam dentro dos galpões durante as atividades.

Alguns trabalhadores apresentaram a crença de que “é um trabalho ruim”, o trabalho dentro de galpões. Algumas diferenças entre o fato de se sentirem ou não incomodados com a poeira ou com cheiro foram encontrados em respostas: “*a gente se acostuma com a poeira*”, “*tá pra isso..*” entre aqueles que não se incomodam; e para aqueles que se incomodam: “*me dá uma espirradeira..e é do pó!..*”, “*irrita essa poeira*”.., “*faz mal o pó..*”, “*a sinusite ataca..*”. Houve mais queixosos em relação ao ambiente na região A, comparados com a região B. Aparentemente, aqueles que se incomodam mais com a poeira ou com o cheiro foram mais queixosos negativamente das atividades e do trabalho, e ainda surgindo a crença em alguns de que “trabalhar dentro dos galpões faz mal à saúde”.

Na segunda semana houve em média dentro dos galpões observados 49 bebedouros e 112 comedouros, para lavar e encher. Os túneis internos estavam sujos e as cortinas internas com bastante poeira, agravando-se quando não lavadas no final do lote anterior: “*quando tem que sacudi o túnel é terrível !.. (pó)*”.

3.3.4 O Processo de criação: fase 2

A atividade de enchimento de comedouros foi a relatada como a mais “puxada” fisicamente, principalmente nesta fase de criação. As atividades de enchimento de comedouros foram realizadas de três formas: com sacos, latões ou com latões e carrinhos de mão. Nos enchimentos de comedouros com carrinhos, o trabalhador puxou a ração do silo para o carrinho (de 4 rodas), e o trabalhador encheu com as duas mãos os latões que na ocasião observada pesavam em média 23 kg cada (em cinco medidas intercaladas, e peso obtido através de pesagem com balança digital, modelo RO42000, Marca Plenna), e colocou-os manualmente em cima do carrinho.

Cerca de 10 latões encheram um carrinho em média (também como média de cinco observações intercaladas em um dia), cada carrinho foi abastecido de 3 a 5 vezes, e cada balde encheu cerca de 6 comedouros (média de cinco verificações intercaladas no enchimento dos baldes, e seguidas no enchimento dos carrinhos, quando em cinco vezes). O trabalhador puxou o carrinho sobre a cama até os comedouros, e os encheu com baldes. Na fase 2 de criação houve em média cerca de 360 comedouros a serem enchidos. Nas Fotos 4 e 5, o deslocamento do carrinho sobre a cama para enchimento dos comedouros.



Foto 4: Deslocamento do carrinho para o enchimento de comedouros manuais nos galpões de produção de frangos de corte.



Foto 5: Deslocamento do carrinho para o enchimento de comedouros manuais nos galpões de produção de frangos de corte, com vista do galpão.

Na Foto 6, o enchimento de comedouros com os carrinhos.



Foto 6: Enchimento de comedouros com carrinhos.

Nos enchimentos de comedouros com latões ou sacos, o trabalhador puxou com as mãos a ração para os latões ou saco, e carregou o saco unilateralmente, com leve inclinação do tronco até os comedouros, enchendo-os; e quanto aos latões carrega de dois em dois erguendo-os e virando-os para encher os comedouros. O peso dos sacos foi médio de 20 kg, e dos latões 23 kg cada (medida média de cinco coletas observadas, e coletadas com balança de modelo já descrito). Suas camisetas ficaram suadas pelo esforço da atividade, e pelo fato das cortinas

estarem fechadas com pouca ventilação na ocasião decorrente do clima externo estar considerado “frio” para as aves. Nas Fotos 7 e 8 o carregamento dos sacos com ração e enchimento dos comedouros, em um dos galpões.



Foto 7: Carregamentos dos sacos com ração, durante a fase 2 de criação.



Foto 8: Enchimento dos comedouros com sacos, durante a fase 2 de criação.

Em resposta à questão verbal colocada sobre o fato de considerarem a atividade “puxada”, obtiveram-se algumas respostas: “*já acostumei...*” (região B), ou ainda “*algum nervinho sai fora...é do serviço..*”(região A), existiu uma questão cultural para alguns observada como “tem sempre que doer alguma parte do corpo depois do trabalho”, ou “doer faz parte do trabalho”. Estes trabalhadores tenderam a considerar o fato da atividade exigir maior esforço físico como “natural”, ou seja, foi

comum escutar que a dor musculoesquelética é “normal” após as atividades de trabalho, principalmente trabalhadores do sexo masculino, novamente demonstrando crenças culturais.

Existe um risco de lombalgias neste trabalho manual que deve ser melhor investigado, visto que o número de comedouros é grande e a repetição do esforço se torna acentuada (o trabalhador deve encher cerca de 360 comedouros). Porém o enfoque é que alguns não dão mais valor ao esforço físico, em comentários como “já acostumei com o peso..”, “já acostumei com o esforço..”, comentando ainda “é fácil trabalhar com frangos”, que o esforço não é nada. Outros trabalhadores colocam os filhos, ou parentes nas atividades que exigiam sobrecargas físicas para auxiliá-los. Nas granjas houve trabalhadores que executavam as atividades sozinhos, e em outras com uma ou duas pessoas, em geral familiares que auxiliavam (filhos, primos ou marido/mulher), este fato variava conforme a região.

Aparecem as seguintes questões relevantes nesta etapa: alguns trabalhadores estavam mais satisfeitos que outros em relação ao trabalho, conforme observado nos relatos, bem como alguns apresentavam uma interação mais satisfatória em relação ao supervisor, e queixosos e não queixosos de dores musculoesqueléticas lombares. Fatores psicossociais devem influenciar a relação entre fatores biomecânicos e dor lombar, da mesma forma que demandas biomecânicas tem um grande efeito sobre as dores lombares sob pobres condições psicossociais.

O atraso dos pagamentos induziu para alguns ao medo de serem desligados à qualquer momento, pela instabilidade financeira da empresa, e gerando ainda uma insegurança em relação à sustentabilidade da família, mais observado nas granjas da região A. O “perfil” de trabalhadores da região do supervisor B foi diferente em relação à esta dependência da produção de frangos. Nesta região, os trabalhadores em geral apresentam outras formas de sustento como criação de porcos, produção de leite, lavoura, entre outros; e a produção de frangos somava a forma de sustento da família. Em resposta a pergunta se tem medo da empresa o desligar (região B): “Medo? Um pouco sim..mas não tem motivo..”, “a empresa só vai desligar dependendo da pessoa..”, nestes relatos afirmando que por serem bons trabalhadores e darem o melhor de si, alguns não acreditavam que poderiam ser desligados mesmo com a empresa passando por dificuldades. Ainda com

características culturais como: *“se parar procura outra atividade..tem outras coisas...”*.

Outros percebiam que não poderiam mudar de atividade, e arrumavam desculpas, sendo este “perfil” geral de trabalhadores encontrados nas granjas da região A: *“tem coisa melhor para quem tem estudo, não prá gente...”*. Algumas pessoas já entravam em um certo conformismo: *“não me acostumaria com nada mais...”*, *“não sei fazê outra coisa..”*. Nestes comentários observamos uma maior satisfação em relação ao trabalho, e um aspecto mais otimista em relação às crises enfrentadas na região B, portanto uma atitude mais positivista em relação ao trabalho.

Nesta fase a poeira dentro dos galpões era aparentemente maior que na fase anterior. A produção de poeira pela cama de criação, como comentado, é influenciada pelo tipo de material empregado, a temperatura e umidade da cama e pela atividade das aves ou da ventilação sobre a mesma. Algumas patologias podem surgir em decorrência da exposição a poeiras orgânicas, visto que contém alérgenos e irritantes, que incluem bronquite crônica, síndrome tóxica da poeira orgânica (*organic dust toxic syndrome-ODTS*) e sinusite.

A movimentação das aves maiores faz com que soltem penugens e aumentem a quantidade de poeira dentro dos galpões, portanto a velocidade nos deslocamentos dos trabalhadores dentro dos galpões pode induzir maior ou menor quantidade de poeira. Alguns trabalhadores executam as atividades com tranquilidade, e outros com rapidez demonstrando pressa para a finalização do trabalho. Quanto a este fato, para alguns o trabalho é ruim dentro dos galpões nesta fase e por isso executam rapidamente as tarefas, e os que não se incomodavam dispendiam mais tempo dentro dos galpões.

Os trabalhadores não utilizaram nenhum equipamento de proteção durante estas atividades nas granjas observadas, e comentando com os demais entrevistados, não utilizavam por considerarem desconfortáveis. Comentários em relação à poeira e odor nesta fase: *“ dá um ardume nos olhos...”*, *“é normal ter dor de cabeça..”*, *“o cheiro fica forte.. na altura das aves não dá problema, mas pra gente...”*, e ainda *“as vezes o nariz chega a sangrar..”*, estes comentários demonstram riscos à saúde dos trabalhadores.

Nesta fase houve relatos de crenças em relação à saúde em ambas as regiões, como acentuavam os surgimentos de alguns sintomas veio o comentário:

“fico sempre doente”, ou ainda a crença de que sempre pega alguma doença muito fácil. E mais relatos de irritabilidade, nervosismo, cansaço ao acordar: “tenho muito problema de nervo..” (se referindo ao nervosismo..), “tenho úlça nervosa ..”(se referindo ao nervosismo), “a gente acorda já cansado..”.

Um relato sobre uma informação obtida por um médico de posto de saúde foi: *“o médico diz que é bronquite crônica.. acha que é de um dia frio que não tratei direito..”.* Muitas informações sobre riscos à saúde são passadas de forma distorcida aos trabalhadores rurais, que acabam por acreditar e criar algumas crenças, como o fato deste trabalhador acreditar que *“se pegá uma gripe e não tratá direito, vira bronquite crônica”.*

Deveriam ainda trabalhar com botas nos pés, mas não as utilizam por serem quentes, preferindo trabalhar de chinelos ou às vezes descalços, colocando riscos de infecções em qualquer pequena lesão nos pés. Surgiram comentários, de alguns que mesmo sabendo do desconforto, insistiam em não utilizar as botas: *“corrói os dedos na fase final..”, “no final do lote fica ferida debaixo dos pés.. queima!..”, e ainda “a gente sua muito nos pé. .faz ferida nos dedos e arde..”.* Quando os animais vão crescendo o espaço começa a ficar reduzido para as aves, que sofrem facilmente pelo aumento de temperatura, cuidados com a ventilação são fundamentais, como demonstrado na Foto 9, abaixo.



Foto 9: Galpão de produção de frangos em fase 2.

Quando a cama vai ficando úmida pelos dejetos dos animais, outra atividade passa a ser realizada: a de revirar ou remexer a cama. Esta atividade foi realizada com rastelo que tem cinco dentes e realizada em geral da seguinte forma: o rastelo foi passado nos corredores entre uma fila e outra de comedouros, em linha ou às vezes em zigue-zague. O trabalhador puxa o rastelo até o final da fila e volta por outra, passando em geral duas vezes em cada corredor. Na fase final, há cerca de 360 comedouros, com aproximadamente 45 comedouros em 9 corredores. Relataram que no inverno dá mais trabalho, e tem que passar o rastelo mais vezes no chão. Hbuve relatos que às vezes sentem dificuldade em puxar o rastelo, em virtude das dores nos braços (mais em região de ombros), para os que utilizam de latões para o enchimento de comedouros. Os principais fatores, que desencadeiam dores musculoesqueléticas no trabalho, estão associados ao excesso de força, movimentos altamente repetitivos, manutenção prolongada de postura estática, pouco ou nenhum descanso, estresse mecânico localizado, vibrações sobre o corpo ou alguns segmentos do corpo, e estruturas organizacionais que aumentam as demandas de trabalho.

A preocupação em passar o rastelo, foi variada. Uns deram grande importância em passar o rastelo em todos os cantos do galpão e todos os dias, outros passavam o rastelo pelo mesmo trajeto não revirando a cama em todos os locais, e outros ainda não passavam o rastelo todos os dias. O valor dado ao fato de passar ou não o rastelo dependeu de fatores motivacionais, além de outros e também da pouca compreensão e conscientização dos riscos à produção que o fato de não revirar a cama pode causar. O grande risco é com a umidade e o aumento de fungos indesejáveis que coloquem em risco de zoonoses.

No 42º ou 45º foi realizado o carregamento, o caminhão veio e a equipe terceirizada retirou os frangos para o abate. Quando o lote sai, aguardam informações da empresa, e muitas incertezas surgiram em relatos especialmente na região A: *“a gente não tem segurança..não sabe das coisas..”*, *“demora muito pra sabê do resultado, tem que ligá pra saber..”*. Os comentários demonstraram certa falta de confiança na empresa, em especial quanto ao resultados finais, como no comentário: *“dão como lote ruim, mesmo que seja bõo..”*. ainda a mesma desconfiança foi notada na entrega da ração durante o meio das fases, com comentário de trabalhador da região A: *“não estão dividindo a ração certo..”*.

O supervisor para alguns trabalhadores representava a empresa, e a relação entre o mesmo não era favorável na região A. O supervisor B tentava amenizar as situações de atrasos financeiros, bem como contornar as dificuldades com otimismo, como no relato de um integrado: *“não tenho queixa, falei com o supervisor e deram um jeito..”*. Ainda a percepção dos trabalhadores aos fatos era diferenciada como nos relatos: *“a empresa faz pagamento atrasado, entrou em concordata...mas paga!..”*, *“nunca fiquemo sem receber...”* Analisando estas respostas, existiu na região B uma maior credibilidade pela mudança futura da situação financeira da empresa pelo otimismo oferecido em relação à situação pelo supervisor, que possibilitava maior diálogo e escutava mais os trabalhadores.

Quanto ao carregamento, surgiram os comentários: *“triste vê quando carregam”*, *“às vezes arrancam as perna...dá dó !!..”*, *“carregam 11 por caixa, acabam morrendo!..”*. Muitos demonstraram tristeza na saída dos lotes, principalmente pelos descuidos da equipe de carregamento, com o sentimento de que cuidaram tão bem dos animais para verem serem tratados desta forma. E ainda uma indagação pelo processo acelerado de produção induzido pelo Homem pelas alterações genéticas e alimentação hipercalórica das aves: *“coitados..pouco tempo de vida..”*. Em pergunta quanto à questão de comerem os frangos da empresa encontrados no mercado, uma resposta foi: *“a gente que cria..não dá vontade de comer..”*.

4 ASSOCIAÇÕES ENTRE CRENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO NA PRODUTIVIDADE E NA SAÚDE DOS TRABALHADORES NO SETOR DE PRODUÇÃO DE FRANGOS

As crenças de um modo geral subsidiam também o comportamento do indivíduo, tanto conscientemente quanto inconscientemente. A seguir, os resultados estatísticos obtidos neste trabalho.

Os resultados estatísticos obtidos foram separados por ordem, para uma melhor visualização :

- ✍ Influências de percepções em relação ao trabalho e a presença de dor musculoesquelética
- ✍ Influência de crenças relacionadas ao trabalho na presença de dor musculoesquelética
- ✍ Influência de crenças relacionadas ao trabalho na prevalência de outros sintomas relacionados à saúde
- ✍ Resultados das regiões A e B dos percentuais totais de mortalidade das aves

4.1 Influências de percepções em relação ao trabalho e a presença de dor musculoesquelética

Dos 80 trabalhadores entrevistados, 93,7% realizavam o trabalho manual de enchimento de comedores e de revirar a cama, sendo que dos que realizam o manejo manual 53,7% apresentaram dor musculoesquelética; e 44% dessa dor era em região lombar. Foram analisados estatisticamente relações entre o trabalho manual e a presença de dor lombar, não havendo significância estatística na amostragem. Também não houve significância estatística em relação ao grupo da região do supervisor A ter maior prevalência de dores musculoesqueléticas.

Algumas questões foram elaboradas e aplicadas sob forma de questionário sobre aspectos relacionados à forma de perceber o trabalho e o surgimento de dores musculoesqueléticas. As questões foram:

- ✍ Se considera o trabalho valorizado (nesta questão era solicitado que o trabalhador respondesse quanto ao aspecto social, se os outros achavam que era importante o trabalho, se ele considerava o trabalho importante socialmente);
- ✍ Se a empresa se preocupa com você (se a empresa se preocupava com a saúde do trabalhador, caso este ficasse doente, se existiu algum tipo de ajuda ou apoio);
- ✍ Se o supervisor incentiva seu trabalho (se o supervisor estimula ao trabalho, dá dicas, é participativo, motiva);
- ✍ Se a empresa o motiva para o trabalho (se a empresa, não o supervisor motiva de alguma forma para o trabalho);
- ✍ Se a empresa fornece o treinamento necessário (se a empresa orienta e treina sobre o processo de produção, se oferece informações necessárias);
- ✍ Se a empresa fornece os recursos necessários (ração, medicamentos, etc);
- ✍ Se considera que faz um bom manejo (se considera que é um bom e eficaz trabalhador nesta atividade);
- ✍ Se considera que o trabalho é bem pago (se considera que recebe um salário adequado às exigências da atividade);
- ✍ Se a empresa pode desligá-lo a qualquer momento (se teme ser desligado à qualquer momento por questões da empresa estar com dificuldades financeiras);
- ✍ Se pode melhorar seu trabalho (se pode melhorar em algum aspecto seu trabalho).

Dentro das análises, o fato de o supervisor incentivar ou não o trabalho, apresentou significância com o seguinte resultado, conforme a Tabela 5, a seguir:

Tabela 5: Teste de Fisher para influência entre o fato do supervisor incentivar ou não e a presença de dor musculoesquelética sim ou não.

Teste de Fisher (amostra=80)	
Tabela de probabilidade(P)	0.0018
Pr<=P	0.0237

Em análise pela Razão de Odds (OR=3,45, significativo para $\alpha = 0,05$), indicou que aqueles que responderam que o supervisor sempre incentiva o trabalho tem 3,45 mais chance de não sentir dor musculoesquelética comparados aos que responderam às vezes ou nunca.

Outro teste de associação mostrou evidências significativas de que quanto mais a empresa motiva o trabalhador, menor a presença de dor musculoesquelética, conforme Tabela 6.

Tabela 6: Teste de Fisher para influência entre o fato da empresa motivar ou não o trabalhador e a presença de dor musculoesquelética sim ou não.

Teste de Fisher (amostra=80)	
Tabela de probabilidade(P)	3.306E-05
Pr<=P	7.072E-04= 0,0007

A associação (ou a dependência) entre o fato de responderem que a empresa pode desligá-lo a qualquer momento do trabalho, obteve-se os seguintes resultados (Tabela 7):

Tabela 7: Teste de Fisher para influência entre o fato da empresa poder ou não desligá-lo a qualquer momento e a presença de dor musculoesquelética sim ou não.

Teste de Fisher (amostra=80)	
Tabela de probabilidade(P)	3.48E-04
Pr<=P	0.0059

Em análise pela Razão de Odds (OR=6,35, significativo para $\alpha = 0,05$), quem respondeu que a empresa às vezes e sempre pode desligá-lo tem 6,36 mais chance de sentir dor musculoesquelética comparados aos que responderam nunca.

Não houve significância nos resultados obtidos para a presença ou não de dor musculoesquelética quanto aos demais itens: se o trabalho é ou não valorizado (socialmente), se a empresa se preocupa com o trabalhador (saúde), se fornece ou não treinamento adequado, se fornece ou não recursos necessários, se considera que faz ou não um bom manejo, se considera que o trabalho é bem pago ou não, sendo portanto significativos neste estudo os seguintes valores relacionados ao trabalho demonstrados no Quadro 4, abaixo:

Percepções Relacionados ao Trabalho que Influenciaram na Presença da Dor Musculoesquelética dos Trabalhadores
☒ Se o supervisor não incentiva o trabalho
☒ Se a empresa não motiva para o trabalho
☒ Se sentir que a empresa pode desligá-lo a qualquer momento

Quadro 4: Percepções relacionadas ao trabalho que influenciaram na presença da dor musculoesquelética dos trabalhadores.

4.2 Associações entre crenças relacionadas ao trabalho e a presença de dores musculoesqueléticas

As questões perguntadas em relação às crenças relacionadas ao trabalho foram embasadas pelos levantamentos de dados obtidos na primeira etapa. Foram:

- ☒ Depende de mim o resultado do lote (no sentido: sou totalmente responsável pelo resultado final);
- ☒ Criar frangos é a minha vida (no sentido: criar frangos é a coisa mais importante para mim);
- ☒ O trabalho é ruim (na questão: ambiente interno);
- ☒ Dá prazer (é prazeroso) trabalhar com frangos;
- ☒ Meu trabalho é monótono (repetitivo e enfadonho);

- ✍ Criar frangos é divertido (sob o aspecto de ser uma brincadeira);
- ✍ Os frangos sofrem durante a criação;
- ✍ Frangos são sujos;
- ✍ Para melhorar só se mecanizar (no sentido: já faço o melhor);
- ✍ Meu trabalho é “puxado” (fisicamente);
- ✍ Trabalhar dentro dos galpões faz mal à saúde;
- ✍ A empresa é séria (no sentido de ter valor e merecer respeito);
- ✍ É fácil trabalhar com frangos;
- ✍ Acordar à noite me deixa irritado (sob o aspecto: irritação pelo fato de ter que verificar o galpão);
- ✍ O bem-estar dos frangos é importante (na questão financeira: resultado final bom);
- ✍ Frangos têm medo de gente;
- ✍ Matar frangos é indiferente para mim;
- ✍ Fico sempre doente;
- ✍ Sempre tem que doer alguma parte do corpo depois do trabalho (dor musculoesquelética);
- ✍ A empresa é responsável (sob o aspecto: sempre cumpre compromissos);
- ✍ Criar frangos me dá alegria;
- ✍ Trabalhar com frangos é o melhor trabalho que tem;
- ✍ É preciso de treinamento para criar frangos;
- ✍ Os frangos me reconhecem.

Houve significância nos resultados com relação ao fato do trabalho ser ou não agradável no sentido prazeroso, as respostas foram classificadas em “positivas” ou negativas”, sendo a considerada positiva a resposta: concorda. Resultado na Tabela 8:

Tabela 8: Teste de Fisher para influência entre o fato do trabalho ser agradável (prazeroso) ou não e a presença de dor musculoesquelética sim ou não.

Teste de Fisher (amostra=80)	
Tabela de probabilidade(P)	0.0118
Pr<=P	0.0396

Em análise pela Razão de Odds (OR=3,54, significativo para $\alpha = 0,05$), quem concordou que o trabalho é prazeroso (agradável) tem 3,54 mais chance de não ter dor musculoesquelética em comparação com os que concordam em parte ou não concordam.

Não houve significância estatística para as demais associações entre as outras crenças e o surgimento de dores musculoesqueléticas.

4.3 Associações entre crenças relacionadas ao trabalho na prevalência de outros sintomas relacionados à saúde

Em análise de associação entre os sintomas: queimação no estômago, irritabilidade, nervosismo, cansaço ao acordar, dor de cabeça, e tensão muscular (subdivididos em 0, 1-2,3-4,5-6) e as crenças investigadas, houve associação significativa entre o fato de acreditar que o trabalho é ruim e o número de queixas de sintomas. Conforme demonstrado na Tabela 9:

Tabela 9: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que o trabalho é ruim.

Fischer	N=80
(P)	1.591E-05
Pr<=	0,0425

Para a análise em Razão de Odds, as respostas foram classificadas em “positivas” ou negativas”, sendo a considerada positiva a resposta: não concorda. Em análise de Razão de Odds (OR=7,6 significativo para $\alpha = 0,05$). Quem concorda

que o trabalho é ruim tem 7,4 vezes mais chance de ter incidência de sintomas (mais que 2) comparados àqueles que não concordam ou concordam em parte que o trabalho é ruim.

Houve associação significativa também entre o fato de acreditar que o trabalho dá prazer (prazeroso) e o número de queixas de sintomas. Conforme demonstrado na Tabela 10, abaixo:

Tabela 10: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que o trabalho dá prazer.

Fischer	N=80
(P)	8.243E-05
Pr<=	0,0348

Para a análise em Razão de Odds, as respostas foram classificadas em “positivas” ou negativas”, sendo a considerada positiva a resposta: concorda. Em análise de Razão de Odds (OR=4,6 significativo para $\alpha = 0,05$). Quem não concorda ou concorda em parte que o trabalho dá prazer tem 4,6 vezes mais chance de ter mais de 2 sintomas comparados àqueles que responderam que concordam.

Outra associação significativa foi entre o fato de acreditar que a empresa é séria e o número de queixas de sintomas. Conforme demonstrado na Tabela 11:

Tabela 11: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que a empresa é séria.

Fischer	N=80
(P)	9.023E-10
Pr<=	2.665E-05 = 0,00002

Para a análise em Razão de Odds, as respostas foram classificadas em “positivas” ou negativas”, sendo a considerada positiva a resposta: concorda. Em análise de Razão de Odds (OR=10,5 significativo para $\alpha = 0,05$). Quem não concorda ou concorda em parte que a empresa é séria tem 10,5 vezes mais chance de ter mais de 2 sintomas comparados àqueles que responderam que concordam.

Houve associação significativa entre o fato de acreditar que “sempre fica doente” (adoece facilmente) e o número de queixas de sintomas. Conforme demonstrado na Tabela 12.

Tabela 12: Associação entre os sintomas e o fato de acreditar que “sempre fica doente”.

Fischer	N=80
(P)	3.251E-05
Pr<=	0,0199

Só os que não concordam que ficam sempre doente (que adoecem facilmente) não tem sintomas.

Ainda outra associação significativa foi entre o fato de acreditar que “sempre dói alguma parte do corpo depois do trabalho” e o número de queixas de sintomas. Conforme demonstrado na Tabela 13:

Tabela 13: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que “sempre dói alguma parte do corpo depois do trabalho”.

Fischer	N=80
(P)	3.302E-08
Pr<=	4.372E-04 = 0,0004

Para a análise em Razão de Odds, as respostas foram classificadas em “positivas” ou negativas”, sendo a considerada positiva a resposta: não concorda. Em análise de Razão de Odds (OR=11,0 significativo para $\alpha = 0,05$). Quem concorda ou concorda em parte que “sempre tem doer alguma parte do corpo depois do trabalho” tem 11 vezes mais chance de ter sintomas (mais de 2) comparados àqueles que responderam que não concordam.

E a última associação significativa encontrada foi entre o fato de acreditar que o trabalho dá alegria e o número de queixas de sintomas. Conforme demonstrado na Tabela 14.

Tabela 14: Associação entre os sintomas e o fato de acreditarem que o trabalho dá alegria.

Fischer	N=80
(P)	2.373E-06
Pr<=	0,0115

Para a análise em Razão de Odds, as respostas foram classificadas em “positivas” ou negativas”, sendo a considerada positiva a resposta: concorda. Em análise de Razão de Odds (OR=3,8 significativo para $\alpha = 0,05$). Quem não concorda ou concorda em parte que o trabalho dá prazer tem 3,8 vezes mais chance de ter mais de 2 sintomas comparados àqueles que responderam que concordam.

No Quadro 5 a seguir, as crenças que influenciaram no surgimento dos sintomas de forma negativa:

Crenças Relacionadas ao Trabalho que Influenciaram Negativamente na Incidência de Sintomas nos Trabalhadores
“O trabalho é ruim”
“Fico sempre doente”
“Sempre dói alguma parte do corpo depois do trabalho”

Quadro 5: Crenças relacionadas ao trabalho que influenciaram negativamente a prevalência de sintomas nos trabalhadores.

Em contrapartida, algumas crenças tiveram associações em relação a uma menor prevalência de sintomas, demonstradas no Quadro 6, abaixo:

Crenças Relacionadas ao Trabalho que Influenciaram Positivamente na Incidência de Sintomas nos Trabalhadores
“O trabalho dá prazer (prazeroso) ”
“O trabalho dá alegria”
“A empresa é séria”

Quadro 6: Crenças relacionadas ao trabalho que influenciam positivamente na prevalência de sintomas nos trabalhadores.

4.4 Resultados das regiões A e B na produtividade

Para a análise de produtividade neste trabalho optou-se pelo item percentual de mortalidade final das aves obtido pela empresa, referente à média de três meses no mesmo período da etapa dois deste trabalho. Os resultados analisados de percentual de mortalidade final, estão demonstrados na Tabela 15:

Tabela 15: Média de percentual de mortalidade final das granjas no período da etapa 2 (média de 3 meses).

(continua...)

GRANJAS	TÉCNICO	% MRT FINAL
1	B	3,74
2	B	3,26
3	A	4,13
4	B	4,10
5	B	2,59
6	B	3,48
7	B	2,46
8	A	3,83
9	A	4,66
10	B	6,99
11	A	3,81
12	A	3,74
13	A	3,72
14	A	3,62
15	A	3,36
16	B	2,60
17	B	2,77
18	A	2,98
19	B	2,90
20	B	3,02
21	B	3,66
22	A	4,05
23	B	2,80
24	A	3,16
25	A	3,37
26	A	3,63
27	A	4,27
28	B	3,70
29	B	3,20
30	A	3,30

(continuação)

GRANJAS	TÉCNICO	% MRT FINAL
31	B	3,34
32	A	3,51
33	A	5,72
34	B	3,79
35	A	4,16
36	A	3,32
37	A	3,61
38	A	4,61
39	B	2,83
40	A	3,47
41	A	3,95
42	B	2,29
43	A	3,13
44	B	3,30
45	A	4,17
46	A	3,49
47	B	3,70
48	B	3,74
49	B	3,28
50	B	4,55
51	A	3,78
52	B	3,48
53	A	3,95
54	A	3,33
55	B	3,96
56	B	3,60
57	B	3,72
58	B	3,90
59	B	3,68
60	A	3,85

Foram ainda analisados pelo teste de Tukey as regiões A e B em relação à média de percentual de mortalidade final total (3 meses). Os dados estatísticos estão demonstrados na Tabela 16, a seguir:

Tabela 16: Demonstração dos resultados obtidos pelo teste de Tukey em relação à região e percentual de mortalidade final total.

Tukey	Significado	N	Supervisor
A	3.7750	40	A
B	3.4080	40	B

A região B apresentou um menor índice de mortalidade final total, comparada com a região A. (F value= 6.51/ Pr > F =0,0127)

5 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO DOS RESULTADOS

Em virtude das análises serem de ampla abordagem, cabe discutir sobre os resultados obtidos neste estudo, e em seguida apresentar a conclusão.

5.1 Discussão dos resultados

O trabalho é uma ação humanizada dentro de um contexto social, sofrendo constantes influências e resultando de ações recíprocas entre os trabalhadores e os meios de produção. O grau de flexibilidade percebido depende de ampla interação entre os trabalhadores, meios de produção e a organização.

O trabalho tem um poder estruturante tanto em relação à saúde mental quanto física do indivíduo, pode ser um fator que favoreça o envelhecimento, a deterioração, podendo provocar doenças graves; como também pode ser um fator de equilíbrio e desenvolvimento pessoal, dependendo da percepção que o indivíduo tem do trabalho. É importante que o indivíduo o perceba como importante e valioso, bem como são também importantes a responsabilidade percebida ou o sentimento pessoal do indivíduo de que ele é responsável pelos resultados de seu trabalho, e o conhecimento dos resultados. Estes fatores dependem das características do trabalho, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação do trabalho, entre outros.

Esta percepção gera uma interpretação individual do significado do trabalho, que traz por sua vez a relevância das crenças e valores associados ao caráter do trabalho e ao papel assumido do trabalhador. O trabalho pode provocar portanto diferentes níveis de satisfação e motivação no trabalhador, bem como são variados e individuais os motivos que levam o trabalhador à motivar-se para o trabalho.

Dentro dos resultados obtidos, houve associações significativas entre o fato de perceber que o supervisor não incentiva ao trabalho, a empresa não motivar e o receio de ser desligado a qualquer momento; e a presença de dores musculoesqueléticas. De acordo com Millender (1992, p. 7) a relação entre estresse psicossocial e os tipos de doença e quadros algícos musculoesqueléticos tem sido

cada vez mais estudadas, da mesma forma que o retardamento na recuperação dos quadros também têm sido atribuídos a ele, não se pode portanto ignorar estes fatos. Um estado de tensão pode existir sem dor, mas isto leva à hipótese de que a tensão percebida é uma variável no surgimento de dores musculoesqueléticas, existindo ainda provavelmente uma variável temporal entre respostas fisiológicas e tensão percebida.

Apesar de todos os receptores de dor serem terminações nervosas livres, usam duas vias separadas para transmitir sinais de dor para o sistema nervoso central. Existem basicamente duas definições: dor aguda e dor crônica. No caso do estudo, houve variação na frequência da dor. Não é mais sustentado o conceito de que a dor é uma sensação específica e sua intensidade é proporcional à intensidade de danos nos tecidos, cada experiência dolorosa é influenciada pela compreensão que o indivíduo tem de sua dor, seu estado mental e ainda história pessoal; portanto também de valores individuais. Algumas destas dores apresentaram características de dor crônica, e entre os fatores psicológicos que associam-se aos quadros álgicos em geral crônicos encontramos relações de ansiedade e depressão, que variam conforme características de personalidade.

Neste estudo apareceram dados que indicam maior ou menor nível de satisfação em relação ao trabalho entre os trabalhadores, conforme observado nos relatos. Para Davis et al (2000, p. 390), fatores psicossociais devem influenciar a relação entre fatores biomecânicos e a dor lombar (dor musculoesquelética mais relatada neste estudo), citando que demandas biomecânicas têm um grande efeito sobre as dores lombares sob pobres condições psicossociais. Outros autores também encontraram associações entre dores musculoesqueléticas e aspectos psicossociais (Ariens et al, 2001; Holt, 1993; Vasseljein, 2001).

O receio de ser desligado a qualquer momento pode ter gerado um medo entre alguns trabalhadores, especialmente aqueles que dependiam financeiramente desta atividade e não apresentam outra atividade econômica que ajudasse na sustentabilidade da família. Alguns se mobilizaram para tentar outras atividades rentáveis em paralelo, e outros não; e a dependência em relação à atividade de criar frangos foi maior na região A. Para os que não se mobilizaram, em análise pela teoria dos valores motivacionais relacionados ao trabalho (SCHWARTZ, BOEHNKE, 2004), estes mostraram uma característica de *Tradição, Conformismo e Segurança*, fatores que levam pouca abertura às mudanças, conforme observado na região A.

Abertura à mudanças são necessárias em tempos de crises, para se pensar em estratégias para soluções de problemas, ter criatividade e poder olhar com outras perspectivas e até mesmo com otimismo. Traços básicos de personalidade podem constituir os hábitos e os valores de uma pessoa, caracterizando-se em tendências que se encontram presentes na formação de uma crença ou na sua avaliação. Dentro desta análise as pessoas que buscam novidades teriam mais facilidade de buscar idéias inovadoras, ainda que sem vantagens imediatas.

A compreensão sobre os fatos torna o trabalhador envolvido no contexto do trabalho, e isto é um fator importante para que se saiba o quanto é importante seu trabalho, inclusive para ajudar a empresa a sair da dificuldade que também a afeta.

Houveram associações significativas entre algumas crenças e a presença de dores musculoesqueléticas, entre elas as crenças de “não acreditar que o trabalho é prazeroso” e de “não considerar que o trabalho é agradável”. Ter a sensação de estar realizando uma atividade prazerosa e considerá-la agradável, pareceu ser significativo em relação à não presença de dores musculoesqueléticas neste estudo. Estes fatos demonstram a importância em “gostar daquilo que se faz” em relação ao trabalho visto que grande parte das nossas vidas é dedicada ao trabalho.

Em relação aos riscos de dores musculoesqueléticas neste estudo, tanto no manejo manual, lavagem de bebedouros, e principalmente no enchimento de comedores há risco de lombalgias pela sua execução postural observada. No enchimento de comedores alguns realizaram com carregamentos unilaterais de sacos, excesso de peso, e não atendimento de recomendações como utilização de membros inferiores e evitar movimentos de extensão bruscos da coluna. Não foram observadas as recomendações básicas quanto a este quesito, contidas na NR-17 (MANUAL..., 2001, p.226), como nos itens 17.2.3. que comenta sobre necessidades de treinamentos e instruções; nem pelo item 17.2.5 na questão da diferença de peso a serem transportados entre homens e mulheres, sendo para os demais necessário investigações mais específicas em virtude das diferentes formas de execução: sacos, latões, latões com carrinhos.

Algumas atividades dentro dos galpões de produção, expõem ainda os trabalhadores a riscos à saúde respiratória como o fato de estarem expostos à poeira orgânica e gases especialmente nas últimas semanas de produção; e ainda

vale ressaltar a falta de utilização de equipamentos de proteção individuais para o trabalho.

Em relação as dores musculoesqueléticas, um dado a ser considerado é que a presença de dor pode alterar o comportamento humano; como cita Burns et al (2003, p. 109) que existem associações entre estados de raiva e hostilidade em indivíduos com dor crônica, conforme a intensidade da dor. Mc Cracken e Eccleston (2003, p. 198) cita que a aceitação da dor crônica é importante, mas sendo mais um exercício mental e não simplesmente uma decisão ou crença, a aceitação envolve um desprendimento do empenho com a dor, uma realística abordagem da dor e circunstâncias da dor, bem como um empreendimento em torno de uma visão positiva das atividades do dia-a-dia. Não se pretende aqui considerar as dores deste trabalho como crônicas, apenas levantar algumas considerações importantes.

Vários sintomas relacionados à saúde foram ainda relatados com frequência semanal, e com associações entre crenças individuais e relacionadas ao trabalho neste estudo. Dentro das associações entre surgimento de sintomas relacionados a saúde e crenças, encontrou-se que aqueles que consideram que “o trabalho é ruim”, que “sempre ficam doentes” e que “sempre tem que doer alguma coisa depois do trabalho” tiveram uma maior chance de ter mais sintomas.

Como cita Ballone, Pereira Neto e Ortolani (2002, p. 8) quanto ao fato de que as pessoas que “se irritam” com a fumaça e o cheiro de cigarro tendem a sofrer muito mais que as outras que são indiferentes à esta questão. No caso, pode-se questionar: será que as pessoas que consideram que o trabalho é ruim não se irritam mais com a presença de poeira, e o cheiro dos gases produzidos dentro dos galpões, e ainda até que ponto este fato pode influenciar no surgimento de sintomas?

Esta questão também pode ser discutida pela teoria da auto-percepção, que presume que fazemos conclusões semelhantes quando observamos nossos próprios comportamentos. “Ouvir o que eu falo me informa de minhas atitudes; ver minhas ações fornece indicações sobre a força de minhas convicções” (MYERS, 2000, P.82). Uma pessoa que é considerada frágil, que sempre adocece ou sempre tem dores poderá passar a acreditar que adocece facilmente ou sempre tem dores, passando a valorizar o comportamento que afirme sua imagem de “frágil”; desde que isto facilite sua aceitação em um grupo. Isto indicaria que se uma pessoa passar a ser considerada como “sempre fica doente”, ou que “sempre tem dores” poderá

passar a se comportar como tal (podendo mais facilmente ter sintomas psicossomáticos) e assumir a atitude de mais frágil e sensível aos fatores de risco.

Elementos de auto-estima também são importantes, como o aceitar-se a si próprio (aparência, habilidades, seu “eu”). Myers (2000, p.23) cita que pessoas com elevada auto-estima mantêm emoções positivas. No caso do estudo, fatos negativos para pessoas com auto-estima baixa, desanimadas, podem lembrar memórias “negativas”, enquanto pessoas com auto-estima elevada vão tender a restaurar o ânimo através de memórias “positivas”; então os valores que darão aos fatos induzirão ao positivismo ou ao negativismo, também conforme a auto-estima de cada um.

Obteve-se ainda neste trabalho associações significativas entre o trabalho “ser prazeroso”, “proporcionar alegria”, e menores queixas de sintomas relacionados à saúde. O fato de acreditar que a “empresa é séria” pode estar associada a uma menor prevalência de sintomas por promover um clima de trabalho mais agradável e segurança, portanto sem emoções desagradáveis que podem induzir à um distress.

Sugere-se nesta pesquisa que algumas crenças relacionadas ao trabalho foram importantes nas análises em relação à produtividade. Como a crença de que “há necessidade de treinamento” induziria à uma percepção para o fato de há muitos detalhes a serem observados durante o processo de criação, e que é preciso de treinamento para evitar sofrimento do animal e garantir a produtividade; “os frangos sofrem durante o processo de criação” foram respostas encontradas em indivíduos que aparentemente demonstraram afeição pelos animais, sendo esta resposta associada ao fato de os animais terem curto tempo de vida, de viverem aglomerados e confinados, e portanto já que suas vidas são curtas devem ter todo o cuidado e proporcionar-lhes bem-estar. Encontrou-se nesta pesquisa ainda diferenças no caráter afetivo (emocional) em relação ao objeto de trabalho, sendo por conseguinte o componente afetivo-emocional um fator motivacional necessário aos cuidados durante a criação. Uns demonstraram um “gostar” de criar frangos, e para outros este aspecto é indiferente. A crença “depende de mim o resultado do lote” já denotou neste estudo uma crença individual de auto-eficácia, pois seria o mesmo que crer que é responsável pelo processo de criação e esta postura é tendencialmente otimista, e vai de encontro com achados de McColl-Kennedy e Anderson (2002, p. 549) que a crença de que irá ter sucesso é o motor que inspira o esforço ao sucesso; e ainda a crença de que “a empresa é séria” induz à uma percepção de

que a empresa mesmo com dificuldade é séria e responsável, trazendo entre estes que a tiveram questões de valores diferenciadas entre aqueles que não tiveram.

Em relação aos valores, alguns deram maior valor aos atrasos nos pagamentos, outros à falta de incentivos, e a forma de ser tratado pelo supervisor e os mais queixosos demonstraram uma insatisfação no trabalho. Contudo se observado, pela Teoria dos dois fatores de Herzberg, a região A apresentou menores itens relacionados aos básicos de higiene que na região B portanto na região A há uma maior insatisfação no trabalho. Isto quer dizer que em geral na região A os trabalhadores tinham a percepção de que não eram bem tratados, não estavam satisfeitos com o salário, havia insatisfação em relação ao supervisor, e as condições de trabalho eram iguais a região B; já na região B a relação com o supervisor era mais favorável, e a percepção era de que eram bem tratados, tinham em geral outras fontes de renda, e aquele salário para aquele serviço era em geral adequado; portanto aparentemente os níveis de insatisfação no trabalho eram menores. Sob esta diferença entre os dois estilos de supervisão Mc-Coll Kennedy e Anderson (2005, p. 122) citam a importância do estilo do líder para elevar níveis de otimismo e entusiasmo no trabalho. Um impulso motivacional pode melhorar a atenção e aumentar o campo perceptivo, preferencialmente vinculado às necessidades e aos desejos.

Ainda em relação aos técnicos, um deles mantinha uma postura rígida e autoritária perante os integrados que se revoltavam pelo fato de ele não ser acessível, e chegar somente com exigências. O fato de “não saber ouvir” foi o mais comentado, e considerado um fator importante neste estudo em relação ao supervisor da região de “baixa produtividade”. Cada indivíduo terá uma percepção diferente dos fatos, e cada um valorizará os fatos a seu modo com mais otimismo ou mais pessimismo, dependendo da tonalidade afetiva de cada um ao fato. McColl Kennedy e Anderson (2002; 2003) salientam a importância de um olhar com otimismo para transformar problemas em oportunidades e da importância de um bom suporte na influência sobre a atuação dos trabalhadores.

Durante as atividades, estas podem ser realizadas de forma mais ou menos “cuidadosa”. Entendendo-se por um gesto “cuidadoso” a maneira de realizá-lo, não no sentido da correta execução, mas sim da forma de execução. Pode-se por exemplo jogar a água suja do bebedouro após a lavagem devagar para um balde, como pode jogá-la de uma vez, provocando maior barulho. A forma como o

trabalhador vai se comportar no setor de produção animal pode induzir medo ao animal. Supõe-se que se deslocar rapidamente ou alterar hábitos dentro do trabalho (exemplo: levar crianças para brincar dentro dos galpões, deixar o cachorro entrar dentro dos galpões, entre outros) pode gerar medo nas aves, que são sensíveis aos aspectos sonoros. Estas velocidades nos deslocamentos em virtude da relação com o trabalho pode estar afetada por questões relacionadas à satisfação no trabalho, podem também ter influenciado no resultado mortalidade final, se pensarmos no estresse animal e a redução no sistema imunológico que este estresse provoca. Cransberg, Coleman e Hemsworth (2002, p. 278), em seu estudo trazem associações entre velocidades nos deslocamentos e níveis de mortalidade das aves.

Vários estudos dizem sobre a influência de manejos “aversivos” afetando o bem-estar animal e a produtividade (HEMSWORTH 2003; COLEMAN et al, 2000; BREUER et al, 2000). Este maior ou menor “cuidado” e esta maior ou menor atenção às necessidades do animal durante o manejo, dependem além do caráter afetivo-emocional, dos valores relacionados ao trabalho, satisfação em relação ao trabalho, características de personalidade, cultura, entre outros.

5.2 Conclusão

A empresa durante o período das coletas deste estudo estava passando por uma difícil fase financeira, com os pagamentos dos trabalhadores atrasados, e muitos estavam insatisfeitos com a situação e inseguros com o trabalho. Existiram alguns “erros no manejo” associados há falta de atitude para solucionar fatos, bem como falta de informação e treinamento. Ainda existiram duas regiões com diferenças em níveis de produtividade, diferenças entre relacionamentos com supervisores e níveis de satisfação no trabalho.

Concluiu-se que perceber em relação ao trabalho em que o supervisor não incentiva, a empresa não motiva, e a empresa pode desligá-lo a qualquer momento, foram fatores que influenciaram na prevalência de dores musculoesqueléticas dos trabalhadores neste estudo. Concluiu-se também que as crenças relacionadas ao trabalho “o trabalho é prazeroso” e “o trabalho é agradável” foram associadas à não presença de dor musculoesquelética.

Ainda foi averiguado que as seguintes crenças relacionadas ao trabalho influenciaram negativamente na prevalência de sintomas (aumentando a prevalência de sintomas): “o trabalho é ruim”, “fico sempre doente” e “sempre dói alguma parte do corpo depois do trabalho”; bem como outras crenças influenciaram positivamente na prevalência de sintomas (diminuindo a prevalência de sintomas): “o trabalho é prazeroso”, “o trabalho dá alegria”, e “a empresa é séria”.

Sobre a produtividade maior na região B, esta esteve associada ao bom relacionamento com o supervisor, percepção de reconhecimento pelo trabalho, e percepção de salário compatível pelo fato de terem em geral outras fontes de renda e não dependerem somente da renda vinda da produção de frangos. Outras crenças que pareceram ser importantes para a produtividade neste estudo foram: “depende de mim o resultado do lote”, “os frangos sofrem durante a criação”, “a empresa é séria”, e “é preciso de treinamento para criar frangos”.

Vários fatores como vistos vão estar interferindo na saúde do trabalhador, principalmente se o indivíduo tender a ver com pessimismo os fatos ao seu redor relacionados ao trabalho. Pensar com otimismo e estar aberto às mudanças, sabendo ouvir, respeitar os outros e analisar os fatos visando um aprendizado constante demonstrou aparentemente serem fatores importantes para uma boa satisfação no trabalho e na própria vida.

Pesquisas futuras são necessárias para investigar e para obter uma melhor compreensão destas associações.

5.3 Recomendações do trabalho

Algumas recomendações surgiram através deste trabalho. Mecanizar com bebedouros *nipple* e comedores automáticos pode ser uma solução para a redução no surgimento das dores musculoesqueléticas além de supostamente melhorar a produtividade, pelo pouco contato do Homem com o animal, gerando menor stress ao animal se este tiver contato com outros animais e não estiver confinado isoladamente, como na fase final na produção de suínos, bastante estressante ao animal. O aquecimento automático pode ser interessante, exceto pelo risco de haver algum problema no controle como relatado em um galpão climatizado que excedeu a temperatura durante uma das noites, e o lote todo foi morto (média de 12 aves por

m²). Mas mecanizar envolvem altos custos e portanto há uma necessidade de incentivo por parte do governo, ou de Sindicatos.

A criação depende de constante cuidado e atenção humana, tanto na presença ou não de mecanização; portanto é fundamental dar atenção aos aspectos ergonômicos. O objeto de trabalho é um ser vivo e que irá responder de acordo com o comportamento humano, cuja atitude precedente envolve também crenças e valores relacionados ao trabalho e individuais.

Sugere-se portanto alguns tópicos relacionados abaixo:

- ✍ Incentivo aos trabalhadores através de informações mais precisas dos resultados dos lotes.
- ✍ Clareza nas informações em relação ao peso da ração, tipo e matriz dos pintinhos.
- ✍ Promover cursos e treinamentos aos supervisores sobre fatores importantes relacionados à liderança, relacionamento interpessoal, motivação para o trabalho, entre outros.
- ✍ Atentar para a forma que é passada as informações e analisar sobre o processamento destas informações para o integrado.
- ✍ Observar interesses e “perfil” dos supervisores e dos integrados antes da contratação.
- ✍ Expôr os problemas e dificuldades e envolver os trabalhadores no processo de trabalho, buscando integração nas soluções dos problemas.
- ✍ Evitar conflitos e existindo tentar resolvê-los através de diálogos e conversas, buscando soluções para os problemas.
- ✍ Promover treinamentos aos trabalhadores, onde possam aprender sobre os comportamentos dos animais e sobre todos os aspectos importantes ao bem-estar animal, bem como outros relacionados à produtividade.
- ✍ Promover treinamentos aos trabalhadores sobre formas de manejo manual que minimizem esforços, promovendo orientações posturais fundamentais entre outros cuidados necessários à saúde.
- ✍ Promover alguns EPIs: botas, e máscaras. (Sendo as máscaras para as últimas semanas de produção).

- ✍ Que os técnicos acompanhem mais de perto os primeiros lotes de produção, e que estes não iniciem antes de treinamentos e avaliações específicas sobre habilidades requeridas.
- ✍ Promover e incentivar reuniões trimestrais ou semestrais para os trabalhadores integrados para que se troquem informações gerais.
- ✍ Buscar incentivos externos para facilitar o fornecimento de lenha vinda de locais de reflorestamento, bem como facilitar a obtenção de cepilho.

5.4 Sugestões para trabalhos futuros

As associações entre crenças e valores trazidos neste estudo devem ser mais investigadas, em outras situações de trabalho, bem como deve-se investigar até que ponto uma crença negativa em torno da saúde induz para o surgimento de uma doença. Qual a real força desta crença “negativa” na saúde do indivíduo?

Que pesquisas futuras possam ser desenvolvidas e novas associações possam ser descobertas.

REFERÊNCIAS

ABEYSEKERA, J.D.A. Ergonomics and technology transfer. **International Journal of Industrial Ergonomics**, n. 5, p. 1881-1884, 1990.

ARIENS, G.A.M; VAN MECHELEN, W; BONGERS, P.M.;BOUTER, L.M.; VAN DER WAL, G. Psychosocial risk factors for neck pain: a systematic review. **American Journal of Industrial Medicine**, n. 39, p. 180-193, 2001.

A FILOSOFIA DE DESCARTES: sua vida, o método, a metafísica. Disponível em: <<http://www.mundodosfilosofos.com.br/descartes.htm>>. Acesso em: 2004.

BAKER, N.A; JACOBS, K.; TICKLE-DEGNEN, L. The association between the meaning of working and musculoskeletal discomfort. International. **Journal of Industrial Ergonomics**, n. 31, p. 235-247, 2003.

BALLONE, G.J.; PEREIRA NETO, E.; ORTOLANI, I.V. **Da emoção à lesão**: um guia de medicina psicossomática. São Paulo: Manole, 2002.

BASSI, S.Y. **Improvements of the design of hand hoe and its potential for adoption in Nigeria**. 1992. Thesys, Cransfield Institute of Technology, Silsoe College, Bedford, UK.

BAUER, M.W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

BECKER, B.G. Comportamento das aves e sua aplicação prática. In: CONFERÊNCIA APINCO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIAS AVÍCOLAS, 2000. Campinas. **Anais...** Campinas: Campinas : FACTA, 2002. p. 81-90.

BENI, M.; BOMMASSAR, R.; GROSSELE, L. **Psicologia e sociologia**. São Paulo: Paulus, 2004.

BREUER, K *et al* Behavioral response to humans and productivity of commercial dairy cows. **Journal of Applied Animal Behaviour Science**, n. 66, p. 273-288, 2000.

BURNS, J. W; KUBILUS, A; BRUEHL, S. Emotion induction moderates effects of anger management style on acute pain sensitivity. **Pain**, n. 106, p.109-118, 2003.

COLEMAN, G.J. et al. Modifying stockperson attitudes and behaviour towards pigs at a large commercial farm. **Journal of Applied Animal Behaviour Science**, n. 58, p.11-20, 2000.

_____. The relationship between beliefs, attitudes and observed behaviours of abattoir personnel in pig industry. **Journal of Applied Animal Behaviour Science**, p. 1-12, 2003.

CRANNY, C. J.; SMITH, P.C; STONE, E. F. **Job satisfaction: how people fell about their jobs and how it affects their performance**. New York: Lexington Press, 1992.

CRANSBERG, P.H.; HEMSWORTH, P.H.; COLEMAN, G.F. Human factors affecting the behaviour and productivity of comercial broiler chicken. **British Poultry Science**, n. 41, p. 272-279, 2000.

D'AMORIM, M. A.; VERA, V.M. A relação atitude/comportamento à luz da teoria da ação racional. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, n. 35, p. 133-142, 1996.

DAVIS, K.G; HEANEY, C.A The relationship between psychosocial work characteristics and low back pain: underlying methodological issues. **Clinical Biomechanics**, n. 15, p. 389-406, 2000.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

DERAL - Departamento de Economia Rural. Disponível em: <<http://www.aviculturaindustrial.com.br/site/home.asp>>. Acesso em: 2004.

DINIZ, D. A cirurgia de mutilação genital feminina. **Série Anis, Brasília, Letras Livres**, p.1-3, 2000. Disponível em: <[http://www.anis.org.br/serie/artigo/sa11\(diniz\)mutilacao.pdf](http://www.anis.org.br/serie/artigo/sa11(diniz)mutilacao.pdf)>. Acesso em: 2004.

EAGLY, A. H.; CHAIKEN, S. Attitude structure and function. In: D. Gilbert; T. Susan; F.G. Lindzey. **The Handbook of Social Psychology**. New York: Mc Grall Hill, 1998. p. 269-321.

ECCLES, J.S.; WIGFIELD, A; SCHIEFELE,U. **Motivation**. Handboock of child psychology. 5. ed. York: Willey, 1998. v. 3. p. 1017-1095.

FAWC - Farm Animal Welfare Council. **Annual Review, 2004-2005**. Disponível em: <<http://www.fawc.org.uk/pdf/annualrpt04-05.pdf>>. Acesso em: fev. 2006.

FIALHO, F. **Ciências da cognição**. Florianópolis: Insular, 2001.

FISHBEIN, M; AJZEN, I **Beliefs, attitude and intention**. London: Addison Wesley Publishing Comp., 1975.

FRANCO L. M. et al. Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. **Social Science e Medicine**, n. 58, p. 343-355, 2004.

FRANCO, J. L. K.; VOSGNAC, M. A; VON FRUHAUF, M. E. Otimização de equipamentos: frangos de corte. In: CONFERÊNCIA APINCO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIAS AVÍCOLAS, 2000, Campinas. **Anais...** Campinas: FACTA, 2000. p. 155-188.

FROST, P. J. **Emoções tóxicas no trabalho**. São Paulo: Futura, 2003.

FURNHAM, A. et al. Do personality factors predict job satisfaction? **Personality and Individual Differences**, n. 33, p.1325-1342, 2002.

GAGLIERI, L; MELZACK, R. Age-related differences in qualities but not the intensity of chronic pain. **Pain**, n.104, p.597-608, 2003.

GEORGE, J.M; JONES, G.R. Experiencing work: values, attitudes, and moods. **Human Relations**, n.50, p.393-416, 1997.

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

GROSSMAN, R. J. Emotions at work. **Health Forum Journal**, v.43, p.18-22, 2000.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo**: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blucher, 2001.

GUYTON, A. A. C.; HALL, J. E. **Tratado de fisiologia médica**. 9. ed. Rio de Janeiro Guanabara Koogan, 1996.

HEMSWORTH, P. H. Human-animal interactions in livestock production. **Journal of Applied Animal Behaviour Science**, n. 81, p.185-198, 2003.

HEMSWORTH, P. H.; COLEMAN, G. L. Human-livestock interactions: the stockperson and the productivity and welfare of intensively-farmed animals. **Oxon, UK: CAB International**, 1998.

HEMSWORTH, P. H. et al. Relationships between human-animal interactions and productive of commercial dairy cows. **Journal of Animal Science**, n. 78, p. 2821-2831, 2000.

_____. The effects of cognitive behavioral interaction on attitude and behaviour of stockpersons and the behavioral intervention and productivity of commercial dairy cows. **American Society of Animal Science**, n. 80, p. 68-78, 2002.

_____. Stimulus generalization: the inability of pigs to discriminate between humans on the basis of their previous handling experience. **Applied Animal Behavior Science**, n.40, p.129-142, 1994.

HERSHEY, P; BLANCHARD, K.H. **Psicologia para Administradores: a teoria e as técnicas da liderança situacional**. 4. ed. São Paulo: Pedagógica e Universitária, 1986.

HIGGS, G. Investigating trends in rural health outcomes: a research agenda. *Geoforum*, v.30, p.203-221, 1999.

HOLROYD, P. Tendências do mercado de carnes de aves e tipo de frango para o novo milênio. In: CONFERÊNCIA APINCO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA AVÍCOLAS, 2000, Campinas. **Anais...** Campinas: FACTA, 2000.

HOLT, R. Occupational stress. In: _____. **Handbook of stress**. New York: The Free Press, 1993. p.342-367.

ICHISATO, S.M.T; SHIMO, AK.K. Aleitamento materno e crenças alimentares. **Revista Latino Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 9, p. 70-76, 2001.

IIDA, I. **Ergonomia: projeto e produção**. 8. ed. São Paulo: Edgard Blucher, 2002.

IRANI, T; SCHERLER,C. Job satisfaction as na outcome measure of the effectiveness of na agricultural communications academic program. **Journal of Agricultural Education**, v. 43, n. 1, 2002. Disponível em: <www.pubs.aged.tamu.edu/jal.pdf/vol.43/43-01-12.pdf>. Acesso em: fev. 2006.

JAFRY, T.; O'NEILL, D. H. The application of ergonomics in rural development: a review. **Orseas Division Report, OD 94/17**. Silsoe, UK: Silsoe Research Institute, 1994.

_____. The application of ergonomics in rural development: a review. **Applied Ergonomics** n.31, p.263-268, 2000.

JONES, R. B. Regular handling and the domestic chicken's fear of human beings: generalisation of response. **Applied Animal Behaviour Science**. n.42, p.129-143, 1994.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KATZ, D; KAHN, R. L **Psicologia Social das Organizações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

KIRKCALDY, B. D; COOPER C.L.;FURNHAM AF. The relation between type A, internally-externally emotional distress and perceived health. **Personality and Individual Differences**, n.26, p.223-235, 1999.

KOLB, B.; WHISHAW, I.Q. **Neurociência do comportamento**. São Paulo: Manole, 2002.

KUDIESS, E. As crenças e os sistemas de crenças do professor de inglês sobre o ensino e aprendizagem da língua estrangeira no sul do Brasil: sistemas, origens e mudanças. **Linguagem & Ensino**, v..8, n.2, p.39-96, 2005.

LEYERS, J-P; YZERBYT, V. **Psicologia Social**. Lisboa-Portugal: Edições 70, 1999.

LEWIS, N.J.; HURNIK, J.F. The effect of some common management practices on the easy handling of dairy cows. **Journal of Applied Animal Behaviour Science**, n. 58, p. 2213-2220, 1998.

LUCHESE, J.B. Nutrição de frangos de corte. In: CONFERÊNCIA APINCO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIAS AVÍCOLAS, 2000, Campinas. **Anais**. Campinas: FACTA, 2000. p. 111-133.

LUNARDI FILHO, W.D. **Prazer e sofrimento no trabalho**: contribuições à organização do processo de trabalho da enfermagem. 1995. 288 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

MANUAL DE LEGISLAÇÃO: Segurança e Medicina do Trabalho. 49. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MATUD, M.P. Gender differences in stress and coping styles. **Personality and Individual Differences**, n.37, p.1401-1415, 2004.

McCRAE, R.R. Human nature and culture: a trait perspective. **Journal of Research in Personality**, n. 38, p.3-14, 2004.

Mc CRACKEN, L.M; ECCLESTON. Copying or acceptance: what to do about chronic pain? **Pain**, v. 105, p.197-204, 2003.

McCOLL-KENNEDY, J. R.; ANDERSON, R.D. Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. **The Leader Quarterly**. n. 13, p .545-559, 2002.

McCOLL-KENNEDY, J. R.; ANDERSON, R.D. Subordinate-manager gender combination and perceived leadership style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment. **Journal of Business Research**, v.58, n.2, p.115-125, 2005.

MILLENDER, L.H.; LOUIS, D.S.; SIMMONS B.P. **Occupational disorders of the upper extremity**. New York: Churchill Livingstone, 1992.

MILLS, D.S. Human-animal interactions-the importance of examining the whole of a subject. **The Veterinary Journal**, n. 165, p.180-181, 2003.

MITCHEL, M.A; KETTLEWELL, P.J. Sistemas de transporte e bem-estar de frangos de corte. In: CONFERÊNCIA APINCO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIAS AVÍCOLAS, 2000, Campinas. **Anais**. Campinas, 2000. p. 200-215.

MONTEIRO, J.C. **O processo de trabalho e o desencadeamento dos agravos à saúde dos trabalhadores rurais**: um estudo ergonômico na agricultura familiar em Santa Catarina. 2004. 182 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

MOTTA, F.C.P; CALDAS, M.P. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Ed. Atlas, 1997.

MYERS, D.G. **Psicologia Social**. 6. ed. Rio de Janeiro: LTCda, 2000.

NIEKERT, T. FVAN. Regulamentação europeia de bem-estar animal. In: CONFERÊNCIA APINCO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIAS AVÍCOLAS, 2000. Campinas. **Anais**. Campinas, 2003. p. 189-197.

OAKLAND, J. **Gerenciamento da Qualidade Total**. São Paulo: Ed. Nobel, 1994.

OSBALDISTON, R; SHELDON, K.M. Promoting internalized motivation for environmentally responsible behavior: a prospective study of environmental goals. **Journal of Environmental Psychology**, n.23, p.349-357, 2003.

PAJOR, E.A.; RUSHEN J.; DE PASSIÉLLE, A.M. Aversion learning techniques to evaluate dairy cattle handling practices. **Journal of Applied Animal Behaviour Science**, n. 69, p. 89-102, 2000.

RAUSSI, S. Human-cattle interactions in group housing. **Journal of Applied Animal Behaviour Science**, n. 80, p. 245-262, 2003.

ROE, R.A; ESTER, P. Values and work: empirical findings and theoretical perspective. **Applied Psychology: an International Review**, v.48, p.1-21, 1999.

ROHAN, M.J. A rose by any name? The values construct. **Personality and Social Psychology Review**, n. 4, p. 255-277, 2000.

ROS, M.; SCHWARTZ, S.H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: An International Review**, n. 48, p. 49-71, 1999.

RUSHEN, J.; TAYLOR, A.A.; DE PASSILLÉ, A.M. Domestic animal's fear of humans and its effect on their welfare. **Journal of Applied Animal Behaviour Science**, n. 65, p.285-303, 1999.

RYBARCZYK, P.; RUSHEN, J.; DE PASSILLÉ, A.M. Recognition of people by dairy calves using color of clothing. **Journal of Applied Animal Behaviour Science**, n. 81, p.307-319, 2003.

SAGIE, A.; ELIZUR, D.; KOSLOWSKY, M. Work values: a theoretical overview and a model of their effects. **Journal of Organizational Behaviour**, v.17, p. 503-514, 1996.

SCHIEFELE, U. **Interest and learning from from text**. Scientific Studies of Reading, v.3, p.257-280, 1999.

SCHON, D. **Beyond the stable state**. The Norton Library. W.W. Norton eCompany Inc. New York, 1973.

SCHWARTZ, S.H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M.P. (Ed). **Advances in experimental social psychology**. San Diego: Academic, v. 24, p.1-65, 1992.

_____. A theory of cultural values and some implications for work. **Applied Psychology: an International Review**, v. 48, p.23-47, 1999.

_____; BOEHNKE, K. Evaluating the structure of human values with conformatory factor analysis. **Journal of Research in Personality**, v. 38, p. 230-255, 2004.

SEAB - Secretaria da Agricultura e do Abastecimento do Paraná. Disponível em: <<http://www.pr.gov.br/seab/>>. Acesso em: 2004.

SHUTSKE, J.M.; JENKINS, S.M. The impact of biotechnology on agricultural worker safety and health. **Journal of Agricultural Safety and Health**, n. 8, p. 277-287, 2002.

SILVA, Eliane Moura.**Religião, diversidade e valores culturais: conceitos teóricos e educação para a cidadania**. Revista REVER, n. 2, p.1-14, 2004.

SKINNER, B. F. **Ciência e comportamento humano**. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

STENRBERG, R.J. **Psicologia Cognitiva**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

STUCHI, R.AG; CARVALHO, E.C. Crenças dos portadores de doença coronariana, segundo o referencial de Rokeach, sobre o comportamento de fumar. **Revista Latino Americana de Enfermagem**, v. 11, n. 1, p.74-79, jan./fev, 2003.

TAMAYO, A (Org) .**Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TAMAYO, A; GONDIM, M. das G. Escalas de valores organizacionais. **Revista de Administração**, vol.31,n.2,p.62-72, 1996.

TAVARES, M. G. P. **Cultura organizacional: uma abordagem antropológica de mudança**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

TERRA, O. **Entenda melhor suas emoções**. 2. ed. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1999.

THEORELL, T; WEINGARTNEN, A. M; WESTERLUND, H. Psychosomatic perspectives on job stress in a changing world-individual and structural perspectives. **International Congress Series**, n. 1241, p.155-163, 2002.

TUCKMANN, B. W. A performance comparison of motivational self-believers and self-doubters in competitive and individual goal situations. **Personality and Individual Differences**, n. 34, p. 845-854, 2003.

ULBRITCH, L.. **Fatores de risco associado à incidência de DORT em ordenhadores em Santa Catarina**. 2003. 239 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Centro Tecnológico, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

VASSELJEN, O.; HOLTE, K. A.; WESTGAARD, R. H. Shoulder and neck complaints in costumer relations: individual risk factors and perceived exposures at work. **Ergonomics**, v. 4, p. 355-372. 2001.

VERNON, M.D. **Percepção e experiência**. São Paulo: Perspectiva, 1974.

WAIBLINGER, S.; MENKE, C.; COLEMAN, G. The relationship between attitudes, personal characteristics and behaviour of stockpeople and subsequent behaviour and production of dairy cows. **Applied Animal Behaviour Science**, n. 79, p. 195-219, 2002.

WEISS, H.M. Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. **Human Resource Management Review**, v. 12, p.173-194, 2002.

ZAGO, C. C. **Cultura organizacional**: dimensões estruturais e aspectos dinâmicos. Disponível em: <www.informacoesesoceidade.ufpb.br/html/IS1520503>. Acesso em: fev. 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário 1

QUESTIONÁRIO - TRABALHO NA PRODUÇÃO DE FRANGOS DE CORTE

DATA:/...../.....

1. DADOS GERAIS:

Nome: DN:/...../.....

GRANJA : Proprietário () Empregado ()

1.1. Idade:anos Sexo : () F () M

1.2. Escolaridade: () Grau 1 completo: () S () N

() Grau 2 completo: () S () N

() Grau 3 completo: () S () N

1.3. Peso:Kg

1.4. Altura:m

1.5. Quanto tempo trabalha com produção de frangos?

() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () mais que 5

1.6. Quais as atividades anteriores?

() produção de animais

() lavoura

()

1.7. Quais as atividades/dia que faz além da criação de frangos?

.....

1.8. Seus pais trabalharam ou trabalham com produção de frangos?

() sim () não Obs:

1.9. O que te fez trabalhar com produção de frangos?

.....

2. CONDIÇÕES DURANTE O TRABALHO:

Quanto tempo leva para realizar as atividades na fase 1ª semana ?

() pouco tempo= 3h ou menos () média=4-5h () 5 à 8 h () mais que 8h

2.1. Quanto tempo leva para realizar as atividades na fase 2ª de criação?

() pouco tempo= 3h ou menos () média=4-5h () mais que 5h

2.2. Quantas vezes levanta à noite para verificar a temperatura dentro do galpão no verão na 1ª semana?

() 1 () 2 () 3 ou mais

2.3. Quantas vezes levanta à noite para verificar a temperatura dentro do galpão no verão na 2ª fase?

() 1 () 2 () 3 ou mais

2.5. Quantas vezes fica irritado durante o trabalho?

() nunca () às vezes () freqüentemente

2.6. Trabalha sozinho nos galpões?

() sozinho () com 1 () com 2 ou mais

2.7. Já pensou em desistir de criar frangos?

() nunca () às vezes pensa () sempre pensa

Se sim, qual o motivo?

2.8. Quanto ao esforço físico durante o trabalho:

() não acha que faz esforço () acha que faz pouco esforço () acha que faz muito esforço

2.9. Quantos galpões possui?

() 1 () 2 () 3 ou mais

2.10. Quais atividades que faz manualmente ?

() retirada da cama () enchimento de comedouros. Como?.....

Usa EPI(másc)?.....

() montagem da cama () revirar a cama

() limpeza () controle cortinas

() lavagem de bebedouros ().....

2.11. Seus galpões tem mecanizado:

() bebedouros(tipo:)

() comedouros (tipo:.....)

() iluminação (tipo:)

() aquecimento (tipo:.....)

() outros:

Obs:

2.12. Acha que mecanizar é melhor para a criação?

() sim () não

Obs:

3. QUESTÕES SOBRE A SAÚDE:

3.1. Tem algum problema de saúde, já diagnosticado? () sim () não

Qual?

3.2. Qual a frequência que procura um posto de saúde?

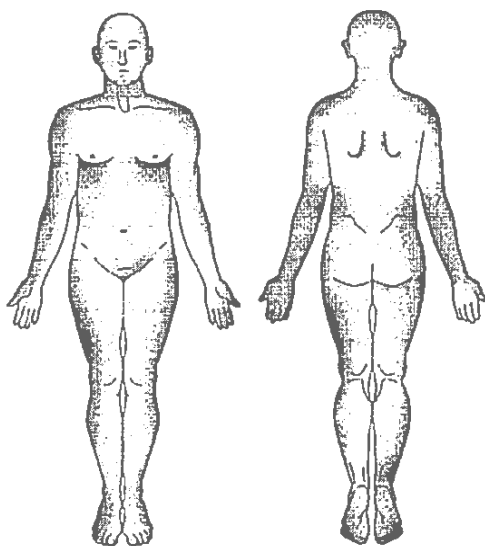
() mensal () semestral () anual () só com doença grave

3.3. Sente dor ou desconforto em alguma região do corpo (musculoesquelética), nos últimos 12 meses?

() sim () não

3.4. Quais as regiões mais afetadas (dor musculoesquelética)?

Favor indicar os locais (marcar um "X"):



3.5. Qual a região que mais incomoda?

3.6. Esta dor ou desconforto ocorre em região.....,ocorre:

- () todos os dias () 1 a 7 dias /mês
() 8 a 30 dias / mês () de vez em quando

Em uma escala de dor de 0a 10 (onde 0 não tem dor, e 10 é uma dor intensa), que escala daria (marcar com X) ?

(nenhuma dor) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (dor intensa)
(moderada)

3.7.(Em caso de outra dor) Esta dor ou desconforto ocorre em região.....,ocorre:

- () todos os dias () 1 à 7 dias /mês
() 8 à 30 dias / mês () de vez em quando

Em uma escala de dor de 0à 10 (onde 0 não tem dor, e 10 é uma dor intensa), que escala daria (marcar com X) ?

(nenhuma dor) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (dor intensa)
(moderada)

3.8. Apresenta alguns dos sintomas abaixo, com frequência semanal (últimos 3 meses):

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> queimação no estômago | <input type="checkbox"/> nervosismo |
| <input type="checkbox"/> irritabilidade, stress | <input type="checkbox"/> cansaço ao acordar |
| <input type="checkbox"/> perda de apetite | <input type="checkbox"/> dor de cabeça |
| <input type="checkbox"/> tosse diurna | <input type="checkbox"/> dores nas pernas |
| <input type="checkbox"/> tosse noturna | <input type="checkbox"/> diarréia |
| <input type="checkbox"/> coriza nasal | <input type="checkbox"/> tensão muscular |
| <input type="checkbox"/> falta de ar/esforço | <input type="checkbox"/> irritação nos olhos |
| <input type="checkbox"/> irritação na garganta | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> dificuldade de ouvir | |
| <input type="checkbox"/> pele irritada | |
| <input type="checkbox"/> coceira no corpo | |
| <input type="checkbox"/> problemas urinários | |

Comentários:

.....
.....

3.9. Quais os sintomas acima descritos com maior frequência (mais de 1 x semana), que incomoda mais?

.....

3.10. É fumante? () sim () não

Quantidade.....cigarros/dia

Há quanto tempo?..... mês(es) ouanos

Interrompeu? () sim () não

Há qto tempo?meses

3.11. Dorme quantas horas por dia?

- () menos que 5 horas () 5-6 horas
() 7-8 horas () mais que 8 horas

3.12. Como é seu sono em média atualmente (últimos 3 meses)?

- () tranqüilo () agitado () misto () insônia

3.13. Tem infecções freqüentes?

- () Sim () Não Quais?

4. EM RELAÇÃO AO TRABALHO DE PRODUÇÃO DE FRANGOS:

Responder ao questionário: marcar com X

VALORES	NUNCA (1)	ÀS VEZES (2)	SEMPRE (3)
1) VOCÊ ACHA QUE SEU TRABALHO É VALORIZADO?			
2) VOCÊ ACHA QUE O SUPERVISOR INCENTIVA SEU TRABALHO?			
3) VOCÊ ACHA QUE A EMPRESA SE PREOCUPA COM VOCÊ?			
4) VOCÊ ACHA QUE A EMPRESA TE MOTIVA QUANDO TEM BONS RESULTADOS?			
5) VOCÊ ACHA QUE A EMPRESA FORNECE UM BOM TREINAMENTO?			
6) VOCÊ ACHA QUE A EMPRESA FORNECE OS RECURSOS (ração, pintinhos, etc)NECESSÁRIOS?			
7) VOCÊ ACHA QUE FAZ UM BOM MANEJO?			
8) VOCÊ ACHA QUE SEU TRABALHO É BEM PAGO ?			
9) VOCÊ ACHA QUE A EMPRESA PODE TE DESLIGAR A QUALQUER MOMENTO ?			
10) VOCÊ ACHA QUE PODE MELHORAR NO TRABALHO ?			

Comentários:

.....
.....

5. CRENÇAS EM RELAÇÃO AO TRABALHO DE PRODUÇÃO DE FRANGOS:

Responder ao questionário com um X :

1	2	3
concorda	concorda	não concorda
totalmente	em parte	totalmente

CRENÇAS	1	2	3
1) O TRABALHO DENTRO DOS GALPÕES É RUIM			
2) DÁ PRAZER TRABALHAR COM FRANGOS			
3) MEU TRABALHO É MONÓTONO (REPETITIVO E ENFADONHO)			
4) DEPENDE DE MIM O RESULTADO DO LOTE			
5) CRIAR FRANGOS É DIVERTIDO			
6) OS FRANGOS SOFREM DURANTE A CRIAÇÃO			
7) FRANGOS SÃO SUJOS:			
8) CRIAR FRANGOS É MINHA VIDA			
9) TRABALHAR DENTRO DOS GALPÕES FAZ MAL À SAÚDE			
10) A EMPRESA É SÉRIA			
11) É FÁCIL TRABALHAR COM FRANGOS			
12) ACORDAR À NOITE ME DEIXA IRRITADO (para verificar galpão)			
13) O BEM-ESTAR DOS FRANGOS É MUITO IMPORTANTE			
14) FRANGOS TEM MEDO DE GENTE			
15) MATAR REFUGOS É INDIFERENTE PARA MIM			
16) FICO SEMPRE DOENTE			
17) SEMPRE TEM QUE DOER ALGUMA COISA (Depois do trabalho-dor musculoesquelética)			
18) A EMPRESA É RESPONSÁVEL			
19) CRIAR FRANGOS ME DÁ ALEGRIA			
20) TRABALHAR COM FRANGOS É O MELHOR TRABALHO QUE TEM			
21) É PRECISO DE TREINAMENTO PARA CRIAR FRANGOS			
24) FRANGOS ME RECONHECEM			

Obs:

.....

APÊNDICE B - Estatísticas

Teste de associação entre dor muscular e crenças

The SAS System

The FREQ Procedure

Table of TRUIM by dormusc

TRUIM	dormusc		Total
	não	sim	
1	1	4	5
	1.25	5.00	6.25
	20.00	80.00	
	2.78	9.09	
2	3	10	13
	3.75	12.50	16.25
	23.08	76.92	
	8.33	22.73	
3	32	30	62
	40.00	37.50	77.50
	51.61	48.39	
	88.89	68.18	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of TRUIM by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	4.8826	0.0870
Likelihood Ratio Chi-Square	2	5.1672	0.0755
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	4.3278	0.0375
Phi Coefficient		0.2470	
Contingency Coefficient		0.2398	
Cramer's V		0.2470	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The SAS System

The FREQ Procedure

Statistics for Table of TRUIM by dormusc

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0089
Pr <= P	0.0976

Sample Size = 80

Table of dPRAZR by dormusc

dPRAZR	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	31	28	59
	38.75	35.00	73.75
	52.54	47.46	
	86.11	63.64	
2	5	15	20
	6.25	18.75	25.00
	25.00	75.00	
	13.89	34.09	
3	0	1	1
	0.00	1.25	1.25
	0.00	100.00	
	0.00	2.27	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

The SAS System
The FREQ Procedure

Statistics for Table of dPRAZR by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	5.4066	0.0670
Likelihood Ratio Chi-Square	2	5.9700	0.0505
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	5.3369	0.0209
Phi Coefficient		0.2600	
Contingency Coefficient		0.2516	
Cramer's V		0.2600	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0118
Pr <= P	0.0396***

Sample Size = 80

The SAS System

The FREQ Procedure

Table of MNoT by dormusc

MNoT	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	15	23	38
	18.75	28.75	47.50
	39.47	60.53	
	41.67	52.27	
2	7	15	22
	8.75	18.75	27.50
	31.82	68.18	
	19.44	34.09	
3	14	6	20
	17.50	7.50	25.00
	70.00	30.00	
	38.89	13.64	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of MNOt by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	7.0639	0.0292
Likelihood Ratio Chi-Square	2	7.1637	0.0278
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	3.7281	0.0535
Phi Coefficient		0.2972	
Contingency Coefficient		0.2848	
Cramer's V		0.2972	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0014
Pr <= P	0.0334***

Sample Size = 80

The SAS System

The FREQ Procedure

Table of DEPMIM by dormusc

DEPMIM	dormusc		Total
	não	sim	
1	20	18	38
	25.00	22.50	47.50
	52.63	47.37	
	55.56	40.91	
2	10	20	30
	12.50	25.00	37.50
	33.33	66.67	
	27.78	45.45	
3	6	6	12
	7.50	7.50	15.00
	50.00	50.00	
	16.67	13.64	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of DEPMIM by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	2.6652	0.2638
Likelihood Ratio Chi-Square	2	2.7020	0.2590
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.5080	0.4760
Phi Coefficient		0.1825	
Contingency Coefficient		0.1796	
Cramer's V		0.1825	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0129
Pr <= P	0.3017

Sample Size = 80

The SAS System
The FREQ Procedure

Table of DIVER by dormusc

DIVER	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	27	22	49
	33.75	27.50	61.25
	55.10	44.90	
	75.00	50.00	
2	8	11	19
	10.00	13.75	23.75
	42.11	57.89	
	22.22	25.00	
3	1	11	12
	1.25	13.75	15.00
	8.33	91.67	
	2.78	25.00	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of DIVER by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	8.6033	0.0135
Likelihood Ratio Chi-Square	2	9.9369	0.0070
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	7.9478	0.0048
Phi Coefficient		0.3279	
Contingency Coefficient		0.3116	
Cramer's V		0.3279	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	6.228E-04
Pr <= P	0.0103***

Sample Size = 80

The SAS System
The FREQ Procedure

Table of FRFOPRE by dormusc

FRFOPRE	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	15	21	36
	18.75	26.25	45.00
	41.67	58.33	
	41.67	47.73	
2	6	7	13
	7.50	8.75	16.25
	46.15	53.85	
	16.67	15.91	
3	15	16	31
	18.75	20.00	38.75
	48.39	51.61	
	41.67	36.36	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of FRSOFRE by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	0.3123	0.8554
Likelihood Ratio Chi-Square	2	0.3126	0.8553
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.3029	0.5821
Phi Coefficient		0.0625	
Contingency Coefficient		0.0624	
Cramer's V		0.0625	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0397
Pr <= P	0.8715

Sample Size = 80

The SAS System

The FREQ Procedure

Table of SUJOS by dormusc

SUJOS	dormusc		Total
Frequency,	não	sim	
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,			
1	2	2	4
	2.50	2.50	5.00
	50.00	50.00	
	5.56	4.55	
2	6	6	12
	7.50	7.50	15.00
	50.00	50.00	
	16.67	13.64	
3	28	36	64
	35.00	45.00	80.00
	43.75	56.25	
	77.78	81.82	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of SUJOS by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	0.2020	0.9039
Likelihood Ratio Chi-Square	2	0.2013	0.9043
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.1735	0.6770
Phi Coefficient		0.0503	
Contingency Coefficient		0.0502	
Cramer's V		0.0503	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The SAS System
The FREQ Procedure

Statistics for Table of SUJOS by dormusc

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0857
Pr <= P	0.9088

Sample Size = 80

Table of MNHVID by dormusc

MNHVID	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	20	15	35
	25.00	18.75	43.75
	57.14	42.86	
	55.56	34.09	
2	10	16	26
	12.50	20.00	32.50
	38.46	61.54	
	27.78	36.36	
3	6	13	19
	7.50	16.25	23.75
	31.58	68.42	
	16.67	29.55	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

The SAS System
The FREQ Procedure

Statistics for Table of MNHVID by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	3.9170	0.1411
Likelihood Ratio Chi-Square	2	3.9533	0.1385
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	3.6318	0.0567
Phi Coefficient		0.2213	
Contingency Coefficient		0.2160	
Cramer's V		0.2213	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0065
Pr <= P	0.1438

Sample Size = 80

Table of TfmSAUDE by dormusc

TfmSAUDE	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	6	12	18
	7.50	15.00	22.50
	33.33	66.67	
	16.67	27.27	
2	9	16	25
	11.25	20.00	31.25
	36.00	64.00	
	25.00	36.36	
3	21	16	37
	26.25	20.00	46.25
	56.76	43.24	
	58.33	36.36	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

The SAS System
The FREQ Procedure

Statistics for Table of TfmSAuDE by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	3.8744	0.1441
Likelihood Ratio Chi-Square	2	3.9016	0.1422
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	3.2877	0.0698
Phi Coefficient		0.2201	
Contingency Coefficient		0.2149	
Cramer's V		0.2201	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0067
Pr <= P	0.1496

Sample Size = 80

Table of EMPSeria by dormusc

EMPSeria	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	25	12	37
	31.25	15.00	46.25
	67.57	32.43	
	69.44	27.27	
2	9	25	34
	11.25	31.25	42.50
	26.47	73.53	
	25.00	56.82	
3	2	7	9
	2.50	8.75	11.25
	22.22	77.78	
	5.56	15.91	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

The SAS System

The FREQ Procedure

Statistics for Table of EMPSeria by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	14.2169	0.0008
Likelihood Ratio Chi-Square	2	14.6424	0.0007
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	11.9212	0.0006
Phi Coefficient		0.4216	
Contingency Coefficient		0.3885	
Cramer's V		0.4216	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	4.833E-05
Pr <= P	7.367E-04*** (= 0.0007367)

Sample Size = 80

Table of FaCI1TRAB by dormusc

FaCI1TRAB	dormusc		Total
Frequency,	não	sim	
Percent			
Row Pct			
Col Pct			
0	1	0	1
	1.25	0.00	1.25
	100.00	0.00	
	2.78	0.00	
1	24	22	46
	30.00	27.50	57.50
	52.17	47.83	
	66.67	50.00	
2	6	12	18
	7.50	15.00	22.50
	33.33	66.67	
	16.67	27.27	
3	5	10	15
	6.25	12.50	18.75
	33.33	66.67	
	13.89	22.73	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of FaCI1TRAB by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	3	3.9936	0.2622
Likelihood Ratio Chi-Square	3	4.4097	0.2205
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	2.9367	0.0866
Phi Coefficient		0.2234	
Contingency Coefficient		0.2181	
Cramer's V		0.2234	

WARNING: 25% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The SAS System
The FREQ Procedure

Statistics for Table of FaCI1TRAB by dormusc

Fisher's Exact Test	
Table Probability (P)	0.0061
Pr <= P	0.2452

Sample Size = 80

Table of acnoiRRIT by dormusc

acnoiRRIT	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
0	9	6	15
	11.25	7.50	18.75
	60.00	40.00	
	25.00	13.64	
1	3	11	14
	3.75	13.75	17.50
	21.43	78.57	
	8.33	25.00	
2	8	8	16
	10.00	10.00	20.00
	50.00	50.00	
	22.22	18.18	
3	16	19	35
	20.00	23.75	43.75
	45.71	54.29	
	44.44	43.18	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

The SAS System
The FREQ Procedure

Statistics for Table of acnoiRRIT by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	3	4.6753	0.1972
Likelihood Ratio Chi-Square	3	4.9201	0.1777
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.0333	0.8551
Phi Coefficient		0.2417	
Contingency Coefficient		0.2350	
Cramer's V		0.2417	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0013
Pr <= P	0.2001

Sample Size = 80

Table of BEMSTAR by dormusc

BEMSTAR	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	36	44	80
	45.00	55.00	100.00
	45.00	55.00	
	100.00	100.00	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Table of FRANmedo by dormusc

FRANmedo	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	18	27	45
	22.50	33.75	56.25
	40.00	60.00	
	50.00	61.36	
2	8	7	15
	10.00	8.75	18.75
	53.33	46.67	
	22.22	15.91	
3	10	10	20
	12.50	12.50	25.00
	50.00	50.00	
	27.78	22.73	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of FRANmedo by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	1.0774	0.5835
Likelihood Ratio Chi-Square	2	1.0776	0.5835
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.7369	0.3906
Phi Coefficient		0.1161	
Contingency Coefficient		0.1153	
Cramer's V		0.1161	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0282
Pr <= P	0.5639

Sample Size = 80

The SAS System
The FREQ Procedure

Table of MATARIND by dormusc

MATARIND	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	15	22	37
	18.75	27.50	46.25
	40.54	59.46	
	41.67	50.00	
2	7	5	12
	8.75	6.25	15.00
	58.33	41.67	
	19.44	11.36	
3	14	17	31
	17.50	21.25	38.75
	45.16	54.84	
	38.89	38.64	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of MATARIND by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	1.1596	0.5600
Likelihood Ratio Chi-Square	2	1.1567	0.5608
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.1707	0.6795
Phi Coefficient		0.1204	
Contingency Coefficient		0.1195	
Cramer's V		0.1204	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0272
Pr <= P	0.5665

Sample Size = 80

The SAS System

The FREQ Procedure

Table of fsDOENTE by dormusc

fsDOENTE	dormusc		Total
	não	sim	
1	0	3	3
	0.00	3.75	3.75
	0.00	100.00	
	0.00	6.82	
2	4	6	10
	5.00	7.50	12.50
	40.00	60.00	
	11.11	13.64	
3	32	35	67
	40.00	43.75	83.75
	47.76	52.24	
	88.89	79.55	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of fsDOENTE by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	2.7619	0.2513
Likelihood Ratio Chi-Square	2	3.8946	0.1427
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	2.1732	0.1404
Phi Coefficient		0.1858	
Contingency Coefficient		0.1827	
Cramer's V		0.1858	

WARNING: 50% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The SAS System
The FREQ Procedure

Statistics for Table of fsDOENTE by dormusc

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0389
Pr <= P	0.3353

Sample Size = 80

Table of SDOIALG0 by dormusc

SDOIALG0	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	2	15	17
	2.50	18.75	21.25
	11.76	88.24	
	5.56	34.09	
2	2	7	9
	2.50	8.75	11.25
	22.22	77.78	
	5.56	15.91	
3	32	22	54
	40.00	27.50	67.50
	59.26	40.74	
	88.89	50.00	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

The SAS System

The FREQ Procedure

Statistics for Table of SDOIALG0 by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	13.9099	0.0010
Likelihood Ratio Chi-Square	2	15.2550	0.0005
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	13.1958	0.0003
Phi Coefficient		0.4170	
Contingency Coefficient		0.3849	
Cramer's V		0.4170	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	5.280E-05
Pr <= P	5.866E-04*** (= 0.0005866)

Sample Size = 80

The SAS System

The FREQ Procedure

Table of EMPRESP by dormusc

EMPRESP	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	22	11	33
	27.50	13.75	41.25
	66.67	33.33	
	61.11	25.00	
2	13	24	37
	16.25	30.00	46.25
	35.14	64.86	
	36.11	54.55	
3	1	9	10
	1.25	11.25	12.50
	10.00	90.00	
	2.78	20.45	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of EMPRESP by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	12.6636	0.0018
Likelihood Ratio Chi-Square	2	13.6180	0.0011
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	12.4368	0.0004
Phi Coefficient		0.3979	
Contingency Coefficient		0.3697	
Cramer's V		0.3979	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	9.526E-05
Pr <= P	0.0015***

Sample Size = 80

The SAS System

The FREQ Procedure

Table of tdALEGRIA by dormusc

tdALEGRIA	dormusc		Total
	não	sim	
1	26	24	50
	32.50	30.00	62.50
	52.00	48.00	
	72.22	54.55	
2	7	19	26
	8.75	23.75	32.50
	26.92	73.08	
	19.44	43.18	
3	3	1	4
	3.75	1.25	5.00
	75.00	25.00	
	8.33	2.27	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of tdALEGRIA by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	5.8772	0.0529
Likelihood Ratio Chi-Square	2	6.0792	0.0479
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.7661	0.3814
Phi Coefficient		0.2710	
Contingency Coefficient		0.2616	
Cramer's V		0.2710	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The SAS System

The FREQ Procedure

Statistics for Table of tdALEGRIA by dormusc

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0044
Pr <= P	0.0446***

Sample Size = 80

Table of MTRABteM by dormusc

MTRABteM	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	18	15	33
	22.50	18.75	41.25
	54.55	45.45	
	50.00	34.09	
2	11	12	23
	13.75	15.00	28.75
	47.83	52.17	
	30.56	27.27	
3	7	17	24
	8.75	21.25	30.00
	29.17	70.83	
	19.44	38.64	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

The SAS System
The FREQ Procedure

Statistics for Table of MTRABteM by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	3.7201	0.1557
Likelihood Ratio Chi-Square	2	3.8117	0.1487
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	3.4422	0.0635
Phi Coefficient		0.2156	
Contingency Coefficient		0.2108	
Cramer's V		0.2156	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0067
Pr <= P	0.1450

Sample Size = 80

Table of PRECRIAR by dormusc

PRECRIAR	dormusc		Total
Frequency,			
Percent ,			
Row Pct ,			
Col Pct ,	não	sim	
1	14	22	36
	17.50	27.50	45.00
	38.89	61.11	
	38.89	50.00	
2	6	5	11
	7.50	6.25	13.75
	54.55	45.45	
	16.67	11.36	
3	16	17	33
	20.00	21.25	41.25
	48.48	51.52	
	44.44	38.64	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of PRECRIAR by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	1.1101	0.5740
Likelihood Ratio Chi-Square	2	1.1127	0.5733
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.6500	0.4201
Phi Coefficient		0.1178	
Contingency Coefficient		0.1170	
Cramer's V		0.1178	

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0283
Pr <= P	0.5825

Sample Size = 80

Table of FRAgREC by dormusc

FRAgREC	dormusc		Total
	não	sim	
1	21	30	51
	26.25	37.50	63.75
	41.18	58.82	
	58.33	68.18	
2	3	5	8
	3.75	6.25	10.00
	37.50	62.50	
	8.33	11.36	
3	12	9	21
	15.00	11.25	26.25
	57.14	42.86	
	33.33	20.45	
Total	36	44	80
	45.00	55.00	100.00

Statistics for Table of FRAgREC by dormusc

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	1.7341	0.4202
Likelihood Ratio Chi-Square	2	1.7306	0.4209
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	1.3300	0.2488
Phi Coefficient		0.1472	
Contingency Coefficient		0.1457	
Cramer's V		0.1472	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

Fisher's Exact Test
 Table Probability (P) 0.0260
 Pr <= P 0.4070

Sample Size = 80

Queixas de sintomas

The FREQ Procedure

Table of queix by TRVA

queix	TRVA			Total
Frequency,	1	2	3	
Percent				
Row Pct				
Col Pct				
0-4	37	27	7	37
	3.75	33.75	8.75	46.25
	8.11	72.97	18.92	
	25.00	51.92	43.75	
10oumais	9	2	2	9
	6.25	2.50	2.50	11.25
	55.56	22.22	22.22	
	41.67	3.85	12.50	
5-9	34	23	7	34
	5.00	28.75	8.75	42.50
	11.76	67.65	20.59	
	33.33	44.23	43.75	
Total	12	52	16	80
	15.00	65.00	20.00	100.00

Statistics for Table of queix by TRVA

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	14.2594	0.0065
Likelihood Ratio Chi-Square	4	11.2988	0.0234
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.0290	0.8649
Phi Coefficient		0.4222	
Contingency Coefficient		0.3889	
Cramer's V		0.2985	

WARNING: 22% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by TRVA

Fisher's Exact Test
 Table Probability (P) 3.370E-05
 Pr <= P 0.0159

Sample Size = 80

Table of queix by SUPINC

queix	SUPINC			Total
Frequency,				
Percent				
Row Pct	1	2	3	
Col Pct	1	2	3	
0-4	1	7	29	37
	1.25	8.75	36.25	46.25
	2.70	18.92	78.38	
	14.29	35.00	54.72	
10oumais	1	4	4	9
	1.25	5.00	5.00	11.25
	11.11	44.44	44.44	
	14.29	20.00	7.55	
5-9	5	9	20	34
	6.25	11.25	25.00	42.50
	14.71	26.47	58.82	
	71.43	45.00	37.74	
Total	7	20	53	80
	8.75	25.00	66.25	100.00

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by SUPINC

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	6.6704	0.1544
Likelihood Ratio Chi-Square	4	6.8511	0.1440
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	4.2228	0.0399
Phi Coefficient		0.2888	
Contingency Coefficient		0.2774	
Cramer's V		0.2042	

WARNING: 44% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

Fisher's Exact Test
 Table Probability (P) 3.972E-04
 Pr <= P 0.1128

Sample Size = 80

The FREQ Procedure

Table of queix by EMPSE

queix	EMPSE			Total
Frequency,				
Percent ,				
Row Pct ,				
Col Pct ,	1	2	3	
0-4	23	8	6	37
	28.75	10.00	7.50	46.25
	62.16	21.62	16.22	
	50.00	34.78	54.55	
10oumais	6	2	1	9
	7.50	2.50	1.25	11.25
	66.67	22.22	11.11	
	13.04	8.70	9.09	
5-9	17	13	4	34
	21.25	16.25	5.00	42.50
	50.00	38.24	11.76	
	36.96	56.52	36.36	
Total	46	23	11	80
	57.50	28.75	13.75	100.00

Statistics for Table of queix by EMPSE

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	2.7621	0.5984
Likelihood Ratio Chi-Square	4	2.7392	0.6024
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.1931	0.6604
Phi Coefficient		0.1858	
Contingency Coefficient		0.1827	
Cramer's V		0.1314	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The SAS System 12:30 Thursday, April 15, 2004 16

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by EMPSE

Fisher's Exact Test	
Table Probability (P)	0.0020
Pr <= P	0.6113

Sample Size = 80

Table of queix by EMPRMDT

queix	EMPRMDT			Total
Frequency,				
Percent ,				
Row Pct ,				
Col Pct ,	1	2	3	
0-4	11	11	15	37
	13.75	13.75	18.75	46.25
	29.73	29.73	40.54	
	57.89	35.48	50.00	
10oumais	1	5	3	9
	1.25	6.25	3.75	11.25
	11.11	55.56	33.33	
	5.26	16.13	10.00	
5-9	7	15	12	34
	8.75	18.75	15.00	42.50
	20.59	44.12	35.29	
	36.84	48.39	40.00	
Total	19	31	30	80
	23.75	38.75	37.50	100.00

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by EMPRMT

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	3.1682	0.5301
Likelihood Ratio Chi-Square	4	3.2630	0.5148
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.0468	0.8287
Phi Coefficient		0.1990	
Contingency Coefficient		0.1952	
Cramer's V		0.1407	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0012
Pr <= P	0.5668

Sample Size = 80

The FREQ Procedure

Table of queix by FORNTR

queix	FORNTR			Total
Frequency,	1	2	3	
Percent				
Row Pct				
Col Pct				
0-4	12	11	14	37
	15.00	13.75	17.50	46.25
	32.43	29.73	37.84	
	40.00	47.83	51.85	
10oumais	4	2	3	9
	5.00	2.50	3.75	11.25
	44.44	22.22	33.33	
	13.33	8.70	11.11	
5-9	14	10	10	34
	17.50	12.50	12.50	42.50
	41.18	29.41	29.41	
	46.67	43.48	37.04	
Total	30	23	27	80
	37.50	28.75	33.75	100.00

Statistics for Table of queix by FORNTR

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	1.0158	0.9074
Likelihood Ratio Chi-Square	4	1.0307	0.9051
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.7319	0.3923
Phi Coefficient		0.1127	
Contingency Coefficient		0.1120	
Cramer's V		0.0797	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by FORNTR

Fisher's Exact Test
 Table Probability (P) 0.0028
 Pr <= P 0.9058

Sample Size = 80

Table of queix by RECRnee

queix	RECRnee			Total
Frequency,				
Percent ,				
Row Pct ,				
Col Pct ,	1	2	3	
0-4	0	16	21	37
	0.00	20.00	26.25	46.25
	0.00	43.24	56.76	
	0.00	41.03	52.50	
10oumais	0	3	6	9
	0.00	3.75	7.50	11.25
	0.00	33.33	66.67	
	0.00	7.69	15.00	
5-9	1	20	13	34
	1.25	25.00	16.25	42.50
	2.94	58.82	38.24	
	100.00	51.28	32.50	
Total	1	39	40	80
	1.25	48.75	50.00	100.00

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by RECRnee

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	4.5086	0.3415
Likelihood Ratio Chi-Square	4	4.9092	0.2967
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	2.8796	0.0897
Phi Coefficient		0.2374	
Contingency Coefficient		0.2310	
Cramer's V		0.1679	

WARNING: 56% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

Fisher's Exact Test
 Table Probability (P) 0.0049
 Pr <= P 0.2749

Sample Size = 80

The FREQ Procedure

Table of queix by FAZBOM

queix	FAZBOM			Total
Frequency,				
Percent ,				
Row Pct ,				
Col Pct ,	2	3		
0-4	2	35		37
	2.50	43.75		46.25
	5.41	94.59		
	28.57	47.95		
10oumais	2	7		9
	2.50	8.75		11.25
	22.22	77.78		
	28.57	9.59		
5-9	3	31		34
	3.75	38.75		42.50
	8.82	91.18		
	42.86	42.47		
Total	7	73		80
	8.75	91.25		100.00

Statistics for Table of queix by FAZBOM

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	2	2.5645	0.2774
Likelihood Ratio Chi-Square	2	2.0851	0.3526
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.2781	0.5980
Phi Coefficient		0.1790	
Contingency Coefficient		0.1762	
Cramer's V		0.1790	

WARNING: 50% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The SAS System 12:30 Thursday, April 15, 2004 22

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by FAZBOM

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0452
Pr <= P	0.2532

Sample Size = 80

Table of queix by TRABBE

queix	TRABBE			Total
Frequency,				
Percent ,				
Row Pct ,				
Col Pct ,	1	2	3	
0-4	9	19	9	37
	11.25	23.75	11.25	46.25
	24.32	51.35	24.32	
	42.86	44.19	56.25	
10oumais	4	5	0	9
	5.00	6.25	0.00	11.25
	44.44	55.56	0.00	
	19.05	11.63	0.00	
5-9	8	19	7	34
	10.00	23.75	8.75	42.50
	23.53	55.88	20.59	
	38.10	44.19	43.75	
Total	21	43	16	80
	26.25	53.75	20.00	100.00

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by TRABBE

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	3.5088	0.4765
Likelihood Ratio Chi-Square	4	5.0938	0.2778
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.0428	0.8360
Phi Coefficient		0.2094	
Contingency Coefficient		0.2050	
Cramer's V		0.1481	

WARNING: 33% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

Fisher's Exact Test

Table Probability (P)	0.0012
Pr <= P	0.5000

Sample Size = 80

The FREQ Procedure

Table of queix by POD

queix	POD			Total
	1	2	3	
Frequency,				
Percent,				
Row Pct,				
Col Pct,				
0-4	10	9	18	37
	12.50	11.25	22.50	46.25
	27.03	24.32	48.65	
	55.56	60.00	38.30	
10oumais	2	1	6	9
	2.50	1.25	7.50	11.25
	22.22	11.11	66.67	
	11.11	6.67	12.77	
5-9	6	5	23	34
	7.50	6.25	28.75	42.50
	17.65	14.71	67.65	
	33.33	33.33	48.94	
Total	18	15	47	80
	22.50	18.75	58.75	100.00

Statistics for Table of queix by POD

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	3.0798	0.5446
Likelihood Ratio Chi-Square	4	3.1221	0.5376
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	2.0813	0.1491
Phi Coefficient		0.1962	
Contingency Coefficient		0.1925	
Cramer's V		0.1387	

WARNING: 22% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by POD

Fisher's Exact Test

```

Table Probability (P) 0.0016
Pr <= P 0.5827
    
```

Sample Size = 80

Table of queix by PODMELHR

queix	PODMELHR			Total
Frequency,				
Percent				
Row Pct				
Col Pct	1	2	3	
0-4	5	7	25	37
	6.25	8.75	31.25	46.25
	13.51	18.92	67.57	
	50.00	43.75	46.30	
10oumais	2	4	3	9
	2.50	5.00	3.75	11.25
	22.22	44.44	33.33	
	20.00	25.00	5.56	
5-9	3	5	26	34
	3.75	6.25	32.50	42.50
	8.82	14.71	76.47	
	30.00	31.25	48.15	
Total	10	16	54	80
	12.50	20.00	67.50	100.00

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by PODMELHR

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	6.2274	0.1828
Likelihood Ratio Chi-Square	4	5.8316	0.2121
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	0.6055	0.4365
Phi Coefficient		0.2790	
Contingency Coefficient		0.2687	
Cramer's V		0.1973	

WARNING: 44% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

Fisher's Exact Test

```

Table Probability (P) 4.603E-04
Pr <= P 0.1497
    
```

Sample Size = 80

The FREQ Procedure

Table of queix by TRABIM

queix	TRABIM			Total
Frequency,				
Percent ,				
Row Pct ,				
Col Pct ,	1	2	3	
0-4	0	3	34	37
	0.00	3.75	42.50	46.25
	0.00	8.11	91.89	
	0.00	23.08	54.84	
10oumais	3	3	3	9
	3.75	3.75	3.75	11.25
	33.33	33.33	33.33	
	60.00	23.08	4.84	
5-9	2	7	25	34
	2.50	8.75	31.25	42.50
	5.88	20.59	73.53	
	40.00	53.85	40.32	
Total	5	13	62	80
	6.25	16.25	77.50	100.00

Statistics for Table of queix by TRABIM

Statistic	DF	Value	Prob
Chi-Square	4	19.7252	0.0006
Likelihood Ratio Chi-Square	4	17.1444	0.0018
Mantel-Haenszel Chi-Square	1	3.3172	0.0686
Phi Coefficient		0.4966	
Contingency Coefficient		0.4447	
Cramer's V		0.3511	

WARNING: 44% of the cells have expected counts less than 5. Chi-Square may not be a valid test.

The SAS System 12:30 Thursday, April 15, 2004 28

The FREQ Procedure

Statistics for Table of queix by TRABIM

Fisher's Exact Test

Table Probability (P) 8.099E-06
Pr <= P 0.0010

Sample Size = 80

Supervisor -2

The GLM Procedure

Class Level Information

Class	Levels	Values
Supervisor	2	A B

Number of observations 80

The SAS System 12:17 Friday, April 16, 2004

The GLM Procedure

Dependent Variable: M_Inic

Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Supervisor	1	0.00420500	0.00420500	0.10	0.7476
Error	78	3.14517500	0.04032276		
Corrected Total	79	3.14938000			

The GLM Procedure

Dependent Variable: M_Final

Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Supervisor	1	2.69378000	2.69378000	6.51	0.0127 ***
Error	78	32.26724000	0.41368256		
Corrected Total	79	34.96102000			

The GLM Procedure

Tukey's Studentized Range (HSD) Test for M_Final

NOTE: This test controls the Type I experimentwise error rate, but it generally has a higher Type II error rate than REGWQ.

Alpha	0.05
Error Degrees of Freedom	78
Error Mean Square	0.413683
Critical Value of Studentized Range	2.81548
Minimum Significant Difference	0.2863

Means with the same letter are not significantly different.

Tukey Grouping	Mean	N	Supervisor
A	3.7750	40	A

APÊNDICE C – Tabulação dos resultados da pesquisa

PLANILHA 01

AVAL	G	SITUAÇÃO	SUPERVISOR	IDADE	SEXO	ESCOL	PESO	ALT	TEMPO DE SERV.	ATIV. ANTERIOR	OUTRAS ATIV.ECON.
AVAL1	1	Empregado	A	28	F	1ºCOMP	66,6	1,77	mais que 5	lavoura	não
AVAL2	1	Empregado	A	37	M	2ºCOMP	70,4	1,82	mais que 5	lavoura	sim
AVAL3	2	Proprietário	A	50	M	2ºCOMP	89,3	1,85	mais que 5	indústria	não
AVAL4	3	Proprietário	A	43	F	1ºINC	66,1	1,56	mais que 5	lar	não
AVAL5	3	proprietário	A	43	F	1ºINC	71,3	1,78	mais que 5	frete	sim
AVAL6	4	empregado	A	26	M	1ºCOMP	84,5	1,79	mais que 5	lavoura	sim
AVAL7	5	empregado	A	34	M	1ºINC	56,2	1,63	mais que 5	lavoura	não
AVAL8	6	empregado	A	23	F	1ºINC	59,3	1,6	5	lavoura	sim
AVAL9	7	proprietário	A	41	F	1ºINC	80,2	1,58	mais que 5	lavoura	não
AVAL10	7	proprietário	A	44	M	1ºINC	75	1,63	mais que 5	lavoura	sim
AVAL11	8	proprietário	A	17	F	1ºINC	62,7	1,69	2	nenhuma	sim
AVAL12	7	empregado	A	22	M	1ºCOMP	79,5	1,67	mais que 5	pedreiro	não
AVAL13	5	empregado	A	33	M	1ºINC	60,5	1,62	mais que 5	cavalo	não
AVAL14	9	proprietário	A	35	M	1ºINC	68	1,67	mais que 5	lavoura/fumo	sim
AVAL15	10	empregado	A	36	F	1ºCOMP	55,2	1,7	mais que 5	lavoura	sim
AVAL16	11	empregado	A	18	M	1ºINC	83	1,69	3	nenhuma	não
AVAL17	11	empregado	A	39	F	1ºINC	75,2	1,56	mais que 5	lavoura	não
AVAL18	12	proprietário	A	55	F	1ºINC	77,8	1,71	mais que 5	olaria	sim
AVAL19	13	empregado	A	30	F	1ºINC	60,5	1,65	mais que 5	lavoura	sim
AVAL20	14	proprietário	A	37	M	1ºINC	59,7	1,57	mais que 5	diarista	não
AVAL21	15	proprietário	A	48	M	1ºINC	64,3	1,68	mais que 5	olaria	não
AVAL22	15	empregado	A	39	M	1ºINC	97,8	1,79	mais que 5	lavoura/pulveriz ação	não
AVAL23	16	proprietário	A	47	M	1ºINC	99,6	1,72	mais que 5	motorista	não
AVAL24	16	proprietário	A	37	F	1ºCOMP	56,2	1,49	mais que 5	lavoura	não
AVAL25	17	proprietário	A	36	F	1ºINC	69,2	1,54	mais que 5	lar	não
AVAL26	18	proprietário	A	63	M	1ºINC	87,5	1,79	mais que 5	comércio	não
AVAL27	19	proprietário	A	29	M	2ºCOMP	66,5	1,85	mais que 5	mecânica	não
AVAL28	20	proprietário	A	56	M	1ºINC	72,3	1,7	mais que 5	construção	sim
AVAL29	21	proprietário	A	62	M	1ºINC	96	1,78	mais que 5	olaria	não
AVAL30	20	proprietário	A	53	F	1ºINC	71,9	1,7	mais que 5	lavoura	sim
AVAL31	22	proprietário	A	40	F	1ºINC	73	1,67	mais que 5	lar	não
AVAL32	23	proprietário	A	38	F	1ºINC	62,7	1,57	mais que 5	lar	não
AVAL33	24	proprietário	A	48	M	1ºINC	69,6	1,73	mais que 5	lavoura	sim
AVAL34	24	proprietário	A	17	M	1ºINC	51	1,73	2	nenhuma	sim
AVAL35	25	proprietário	A	43	F	2ºCOMP	60	1,48	2	aux. Enferm.	sim
AVAL36	26	proprietário	A	48	M	1ºINC	70,8	1,63	mais que 5	comércio	sim
AVAL37	27	proprietário	A	58	M	2ºINC	98,7	1,84	mais que 5	lavoura	sim
AVAL38	28	proprietário	A	35	M	1ºINC	65,2	1,72	mais que 5	motorista	não
AVAL39	29	proprietário	A	46	M	1ºINC	61,5	1,65	mais que 5	lavoura	sim

Continua ...

CONTINUAÇÃO PLANILHA 01

AVAL	G	SITUAÇÃO	SUPERVISOR	IDADE	SEXO	ESCOL	PESO	ALT	TEMPO DE SERV.	ATIV. ANTERIOR	OUTRAS ATIV.ECON.
AVAL40	30	proprietário	A	41	F	2ºCOMP	62	1,5	mais que 5	lar	sim
AVAL41	1	proprietário	B	48	M	1ºINC	83,6	1,75	mais que 5	lavoura/leite	Sim
AVAL42	1	proprietário	B	42	F	1ºINC	94	1,61	mais que 5	lavoura	sim
AVAL43	2	proprietário	B	33	M	1ºINC	85,1	1,77	mais que 5	leite	sim
AVAL44	2	proprietário	B	31	F	1ºINC	96,8	1,64	mais que 5	diarista	sim
AVAL45	3	proprietário	B	45	F	1ºINC	90,2	1,66	mais que 5	leite	sim
AVAL46	3	proprietário	B	56	M	1ºINC	78,5	1,67	mais que 5	leite	sim
AVAL47	4	proprietário	B	32	F	1ºINC	86,3	1,68	5	fábrica de móveis	não
AVAL48	5	proprietário	B	25	M	1ºINC	97,6	1,83	mais que 5	frangos	não
AVAL49	4	proprietário	B	36	M	1ºINC	68	1,72	mais que 5	lavoura	não
AVAL50	6	proprietário	B	55	F	1ºINC	81,5	1,65	mais que 5	lavoura	não
AVAL51	6	proprietário	B	59	M	1ºINC	86,2	1,9	mais que 5	operário	sim
AVAL52	7	empregado	B	33	M	1ºCOMP	84,8	1,87	3	mecânica	não
AVAL53	8	proprietário	B	51	F	1ºINC	77,2	1,65	mais que 5	leite	não
AVAL54	9	proprietário	B	29	M	1ºINC	97,3	1,73	mais que 5	lavoura	sim
AVAL55	8	proprietário	B	27	M	2ºINC	65	1,81	mais que 5	lavoura/leite	sim
AVAL56	10	proprietário	B	35	M	1ºCOMP	73,8	1,82	2	suínos	sim
AVAL57	9	proprietário	B	23	F	1ºCOMP	56,6	1,51	mais que 5	lavoura	sim
AVAL58	10	proprietário	B	24	F	1ºCOMP	76,7	1,74	mais que 5	frangos	não
AVAL59	11	proprietário	B	47	M	1ºINC	93,1	1,85	mais que 5	lavoura/leite	sim
AVAL60	12	proprietário	B	43	F	1ºINC	104,9	1,63	mais que 5	lar	sim
AVAL61	13	proprietário	B	31	M	1ºINC	77,3	1,92	mais que 5	lavoura	não
AVAL62	14	proprietário	B	31	M	2ºCOMP	85,4	1,86	mais que 5	estudo	sim
AVAL63	15	proprietário	B	24	M	1ºINC	62	1,79	mais que 5	lavoura	não
AVAL64	16	proprietário	B	46	F	1ºINC	66,9	1,55	mais que 5	lavoura	não
AVAL65	17	proprietário	B	50	F	1ºINC	81	1,6	mais que 5	diarista	não
AVAL66	17	proprietário	B	59	M	1ºINC	60,3	1,69	mais que 5	madeira	sim
AVAL67	18	proprietário	B	22	M	2ºCOMP	58,9	1,75	mais que 5	estudo	sim
AVAL68	19	proprietário	B	48	M	1ºINC	97,3	1,81	mais que 5	serraria	sim
AVAL69	20	proprietário	B	28	F	2ºCOMP	66,8	1,82	4	balconista	não
AVAL70	21	proprietário	B	32	M	1ºINC	53,4	1,69	mais que 5	lavoura	sim
AVAL71	21	proprietário	B	29	F	1ºINC	60	1,52	mais que 5	lavoura	sim
AVAL72	22	empregado	B	39	M	1ºINC	72,4	1,64	mais que 5	lavoura	sim
AVAL73	23	proprietário	B	40	M	1ºINC	68,6	1,69	mais que 5	lavoura	sim
AVAL74	24	proprietário	B	24	M	1ºINC	55	1,71	mais que 5	estudo	sim
AVAL75	25	proprietário	B	52	M	1ºINC	70,4	1,7	mais que 5	lavoura	sim
AVAL76	26	empregado	B	21	M	3ºINC	59,8	1,72	mais que 5	estudo	não
AVAL77	27	proprietário	B	16	M	2ºINC	69,9	1,74	2	estudo	sim
AVAL78	28	proprietário	B	42	M	1ºINC	78,2	1,74	2	lavoura	sim
AVAL79	29	proprietário	B	38	M	1ºINC	72,1	1,79	mais que 5	lavoura	sim
AVAL80	30	proprietário	B	41	M	1ºINC	98,5	1,73	mais que 5	lavoura	sim

PLANILHA 02

AVAL	por galpão TEMP. 1ªsem	por galpão TEMP. 2ªsem	LEVANTA qtas x 1F?	LEVANTA qtas x 2F?	FICA IRRITADO?	TRABALHA C/	PENSA EM DESISTIR?	FAZ ESFORÇO?	QTOS. GALPÕES?	TECNOLOGIA	TECNOLOGIA	TECNOLOGIA	TECNOLOGIA	TECNOLOGIA
AVAL1	mais que 5	mais que 5h	não levanta	não levanta	às vezes	2 ou mais	às vezes	muito	2	0	0	0	0	0
AVAL2	mais que 5	mais que 5h	1	não levanta	nunca	com1	às vezes	pouco	2	0	0	0	0	0
AVAL3	mais que 5	mais que 5h	3 ou mais	3 ou mais	nunca	2 ou mais	às vezes	muito	2	0	0	0	0	0
AVAL4	3 ou menos	4 à 5	não levanta	não levanta	nunca	com1	nunca	não	1	0	0	0	0	0
AVAL5	4 à 5	4 à 5	3 ou mais	2	nunca	com1	nunca	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL6	mais que 5	3 ou menos	2	não levanta	às vezes	sozinho	às vezes	pouco	2	0	0	0	0	0
AVAL7	mais que 5	mais que 5h	2	não levanta	às vezes	com1	às vezes	muito	2	0	0	0	0	0
AVAL8	mais que 5	mais que 5h	3 ou mais	2	nunca	sozinho	às vezes	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL9	mais que 5	4 à 5	2	não levanta	às vezes	2 ou mais	nunca	muito	2	0	0	0	0	0
AVAL10	mais que 5	4 à 5	3 ou mais	não levanta	às vezes	2 ou mais	nunca	muito	2	0	0	0	0	0
AVAL11	4 à 5	4 à 5	não levanta	não levanta	às vezes	sozinho	nunca	muito	1	0	0	0	0	0
AVAL12	mais que 5	4 à 5	3 ou mais	não levanta	às vezes	2 ou mais	às vezes	pouco	2	0	0	0	0	0
AVAL13	mais que 5	4 à 5	3 ou mais	não levanta	às vezes	com1	nunca	muito	2	0	0	0	0	0
AVAL14	mais que 5	4 à 5	3 ou mais	não levanta	às vezes	com1	às vezes	muito	1	0	0	0	0	0
AVAL15	mais que 5	mais que 5h	3 ou mais	não levanta	nunca	sozinho	nunca	muito	1	0	0	0	0	0
AVAL16	mais que 5	4 à 5	não levanta	não levanta	nunca	2 ou mais	nunca	muito	3 ou mais	0	0	0	0	0
AVAL17	mais que 5	4 à 5	não levanta	não levanta	nunca	2 ou mais	nunca	muito	3 ou mais	0	0	0	0	0
AVAL18	3 ou menos	4 à 5	2	não levanta	nunca	sozinho	às vezes	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL19	mais que 5	mais que 5h	não levanta	não levanta	frequente mente	com1	sempre pensa	muito	2	aquecim.autom.	0	0	nebulizador	0
AVAL20	3 ou menos	4 à 5	2	não levanta	às vezes	sozinho	às vezes	muito	1	0	ventilador	0	0	0
AVAL21	mais que 5	mais que 5h	2	não levanta	às vezes	com1	nunca	não	3 ou mais	aquecim.autom.	ventilador	0	0	0
AVAL22	3 ou menos	3 ou menos	não levanta	não levanta	nunca	com1	às vezes	pouco	3 ou mais	aquecim.autom.	ventilador	0	0	0
AVAL23	4 à 5	4 à 5	3 ou mais	não levanta	às vezes	2 ou mais	às vezes	pouco	2	0	0	0	0	0
AVAL24	mais que 5	4 à 5	2	não levanta	às vezes	2 ou mais	às vezes	pouco	2	0	0	0	0	0
AVAL25	mais que 5	4 à 5	2	não levanta	nunca	com1	nunca	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL26	mais que 5	4 à 5	2	não levanta	nunca	com1	nunca	não	1	0	0	nipple	0	0
AVAL27	4 à 5	4 à 5	2	não levanta	às vezes	com1	nunca	pouco	2	0	ventilador	0	0	0
AVAL28	mais que 5	4 à 5	3 ou mais	3 ou mais	às vezes	2 ou mais	às vezes	pouco	3 ou mais	aquecim.autom.	0	nipple	0	0
AVAL29	mais que 5	mais que 5h	2	não levanta	nunca	2 ou mais	às vezes	muito	1	aquecim.autom.	0	0	0	0
AVAL30	mais que 5	4 à 5	3 ou mais	não levanta	nunca	2 ou mais	às vezes	pouco	3 ou mais	aquecim.autom.	0	nipple	0	0
AVAL31	4 à 5	4 à 5	2	1	nunca	sozinho	nunca	muito	1	0	0	0	0	0
AVAL32	4 à 5	mais que 5h	2	não levanta	nunca	2 ou mais	às vezes	pouco	2	0	0	0	0	0
AVAL33	3 ou menos	4 à 5	2	não levanta	nunca	2 ou mais	às vezes	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL34	4 à 5	mais que 5h	não levanta	não levanta	nunca	com1	nunca	muito	1	0	0	0	0	0
AVAL35	4 à 5	4 à 5	2	não levanta	nunca	sozinho	nunca	muito	1	0	0	0	0	0
AVAL36	mais que 5	4 à 5	2	não levanta	às vezes	com1	nunca	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL37	5 à 8	4 à 5	não levanta	não levanta	nunca	com1	às vezes	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL38	mais que 5	4 à 5	2	1	às vezes	sozinho	às vezes	muito	1	0	0	0	0	0
AVAL39	5 à 8	3 ou menos	2	não levanta	nunca	sozinho	às vezes	muito	1	0	0	0	nebulizador	comedor.aut
AVAL40	5 à 8	mais que 5h	1	não levanta	às vezes	sozinho	nunca	pouco	1	0	0	0	0	0

CONTINUA...

CONTINUAÇÃO PLANILHA 02

AVAL	por galpão TEMP. 1ªsem	por galpão TEMP. 2ªsem	LEVANTAqtas x1F?	LEVANTAqtas x2F?	FICA IRRITADO?	TRABALHA C/	PENSA EM DESISTIR?	FAZ ESFORÇO?	QTOS. GALPÕES?	TECNOLOGIA	TECNOLOGIA	TECNOLOGIA	TECNOLOGIA	TECNOLOGIA
AVAL41	3 ou menos	3 ou menos	1	não levanta	às vezes	2 ou mais	nunca	pouco	2	0	0	nipple	0	comedor.aut
AVAL42	3 ou menos	3 ou menos	1	não levanta	às vezes	2 ou mais	às vezes	muito	2	0	0	nipple	0	comedor.aut
AVAL43	5 à 8	4 à 5	3 ou mais	não levanta	às vezes	2 ou mais	às vezes	muito	3 ou mais	0	0	nipple	nebulizador	0
AVAL44	3 ou menos	3 ou menos	não levanta	não levanta	nunca	2 ou mais	nunca	muito	3 ou mais	0	0	nipple	nebulizador	0
AVAL45	mais que 5	mais que 5h	não levanta	não levanta	nunca	com1	às vezes	muito	3 ou mais	0	0	nipple	nebulizador	comedor.aut
AVAL46	mais que 5	4 à 5	2	não levanta	nunca	com1	nunca	muito	3 ou mais	0	0	nipple	nebulizador	comedor.aut
AVAL47	3 ou menos	3 ou menos	não levanta	não levanta	nunca	com1	nunca	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL48	3 ou menos	4 à 5	1	não levanta	às vezes	sozinho	às vezes	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL49	4 à 5	4 à 5	1	não levanta	às vezes	com1	às vezes	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL50	4 à 5	4 à 5	2	não levanta	nunca	com1	nunca	não	2	0	ventilador	nipple	0	comedor.aut
AVAL51	4 à 5	mais que 5h	1	1	nunca	com1	nunca	pouco	2	0	ventilador	nipple	nebulizador	comedor.aut
AVAL52	3 ou menos	mais que 5h	não levanta	não levanta	às vezes	sozinho	nunca	pouco	2	0	0	nipple	0	comedor.aut
AVAL53	3 ou menos	4 à 5	não levanta	não levanta	às vezes	2 ou mais	nunca	muito	2	0	0	0	0	0
AVAL54	3 ou menos	4 à 5	2	não levanta	às vezes	com1	às vezes	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL55	5 à 8	4 à 5	3 ou mais	1	nunca	2 ou mais	nunca	pouco	2	0	0	0	0	0
AVAL56	3 ou menos	4 à 5	2	não levanta	nunca	com1	nunca	pouco	1	0	ventilador	nipple	nebulizador	0
AVAL57	3 ou menos	4 à 5	não levanta	não levanta	nunca	com1	nunca	não	1	0	0	0	0	0
AVAL58	3 ou menos	4 à 5	não levanta	não levanta	nunca	com1	nunca	não	1	0	ventilador	nipple	nebulizador	0
AVAL59	3 ou menos	4 à 5	3 ou mais	não levanta	nunca	2 ou mais	às vezes	pouco	2	0	0	nipple	nebulizador	0
AVAL60	3 ou menos	4 à 5	não levanta	não levanta	nunca	com1	nunca	pouco	1	0	ventilador	0	nebulizador	0
AVAL61	3 ou menos	3 ou menos	2	não levanta	às vezes	sozinho	nunca	pouco	1	0	0	nipple	nebulizador	0
AVAL62	3 ou menos	3 ou menos	3 ou mais	não levanta	nunca	com1	nunca	muito	2	0	0	nipple	nebulizador	0
AVAL63	4 à 5	4 à 5	3 ou mais	não levanta	às vezes	com1	às vezes	não	1	0	0	nipple	0	0
AVAL64	5 à 8	4 à 5	não levanta	não levanta	nunca	com1	nunca	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL65	3 ou menos	3 ou menos	2	não levanta	nunca	com1	nunca	não	2	0	0	nipple	0	0
AVAL66	3 ou menos	3 ou menos	2	não levanta	nunca	com1	às vezes	não	2	0	0	0	0	0
AVAL67	3 ou menos	4 à 5	não levanta	não levanta	nunca	sozinho	nunca	não	1	0	0	nipple	0	0
AVAL68	3 ou menos	3 ou menos	3 ou mais	não levanta	nunca	com1	nunca	pouco	1	0	0	0	0	0
AVAL69	3 ou menos	3 ou menos	não levanta	não levanta	às vezes	com1	nunca	pouco	2	aquecim.autom.	ventilador	nipple	0	0
AVAL70	3 ou menos	3 ou menos	2	não levanta	às vezes	2 ou mais	nunca	pouco	3 ou mais	0	ventilador	nipple	nebulizador	0
AVAL71	3 ou menos	4 à 5	2	não levanta	nunca	com1	nunca	muito	3 ou mais	0	ventilador	nipple	nebulizador	0
AVAL72	4 à 5	mais que 5h	3 ou mais	não levanta	às vezes	com1	às vezes	muito	2	aquecim.autom.	ventilador	nipple	nebulizador	comedor.aut
AVAL73	3 ou menos	mais que 5h	2	não levanta	nunca	com1	às vezes	muito	2	0	0	nipple	0	0
AVAL74	mais que 5	4 à 5	2	não levanta	às vezes	2 ou mais	nunca	muito	1	0	ventilador	nipple	nebulizador	comedor.aut
AVAL75	mais que 5	mais que 5h	3 ou mais	1	às vezes	2 ou mais	nunca	muito	3 ou mais	0	0	0	0	0
AVAL76	5 à 8	mais que 5h	1	não levanta	nunca	2 ou mais	nunca	muito	3 ou mais	0	0	nipple	0	0
AVAL77	3 ou menos	3 ou menos	1	não levanta	nunca	sozinho	nunca	pouco	1	0	ventilador	nipple	0	comedor.aut
AVAL78	4 à 5	3 ou menos	2	não levanta	nunca	sozinho	nunca	não	1	0	ventilador	nipple	nebulizador	0
AVAL79	5 à 8	mais que 5h	2	não levanta	às vezes	2 ou mais	às vezes	pouco	2	0	ventilador	nipple	nebulizador	0
AVAL80	4 à 5	4 à 5	3 ou mais	não levanta	nunca	2 ou mais	às vezes	pouco	2	0	0	nipple	nebulizador	0

PLANILHA 03

AVAL	média:12 meses		MECANIZAR é melhor?	ENCHIMENTO DE COMEDOUROS
	% MORTALIDADE INICIAL	% MORTALIDADE FINAL		
AVAL1	0,89	3,36	sim	com latões
AVAL2	0,89	3,36	sim	com latões
AVAL3	0,87	3,37	não	com latões
AVAL4	0,98	3,62	sim	com latões
AVAL5	0,98	3,62	sim	carrinho de mão/sacos
AVAL6	0,81	3,33	não	sacos
AVAL7	0,61	3,32	não	com latões
AVAL8	0,67	2,98	não	sacos
AVAL9	0,81	3,63	não	carrinho de mão/sacos
AVAL10	0,81	3,63	sim	com latões
AVAL11	1,06	3,51	sim	sacos
AVAL12	0,81	3,63	não	carrinho de mão/latões
AVAL13	0,61	3,32	não	com latões
AVAL14	0,72	3,49	sim	sacos
AVAL15	0,77	3,16	sim	sacos
AVAL16	1,07	3,85	não	com latões
AVAL17	1,07	3,85	não	com latões
AVAL18	0,80	3,72	não	com latões
AVAL19	1,36	4,05	sim	com latões
AVAL20	1,03	4,27	sim	sacos
AVAL21	1,13	4,66	sim	carrinho de mão/latões
AVAL22	1,13	4,66	sim	carrinho de mão/latões
AVAL23	0,84	3,61	não	com latões
AVAL24	0,84	3,61	sim	com latões
AVAL25	0,90	5,72	não	com latões
AVAL26	0,94	3,95	não	carrinho de mão/latões
AVAL27	0,87	3,78	sim	carrinho de mão/latões
AVAL28	1,00	3,81	sim	automático
AVAL29	1,18	4,13	sim	com latões
AVAL30	1,00	3,81	sim	não faz
AVAL31	0,56	3,13	não	com latões
AVAL32	0,83	4,61	sim	com latões
AVAL33	0,83	3,83	não	com latões
AVAL34	0,83	3,83	não	com latões
AVAL35	0,80	4,16	sim	com latões
AVAL36	0,99	3,74	não	com latões
AVAL37	0,91	3,30	sim	com latões
AVAL38	0,61	3,47	sim	com latões
AVAL39	0,72	4,17	sim	automático
AVAL40	1,20	3,95	sim	sacos

CONTINUA...

CONTINUAÇÃO PLANILHA 03

AVAL	média:12 meses		MECANIZAR É MELHOR?	ENCHIMENTO DE COMEDOUROS
	% MORTALIDADE INICIAL	% MORTALIDADE FINAL		
AVAL41	0,85	2,46	sim	carrinho de mão/latões
AVAL42	0,85	2,46	sim	carrinho de mão/latões
AVAL43	1,64	3,20	sim	carrinho de mão/latões
AVAL44	1,64	3,20	sim	carrinho de mão/latões
AVAL45	0,98	2,77	sim	carrinho de mão/latões
AVAL46	0,98	2,77	sim	carrinho de mão/latões
AVAL47	1,12	4,10	não	carrinho de mão/latões
AVAL48	1,01	3,74	sim	carrinho de mão/latões
AVAL49	1,12	4,10	sim	carrinho de mão/latões
AVAL50	0,90	3,28	sim	carrinho de mão/latões
AVAL51	0,90	3,28	sim	carrinho de mão/latões
AVAL52	1,03	3,74	sim	carrinho de mão/latões
AVAL53	0,69	3,70	sim	carrinho de mão/latões
AVAL54	0,90	3,48	sim	carrinho de mão/latões
AVAL55	0,69	3,70	sim	carrinho de mão/latões
AVAL56	0,86	3,26	não	carrinho de mão/latões
AVAL57	0,90	3,48	sim	carrinho de mão/latões
AVAL58	0,86	3,26	sim	carrinho de mão/latões
AVAL59	0,73	2,59	sim	carrinho de mão/latões
AVAL60	0,94	3,30	sim	carrinho de mão/latões
AVAL61	0,93	3,70	sim	carrinho de mão/latões
AVAL62	0,66	2,60	sim	carrinho de mão/latões
AVAL63	0,85	3,48	não	carrinho de mão/latões
AVAL64	0,97	3,79	sim	carrinho de mão/latões
AVAL65	0,85	2,83	não	com latões
AVAL66	0,85	2,83	não	com latões
AVAL67	0,87	3,72	não	carrinho de mão/latões
AVAL68	0,69	3,60	não	carrinho de mão/latões
AVAL69	0,64	2,80	sim	carrinho de mão/latões
AVAL70	0,88	3,68	sim	com latões
AVAL71	0,88	3,68	sim	com latões
AVAL72	1,19	6,99	sim	carrinho de mão/latões
AVAL73	0,68	2,90	sim	carrinho de mão/latões
AVAL74	0,82	3,02	sim	0
AVAL75	0,99	3,34	sim	com latões
AVAL76	1,12	3,66	sim	com latões
AVAL77	0,69	3,96	sim	0
AVAL78	0,76	3,90	sim	carrinho de mão/latões
AVAL79	0,87	3,68	sim	carrinho de mão/latões
AVAL80	0,53	2,29	sim	carrinho de mão/latões

PLANILHA 04

AVAL	PROB.SAÚDE	QUAL?	DOR MUSC.	REGIÕES MAIS INC.
AVAL1	não	0	sim	lombar
AVAL2	sim	vascular	não	0
AVAL3	sim	sopro	não	0
AVAL4	não	0	não	0
AVAL5	não	0	sim	lombar
AVAL6	não	0	não	0
AVAL7	não	0	não	0
AVAL8	não	0	sim	lombar
AVAL9	sim	coluna	sim	cervical
AVAL10	sim	coluna	sim	lombar
AVAL11	não	0	sim	joelhos
AVAL12	sim	alergia/rinite	não	0
AVAL13	sim	depressão	não	0
AVAL14	não	0	sim	lombar
AVAL15	não	0	sim	lombar
AVAL16	não	0	0	0
AVAL17	não	0	0	0
AVAL18	sim	hipertensão,diabete	não	não
AVAL19	sim	depressão	sim	lombar
AVAL20	não	0	sim	ombros
AVAL21	sim	renal	não	0
AVAL22	não	0	sim	ombros
AVAL23	sim	hipertensão	sim	lombar
AVAL24	não	0	sim	lombar
AVAL25	sim	renal	sim	tornozelo
AVAL26	sim	hipertensão,e renal	sim	lombar
AVAL27	não	0	sim	cotovelo
AVAL28	sim	enxaqueca	sim	lombar
AVAL29	sim	"resfriado crônico"	sim	lombar
AVAL30	não	0	sim	lombar
AVAL31	sim	diabete	não	0
AVAL32	sim	hipertensão,depressão	sim	cotovelo
AVAL33	não	0	não	0
AVAL34	não	0	não	0
AVAL35	não	0	não	0
AVAL36	não	0	sim	lombar
AVAL37	sim	hipertensão, reumatismo	sim	lombar
AVAL38	não	0	sim	lombar
AVAL39	não	0	sim	lombar
AVAL40	não	0	não	0

CONTINUA...

CONTINUAÇÃO PLANILHA 04

AVAL	PROB.SAÚDE	QUAL?	DOR MUSC.	REGIÕES MAIS INC.
AVAL41	sim	renal	não	0
AVAL42	sim	coluna	sim	lombar
AVAL43	não	0	0	0
AVAL44	não	0	não	0
AVAL45	não	0	0	0
AVAL46	não	0	0	0
AVAL47	não	0	0	0
AVAL48	não	0	sim	lombar
AVAL49	sim	gastrite	sim	lombar
AVAL50	não	0	sim	quadril
AVAL51	sim	bronquite crônica	não	0
AVAL52	não	0	sim	lombar
AVAL53	sim	cisto no seio	sim	cervical
AVAL54	sim	sinusite	sim	lombar
AVAL55	sim	coluna	sim	lombar
AVAL56	não	0	sim	lombar
AVAL57	sim	0	não	0
AVAL58	sim	gastrite/depressão	não	0
AVAL59	sim	hérnia de disco	sim	lombar
AVAL60	sim	gastrite	sim	lombar
AVAL61	não	0	não	0
AVAL62	não	0	não	0
AVAL63	não	0	não	0
AVAL64	sim	hipertensão	não	0
AVAL65	não	0	não	0
AVAL66	não	0	sim	joelhos
AVAL67	sim	sinusite	não	0
AVAL68	não	0	não	0
AVAL69	não	0	sim	lombar
AVAL70	não	0	não	0
AVAL71	não	0	não	0
AVAL72	sim	coluna	sim	lombar
AVAL73	não	0	sim	ombros
AVAL74	não	0	sim	lombar
AVAL75	não	0	não	0
AVAL76	não	0	sim	lombar
AVAL77	não	0	não	0
AVAL78	não	0	sim	lombar
AVAL79	não	0	sim	lombar
AVAL80	0	0	sim	lombar

PLANILHA 05

IDADE	SEXO	1=MANUAL	REGIÕES MAIS INC.	LOMBAR E MANEJO	DOR E MANEJO
		MANEJO COM.MANUAL		M.	
28	F	1	lombar	1	1
37	M	1	0		
50	M	1	0		
43	F	1	0		
43	F	1	lombar	1	1
26	M	1	0		
34	M	1	0		
23	F	1	lombar	1	1
41	F	1	cervical		1
44	M	1	lombar	1	1
17	F	1	joelhos		1
22	M	1	0		
33	M	1	0		
35	M	1	lombar	1	1
36	F	1	lombar	1	1
18	M	1	0		
39	F	1	0		
55	F	1	não		
30	F	1	lombar	1	1
37	M	1	ombros		1
48	M	1	0		
39	M	1	ombros		1
47	M	1	lombar	1	1
37	F	1	lombar	1	1
36	F	1	tornozelo		
63	M	1	lombar	1	1
29	M	1	cotovelo		1
56	M	0	lombar	1	1
62	M	1	lombar	1	1
53	F	0	lombar	1	1
40	F	1	0		
38	F	1	cotovelo		1
48	M	1	0		
17	M	1	0		
43	F	1	0		
48	M	1	lombar	1	1
58	M	1	lombar	1	1
35	M	1	lombar	1	1
46	M	0	lombar	1	1
41	F	1	0		
48	M	1	0		
42	F	1	lombar	1	1

CONTINUA...

CONTINUAÇÃO PLANILHA 05

IDADE	SEXO	1=MANUAL	REGIÕES MAIS INC.	LOMBAR E MANEJO M.	DOR E MANEJO
		MANEJO COM.MANUAL			
33	M	1	0		
31	F	1	0		
45	F	1	0		
56	M	1	0		
32	F	1	0		
25	M	1	lombar	1	1
36	M	1	lombar	1	1
55	F	1	quadris		1
59	M	1	0		
33	M	1	lombar	1	1
51	F	1	cervical		1
29	M	1	lombar	1	1
27	M	1	lombar	1	1
35	M	1	lombar	1	1
23	F	1	0		
24	F	1	0		
47	M	1	lombar	1	1
43	F	1	lombar	1	1
31	M	1	0		
31	M	1	0		
24	M	1	0		
46	F	1	0		
50	F	1	0		
59	M	1	joelhos		1
22	M	1	0		
48	M	1	0		
28	F	1	lombar	1	1
32	M	1	0		
29	F	1	0		
39	M	1	lombar	1	1
40	M	1	ombros		1
24	M	0	lombar	1	1
52	M	1	0		
21	M	1	lombar	1	1
16	M	0	0		
42	M	1	lombar	1	1
38	M	1	lombar	1	1
41	M	1	lombar	1	1
		75		33	43

PLANILHA 06

AVAL	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	FUMANTE	DORME	SONO	
AVAL1	0	irritabilidade	0	0	0	0	0	coriza nasal	0	coceira no corpo	0	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	0	0	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	agitado
AVAL2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	pele irritada	0	0	tensão muscular	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	0	0	0	tensão muscular	0	0	não	5 à 6	tranquilo
AVAL4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	0	0	0	0	0	0	não	mais que 8	tranquilo
AVAL5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	dor de cabeça	0	0	0	0	0	não	mais que 8	tranquilo
AVAL6	0	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	0	0	0	pele irritada	0	0	0	0	não	5 à 6	misto
AVAL7	0	0	0	0	falta de ar	0	0	0	coceira no corpo	0	0	0	cansaço ao acordar	0	0	0	0	0	0	sim	7 à 8	misto
AVAL8	0	irritabilidade	0	tosse noturna	0	0	0	0	coceira no corpo	problemas urinários	0	0	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL9	queimação no estômago	irritabilidade	tosse diurna	tosse noturna	falta de ar	0	0	0	irritação na garganta	coceira no corpo	problemas urinários	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	pele irritada	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL10	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	pele irritada	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo	
AVAL11	0	irritabilidade	0	0	0	0	0	coriza nasal	irritação na garganta	0	0	nervosismo	0	0	0	0	tensão muscular	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL12	0	0	tosse diurna	0	0	0	0	0	0	coceira no corpo	0	nervosismo	0	0	pele irritada	0	0	0	0	sim	7 à 8	tranquilo
AVAL13	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	problemas urinários	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	0	irritação nos olhos	0	não	mais que 8	tranquilo	
AVAL14	0	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	0	0	0	irritação nos olhos	0	sim	7 à 8	tranquilo	
AVAL15	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	coceira no corpo	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	0	tensão muscular	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	pele irritada	0	0	tensão muscular	0	0	não	7 à 8	misto
AVAL17	0	0	0	tosse noturna	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	0	cansaço ao acordar	dor de cabeça	pele irritada	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL18	0	0	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	coceira no corpo	0	0	0	0	0	0	0	irritação nos olhos	0	não	mais que 8	tranquilo
AVAL19	queimação no estômago	irritabilidade	tosse diurna	0	falta de ar	0	0	0	irritação na garganta	coceira no corpo	0	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	pele irritada	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	mais que 8	misto
AVAL20	0	irritabilidade	0	tosse noturna	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	5 à 6	tranquilo
AVAL21	0	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	problemas urinários	0	0	0	0	0	0	0	0	não	mais que 8	tranquilo
AVAL22	0	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	0	cansaço ao acordar	0	0	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL23	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL24	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	coceira no corpo	0	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	0	tensão muscular	0	0	não	5 à 6	agitado
AVAL25	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	coceira no corpo	problemas urinários	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	misto
AVAL26	0	0	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	0	problemas urinários	0	0	dor de cabeça	0	0	0	irritação nos olhos	0	não	mais que 8	agitado
AVAL27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	coceira no corpo	0	nervosismo	0	dor de cabeça	0	0	0	0	0	não	mais que 8	tranquilo
AVAL28	queimação no estômago	0	0	0	falta de ar	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	dor de cabeça	0	0	tensão muscular	0	0	não	7 à 8	Tranquilo

CONTINUA...

CONTINUAÇÃO PLANILHA 06

AVAL	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	FUMANTE	DORME	SONO
AVAL29	queimação no estômago	irritabilidade	tosse diurna	tosse noturna	falta de ar	dific. ouvir	coriza nasal	irritação na garganta	coceira no corpo	0	nervosismo	0	0	pele irritada	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	Agitado
AVAL30	0	0	0	0	0	0	coriza nasal	0	coceira no corpo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL31	0	0	0	0	0	0	coriza nasal	0	coceira no corpo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	não	7 à 8	agitado
AVAL32	0	irritabilidade	0	0	0	0	coriza nasal	0	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	menos que 5	tranquilo
AVAL33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	não	mais que 8	tranquilo
AVAL34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	não	mais que 8	tranquilo
AVAL36	queimação no estômago	irritabilidade	tosse diurna	tosse noturna	falta de ar	0	coriza nasal	irritação na garganta	coceira no corpo	0	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL37	queimação no estômago	0	tosse diurna	tosse noturna	0	0	coriza nasal	irritação na garganta	0	problemas urinários	nervosismo	0	0	0	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	misto
AVAL38	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	irritação na garganta	coceira no corpo	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	mais que 8	misto
AVAL39	queimação no estômago	0	0	tosse noturna	0	0	0	0	coceira no corpo	0	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	5 à 6	tranquilo
AVAL40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	dor de cabeça	0	0	0	0	0	não	5 à 6	tranquilo
AVAL41	0	0	0	0	0	0	coriza nasal	irritação na garganta	0	0	nervosismo	0	0	0	dor nas pernas	0	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL42	0	irritabilidade	0	0	falta de ar	0	0	0	coceira no corpo	0	nervosismo	0	dor de cabeça	pele irritada	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL43	0	0	tosse diurna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	dor nas pernas	0	irritação nos olhos	0	não	mais que 8	tranquilo
AVAL44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	tensão muscular	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL45	0	0	tosse diurna	tosse noturna	falta de ar	0	coriza nasal	irritação na garganta	0	problemas urinários	0	0	0	0	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	misto
AVAL46	0	irritabilidade	tosse diurna	tosse noturna	0	dific. Ouvir	0	0	coceira no corpo	0	nervosismo	0	0	pele irritada	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	agitado
AVAL47	0	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	dor de cabeça	0	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL48	0	irritabilidade	0	0	0	0	coriza nasal	irritação na garganta	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	dor nas pernas	tensão muscular	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL49	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	nervosismo	0	dor de cabeça	0	dor nas pernas	0	irritação nos olhos	0	não	menos que 5	agitado
AVAL50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL51	0	0	tosse diurna	tosse noturna	falta de ar	dific. Ouvir	0	0	coceira no corpo	0	0	0	0	0	0	tensão muscular	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL52	queimação no estômago	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	0	cansaço ao acordar	0	0	dor nas pernas	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL53	0	0	0	0	0	0	coriza nasal	0	0	0	0	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	0	tensão muscular	0	0	não	7 à 8	agitado
AVAL54	0	0	tosse diurna	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	0	cansaço ao acordar	dor de cabeça	pele irritada	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	mais que 8	agitado
AVAL55	0	0	0	0	0	dific. Ouvir	0	irritação na garganta	coceira no corpo	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	dor nas pernas	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL56	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	0	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	0	0	dor nas pernas	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL58	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	falta de ar	dific. Ouvir	coriza nasal	irritação na garganta	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	dor nas pernas	tensão muscular	0	0	não	mais que 8	agitado

CONTINUA...

CONTINUAÇÃO PLANILHA 06

AVAL	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	SINTOMAS	FUMANTE	DORME	SONO	
AVAL59	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	pele irritada	dor nas pernas	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL60	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	0	0	0	0	0	dor nas pernas	0	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL61	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	0	0	dor nas pernas	tensão muscular	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL62	0	0	0	tosse noturna	0	0	0	0	0	0	0	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	0	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL63	0	irritabilidade	0	0	0	0	coriza nasal	0	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	0	0	0	0	0	não	7 à 8	agitado
AVAL64	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	dor nas pernas	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	sim	mais que 8	tranquilo
AVAL66	0	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	0	0	0	0	0	0	dor nas pernas	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL67	queimação no estômago	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	0	0	irritação nos olhos	0	não	mais que 8	tranquilo	
AVAL68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	dor nas pernas	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL69	0	0	0	0	0	0	0	0	coceira no corpo	0	0	0	dor de cabeça	0	0	0	0	0	0	não	mais que 8	tranquilo
AVAL70	queimação no estômago	0	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	0	dor de cabeça	0	0	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL71	0	0	0	0	0	0	0	coceira no corpo	0	0	0	0	0	0	dor nas pernas	0	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL72	0	irritabilidade	0	0	0	dific. Ouvir	coriza nasal	0	coceira no corpo	0	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	pele irritada	dor nas pernas	tensão muscular	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	agitado	
AVAL73	0	irritabilidade	0	0	0	dific. Ouvir	coriza nasal	0	0	0	0	cansaço ao acordar	0	0	0	0	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	agitado	
AVAL74	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	dor nas pernas	0	0	0	0	não	5 à 6	tranquilo
AVAL75	0	0	0	0	0	dific. Ouvir	0	0	0	0	nervosismo	0	0	0	dor nas pernas	0	irritação nos olhos	0	não	7 à 8	tranquilo	
AVAL76	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	tensão muscular	0	0	0	não	5 à 6	tranquilo
AVAL77	0	0	0	0	0	0	0	irritação na garganta	coceira no corpo	0	0	0	0	0	0	tensão muscular	0	0	0	não	7 à 8	tranquilo
AVAL78	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	0	0	0	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	dor de cabeça	0	dor nas pernas	tensão muscular	0	0	0	não	7 à 8	agitado
AVAL79	0	0	tosse diurna	0	falta de ar	0	0	0	0	0	nervosismo	cansaço ao acordar	0	0	dor nas pernas	0	0	0	0	sim	mais que 8	tranquilo
AVAL80	queimação no estômago	irritabilidade	0	0	0	dific. Ouvir	coriza nasal	irritação na garganta	coceira no corpo	0	0	0	0	0	0	0	tensão muscular	0	diarréia	não	mais que 8	tranquilo

PLANILHA 07

AVAL	TRABALHO É VALORIZADO?	SUPERVISOR INCENTIVA?	EMPRESA SE PREOCUPA?	EMPRESA MOTIVA?	VALORES		FAZ BOM MANEJO?	TRABALHO BEM PAGO?	PODE TE DESLIGAR?	PODE MELHORAR?
					FORNECE TREINAMENTO?	RECURSOS NECESSÁRIOS?				
AVAL1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3
AVAL2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	3
AVAL3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	3
AVAL4	3	3	2	3	1	3	3	2	2	1
AVAL5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
AVAL6	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2
AVAL7	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3
AVAL8	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3
AVAL9	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3
AVAL10	3	3	1	3	1	2	3	2	3	3
AVAL11	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3
AVAL12	2	3	2	3	1	2	3	1	3	3
AVAL13	3	3	2	3	1	2	3	3	1	2
AVAL14	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3
AVAL15	2	3	2	1	1	2	3	1	3	3
AVAL16	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3
AVAL17	2	1	2	1	3	2	3	3	1	2
AVAL18	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
AVAL19	2	3	1	3	1	2	3	1	3	1
AVAL20	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2
AVAL21	1	1	1	1	2	3	3	2	1	3
AVAL22	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2
AVAL23	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
AVAL24	1	1	1	2	2	3	3	1	3	2
AVAL25	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3
AVAL26	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3
AVAL27	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2
AVAL28	1	3	2	2	1	3	3	2	3	3
AVAL29	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3
AVAL30	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3
AVAL31	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1
AVAL32	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3
AVAL33	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2
AVAL34	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1
AVAL35	1	3	1	1	2	3	3	2	2	3
AVAL36	1	3	1	2	1	3	3	2	3	2
AVAL37	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1
AVAL38	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3
AVAL39	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3
AVAL40	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2

CONTINUA...

CONTINUAÇÃO PLANILHA 07

AVAL	VALORES									
	TRABALHO É VALORIZADO?	SUPERVISOR INCENTIVA?	EMPRESA SE PREOCUPA?	EMPRESA MOTIVA?	FORNECE TREINAMENTO?	RECURSOS NECESSÁRIOS?	FAZ BOM MANEJO?	TRABALHO BEM PAGO?	PODE TE DESLIGAR?	PODE MELHORAR?
AVAL41	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
AVAL42	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3
AVAL43	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
AVAL44	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3
AVAL45	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1
AVAL46	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3
AVAL47	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
AVAL48	2	1	1	2	3	2	3	1	2	3
AVAL49	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3
AVAL50	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3
AVAL51	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3
AVAL52	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2
AVAL53	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3
AVAL54	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3
AVAL55	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3
AVAL56	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3
AVAL57	3	3	1	3	1	2	3	3	1	3
AVAL58	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2
AVAL59	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3
AVAL60	1	3	1	2	3	3	3	2	3	1
AVAL61	2	1	1	1	3	3	2	2	3	2
AVAL62	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3
AVAL63	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2
AVAL64	2	3	1	1	3	3	3	2	1	3
AVAL65	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2
AVAL66	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3
AVAL67	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3
AVAL68	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3
AVAL69	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3
AVAL70	2	3	1	1	3	2	3	2	3	1
AVAL71	2	2	1	1	1	2	3	1	1	3
AVAL72	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2
AVAL73	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3
AVAL74	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3
AVAL75	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3
AVAL76	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1
AVAL77	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3
AVAL78	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
AVAL79	1	2	1	1	3	3	3	1	3	1
AVAL80	2	2	1	3	2	2	3	1	3	3

NOTA: VALORES:
 - ÀS VEZES = 2
 - SEMPRE = 3

PLANILHA 08

AVAL	CRENÇAS																					
	O TRABALHO É UM	DÁ PRAZER	MONÓTONO	DEPENDE DE MIM	É DIVERTIDO	FRANGOS SOFREM	SÃO SUJOS	É MINHA VIDA	TRABALHO FAZ MAL À SAÚDE	A EMPRESA É SÉRIA	É FÁCIL (TRAB)	ACORDAR À NOITE IRRITA	BEM-ESTAR FRANGOS IMPORTA	FRANGOS TÊM MEDO DE GENTE	MATAR REFUGO É INDIFFERENTE	FICO SEMPRE DOENTE	SEMPRE DÓI ALGO	A EMPRESA É RESP.	TRABALHO DÁ ALEGRIA	É O MELHOR TRABALHO QUETEM	PRECISA TRENAM. P/ CRIAR FRANGOS	FRANGOS ME RECONHECEM
AVAL1	3	1	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1
AVAL2	3	1	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2
AVAL3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	3	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1
AVAL4	3	1	3	2	1	2	3	1	3	1	3	0	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1
AVAL5	3	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	1	2	3	1	2	1	3	3	3
AVAL6	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1
AVAL7	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
AVAL8	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	1	3	3
AVAL9	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3
AVAL10	3	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1
AVAL11	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	0	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1
AVAL12	3	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	3
AVAL13	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	2	3	1	1	1	3	3
AVAL14	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1
AVAL15	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	3	1
AVAL16	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	1
AVAL17	2	2	1	1	1	3	1	3	3	1	3	0	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1
AVAL18	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	3
AVAL19	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	3	3	2
AVAL20	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1
AVAL21	3	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3
AVAL22	3	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	0	1	3	1	3	3	2	1	3	1	1
AVAL23	3	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1
AVAL24	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	3	2	2	1	1
AVAL25	3	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
AVAL26	3	1	2	1	3	3	3	2	3	1	1	3	1	2	1	3	3	2	2	3	3	1
AVAL27	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1
AVAL28	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1
AVAL29	1	2	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1
AVAL30	3	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1
AVAL31	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	1	1	3	1
AVAL32	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	2
AVAL33	3	1	3	1	1	3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	2	1	1
AVAL34	3	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	0	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1
AVAL35	3	1	3	2	1	3	2	3	3	1	1	3	1	1	2	3	3	1	1	2	1	3
AVAL36	2	1	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	3
AVAL37	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	2	3	1
AVAL38	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1
AVAL39	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2
AVAL40	3	1	3	3	1	3	3	1	2	2	1	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3	1
AVAL41	3	1	3	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3	2	1	3	1	2
AVAL42	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3
AVAL43	3	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	2	3	2	1
AVAL44	3	1	1	1	2	1	3	1	3	1	2	0	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1
AVAL45	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3	0	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1
AVAL46	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	3	3	2	1	2	1	1	1	3
AVAL47	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	1	0	1	1	3	3	3	1	1	2	3	3
AVAL48	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
AVAL49	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	2	3	3	2
AVAL50	3	1	3	2	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	3	1
AVAL51	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1
AVAL52	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	0	1	1	3	3	3	1	1	2	1	1
AVAL53	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	0	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1
AVAL54	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	1	3	1	3	2	3	3	1
AVAL55	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	3	3

CONTINUA...

CONTINUAÇÃO PLANILHA 08

AVAL	O TRABALHO É ÚM	DÁ PRAZER	MONÓTONO	DEPENDE DE	É DIVERTIDO	FRANGOS SOFREM	SÃO SUJOS	É MINHA VIDA	TRABALHO FAZ MAL À SAUDE	A EMPRESA É SÉRIA	É FÁCIL (TRAB)	ACORDAR À NOITE	BIENESTAR FRANGOS IMPORTA	FRANGOS TÊM MEDO	MATAR REFUGOSÉ INDIFERENTE	FICO SEMPRE DOENTE	SEMPRE DÓI ALGO	A EMPRESA É RESP.	TRABALHO DÁ ALEGRIA	É O MELHOR TRABALHO	PRECISA TREINAR M.P. CRIAR FRANGOS	FRANGOS ME RECONHECEM
AVAL56	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	3	3	1	2	3	1	1
AVAL57	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3
AVAL58	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	0	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1
AVAL59	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3
AVAL60	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	0	1	3	1	3	2	1	1	1	3	1
AVAL61	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	2	1
AVAL62	3	1	1	3	1	1	3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1
AVAL63	2	2	1	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	1	3	2	3	3
AVAL64	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	2	0	1	1	2	3	3	1	2	2	1	1
AVAL65	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	0	1	2	3	3	3	1	1	1	2	1
AVAL66	3	1	3	3	1	2	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	1	1	3	1
AVAL67	3	1	3	1	2	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3
AVAL68	3	1	3	1	2	1	2	2	3	1	1	3	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2
AVAL69	3	1	2	3	1	3	3	2	3	1	1	0	1	1	3	3	3	2	1	1	3	1
AVAL70	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	3
AVAL71	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	1
AVAL72	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	3	2	2	3	3	1	3
AVAL73	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	3
AVAL74	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1
AVAL75	3	1	2	2	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1	3	3
AVAL76	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	3	1	1
AVAL77	3	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	2	1
AVAL78	3	1	2	1	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1
AVAL79	3	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2
AVAL80	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	1

NOTA:

- CONCORDA EM PARTE =2
- NÃO CONCORDA = 3