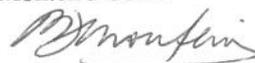


ÂNGELA CRISTINA PUZZI FERNANDES

***CAPACIDADE PARA O TRABALHO EM DIFERENTES
MODALIDADES DE INSERÇÃO DE UM CONDOMÍNIO
EMPRESARIAL DE ALTA TECNOLOGIA***

Este exemplar corresponde à versão final da Dissertação de Mestrado, apresentada à Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Mestre em Enfermagem, de *Ângela Cristina Puzzi Fernandes*
Profa. Dra. Maria Inês Monteiro Cocco

Orientadora



CAMPINAS

2003

**UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL
SEÇÃO CIRCULANTE**

ÂNGELA CRISTINA PUZZI FERNANDES

***CAPACIDADE PARA O TRABALHO EM DIFERENTES
MODALIDADES DE INSERÇÃO DE UM CONDOMÍNIO
EMPRESARIAL DE ALTA TECNOLOGIA***

*Dissertação de Mestrado apresentada à Pós-Graduação
da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade
Estadual de Campinas para obtenção do título de Mestre
em Enfermagem.*

ORIENTADORA: PROFª DRª MARIA INÊS MONTEIRO COCCO

CAMPINAS

2003

UNIDADE	bc
Nº CHAMADA	T/UNICAMP
	F391C
V	EX
TOMBO BCI	59186
PROC.	16-117-04
C	<input type="checkbox"/>
D	<input checked="" type="checkbox"/>
PREÇO	R\$ 11,00
DATA	22/07/04
Nº CPD	

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DA FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS
UNICAMP

CM00198262-1

BIBID. 318239

391
F379c

Fernandes, Ângela Cristina Puzzi

Capacidade para o trabalho em diferentes modalidades de inserção em um condomínio empresarial de alta tecnologia. / Ângela Cristina Puzzi Fernandes. Campinas, SP : [s.n.], 2003.

Orientador : Maria Inês Monteiro Cocco
Dissertação (Mestrado) Universidade Estadual de Campinas.
Faculdade de Ciências Médicas.

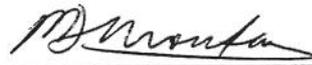
1. Estagiário (Educação). 2. Terceirização. 3. Promoção da saúde. 4. Saúde ocupacional. 5. Enfermeiros. I. Maria Inês Monteiro Cocco. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas. III. Título.

Banca Examinadora da Dissertação de Mestrado

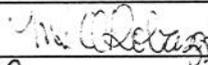
Orientador(a) Prof.(a) Dr.(a) - Maria Inês Monteiro Cocco

Membros:

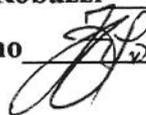
1. Prof^a Dr^a Maria Inês Monteiro Cocco



2. Prof^a Dr^a Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi



3. Prof. Dr. Heleno Rodrigues Corrêa Filho



**Curso de Pós-Graduação em Enfermagem da Faculdade de Ciências Médicas da
Universidade Estadual de Campinas**

Data: 15/12/2003

TOTOMANU

DEDICATÓRIA

Meu reconhecimento ao meu marido, Alberto, e as minhas filhas, Carolina e Débora, pelo carinho e paciência que tiveram durante o tempo que passei trabalhando nesta dissertação.

À minha Mestra Prof^ª Dra. Maria Inês Monteiro Cocco, meu eterno agradecimento, pelo incentivo, amizade e experiências compartilhadas e principalmente, pela orientação no desenvolvimento dessa pesquisa, meu respeito e admiração.

À Prof^ª Dr^ª Maria Lúcia do Carmo Cruz Robazzi, Prof^º Dr. Heleno Rodrigues Corrêa Filho, Prof^ª Dr^ª Milva Maria Figueiredo De Martino pela disponibilidade, contribuição e sugestões esclarecedoras na organização dessa pesquisa.

Para o estatístico Helymar da Costa Machado, da Comissão de Pesquisa Estatística da FCM – UNICAMP, pela colaboração na análise estatística.

Aos trabalhadores e estagiários da empresa estudada, que estiveram disponíveis e dispostos sempre em que foram solicitados e principalmente, por compartilharem comigo sua vivência do trabalho.

Aos responsáveis pelo gerenciamento dos contratos dos estagiários e Serviços Terceirizados da empresa estudada que viabilizaram a coleta dos dados.

À secretária do serviço de saúde ocupacional Alessandra Bicalho e a estagiária de enfermagem Suzi Andréa Ribeiro dos Santos que compartilharam os momentos da realização dessa dissertação.

Ao Gerente de Recursos Humanos da empresa em que exerço as minhas atividades laborais pelo apoio e incentivo.

A todos meus amigos que de alguma maneira contribuíram para a realização desse estudo.

Ao meu pai João, minha mãe Flora e a Deus o agradecimento pelo dom da vida.

“As realizações dos homens tornam-se mais notáveis quando se leva em conta as limitações sob as quais trabalham” (Autor desconhecido).

	PÁG.
RESUMO	xxv
ABSTRACT	xxix
1- INTRODUÇÃO	33
1.1- Considerações preliminares.....	35
1.2- A Globalização e as mudanças nas condições do trabalho.....	37
1.3- Terceirização – Novas relações no mundo do trabalho.....	40
1.4- Inserção no mundo do trabalho.....	43
1.5- Promoção à saúde do trabalho.....	46
1.6- Perspectivas de envelhecimento para estagiários e terceirizados.....	50
2- OBJETIVOS	57
3- MATERIAL E MÉTODOS	61
3.1- Caracterização da população estudada.....	64
3.2- Instrumentos para coleta de dados.....	65
3.3- Análise Estatística.....	67
3.4- Aspectos Éticos.....	68
4- RESULTADOS	69
5- DISCUSSÃO	107
6- CONCLUSÃO	115
7- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	119
8- BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	127

9- ANEXOS	131
Anexo I – Dados Gerais.....	133
Anexo II – Índice de Capacidade para o trabalho.....	135
Anexo II – Consentimento Livre esclarecido.....	139
Anexo IV – Plantas Físicas.....	141

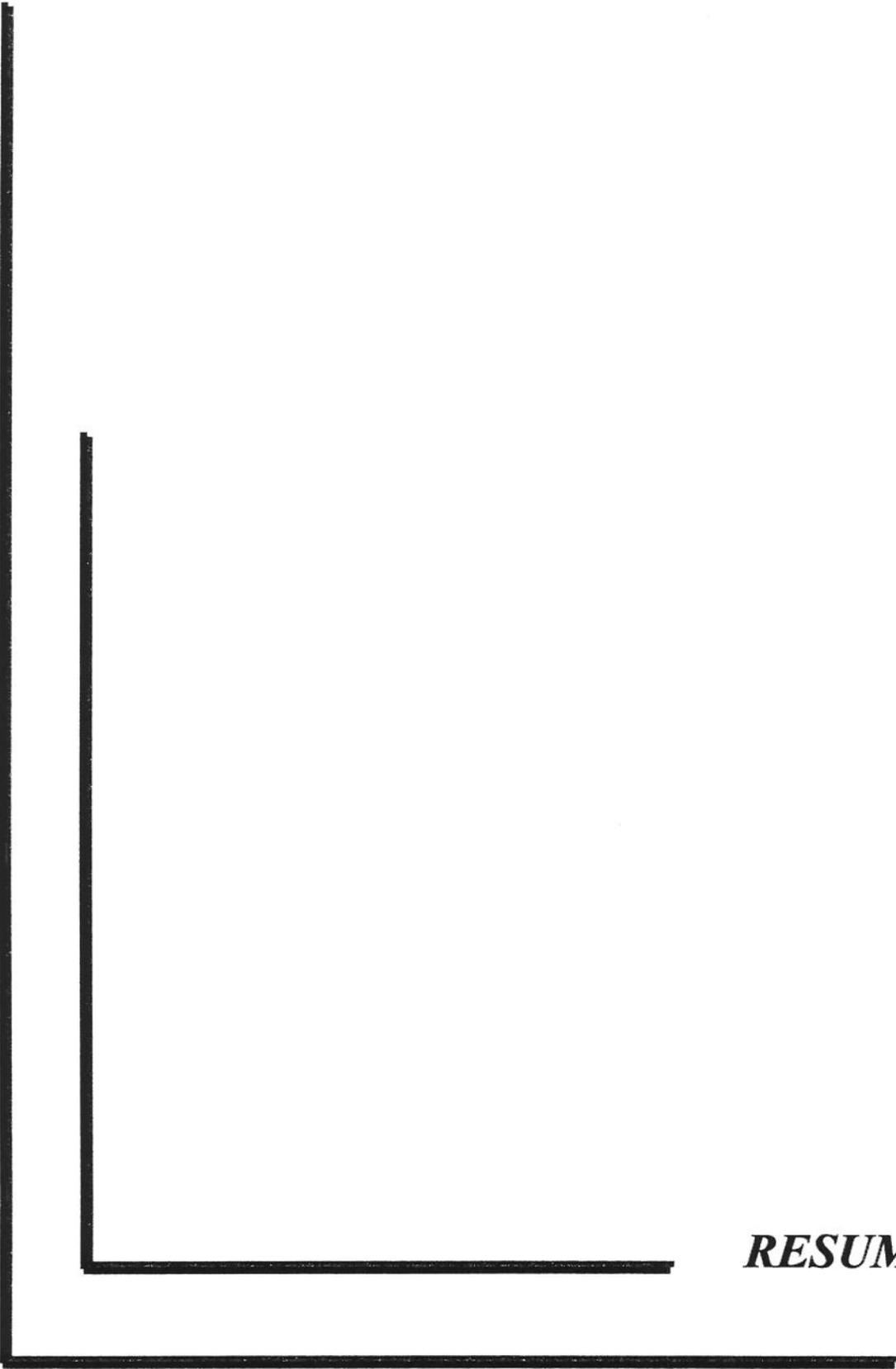
LISTA DE SIGLAS, ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
EUA	Estados Unidos da América
FCM	Faculdade de Ciências Médicas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICT	Índice de Capacidade para o Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PIB	Produto Interno Bruto
RCMO	Registro de Custo de Mão-de-Obra
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
WAI	Work Ability Index

	<i>PÁG.</i>
Tabela 1- Distribuição dos trabalhadores e estagiários segundo característica Sociodemográfica . Campinas, 2002.....	90
Tabela 2- Distribuição dos trabalhadores e estagiário segundo característica sociodemográfica. Campinas, 2002.....	92
Tabela 3- Distribuição dos estagiários segundo a freqüência de atividades de lazer. Campinas, 2002.....	93
Tabela 4- Distribuição dos trabalhadores segundo a freqüência de atividades de lazer. Campinas, 2002.....	94
Tabela 5- Distribuição da população segundo o índice de capacidade para o trabalho. Campinas, 2002.....	95
Tabela 6- Distribuição segundo faixa etária e exigência do trabalho. Campinas, 2002.....	96
Tabela 7- Distribuição dos trabalhadores segundo faixa etária e ICT categórico.Campinas, 2002.....	97
Tabela 8- Distribuição da capacidade atual de trabalho em relação às exigências mentais do trabalho. Campinas, 2002.....	97
Tabela 9- Distribuição da capacidade atual de trabalho em relação às exigências físicas do trabalho. Campinas, 2002.....	98
Tabela 10- Distribuição da população segundo ausência no trabalho devido a problema de saúde nos últimos 12 meses.....	99
Tabela 11- Distribuição da população segundo a capacidade de apreciar as atividades físicas.....	100

Tabela 12-	Distribuição da população segundo a capacidade de sentir-se ativo e alerta.....	100
Tabela 13-	Distribuição da população segundo a capacidade de sentir-se cheio de esperança para o futuro.....	101
Tabela 14-	Resultados da análise de regressão linear simples para ICT considerando os estagiários.....	102
Tabela 15-	Resultados da análise de regressão linear simples para ICT considerando os trabalhadores.....	103
Tabela 16-	Distribuição do tempo de trabalho na empresa e atividade de lazer – assistir televisão.....	105

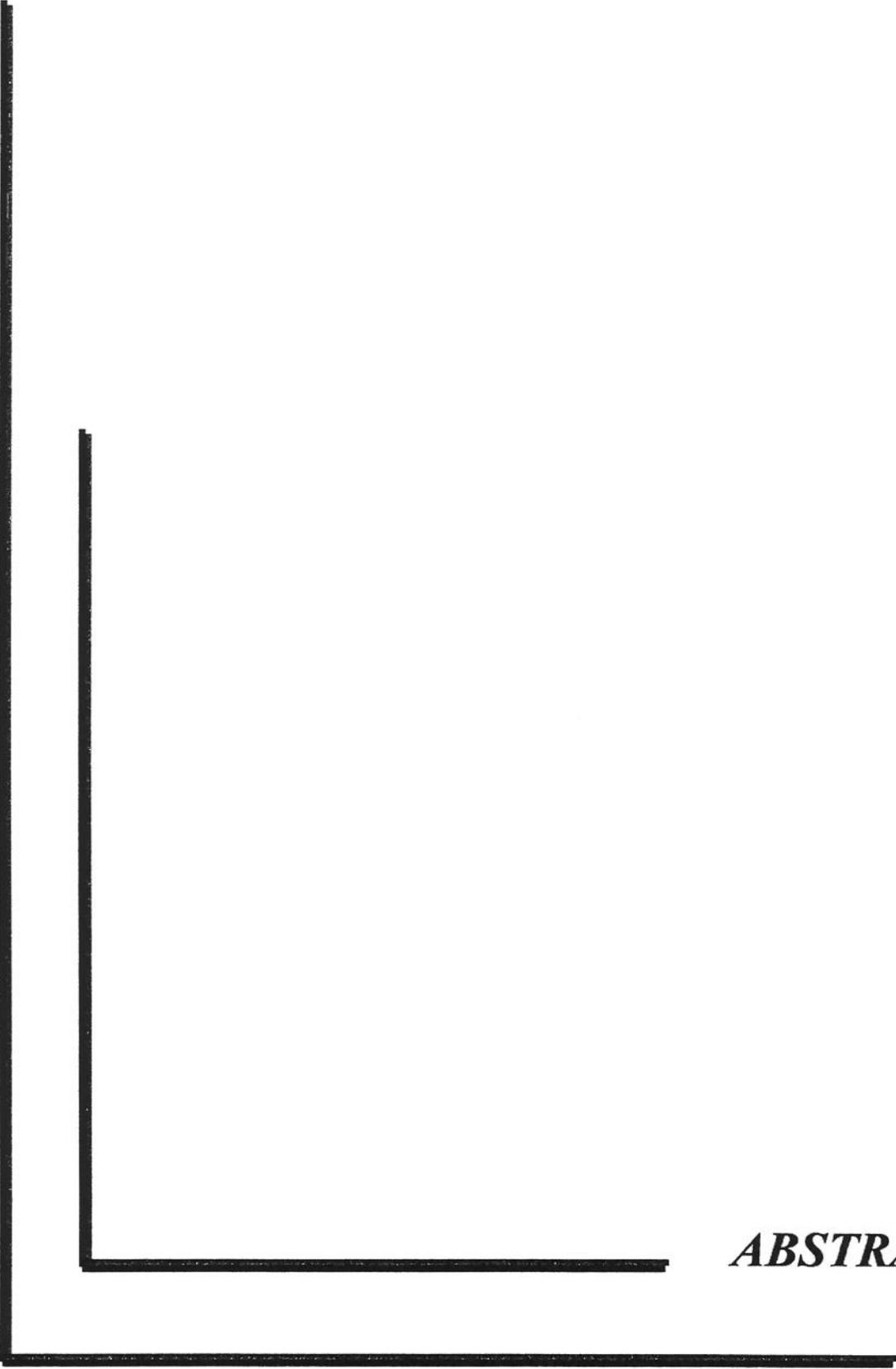
	<i>PÁG.</i>
Figura 1- Distribuição das atividades diárias realizadas pelo auxiliar de serviços gerais. Campinas, 2003.....	84



RESUMO

O trabalho em diferentes setores e na área industrial, em particular, tem sofrido importantes transformações nas duas últimas décadas, dentre as quais devem ser destacadas a criação de empresas focadas num único produto; a utilização de estudantes que trabalham através de bolsa-estágio e de mão-de-obra terceirizada para atividades menos qualificadas . Este estudo tem por objetivo avaliar a capacidade para o trabalho e traçar o perfil em relação a dados demográficos, estilo de vida e trabalho, de três diferentes grupos de trabalhadores que atuam em um condomínio de empresas de alta tecnologia.

É um estudo de caráter epidemiológico transversal ou de prevalência. Foi utilizado o Índice de Capacidade para o Trabalho – ICT, instrumento desenvolvido por pesquisadores finlandeses e um questionário com dados demográficos e estilo de vida. De um total de 321 com 40,91% de perdas foram entrevistados 190 trabalhadores que atuavam em um condomínio empresarial de alta tecnologia, no período de junho a novembro de 2002. Houve exata igualdade na proporção entre os sexos, predominaram trabalhadores jovens (16 a 67 anos) e solteiros(63,2%) com grande proporção de experiência prévia com o desemprego (51,6%). Poucos eram tabagistas (13,2%) e muitos realizavam atividades físicas (62,6%). Em uma escala de zero a dez a média da capacidade atual para o trabalho auto-avaliada foi nove; 44,2% tinham doença com diagnóstico médico, dos quais 16,8% tinham três ou mais doenças. O estudo de trabalhadores de empresas que se agregam a grandes empresas é de grande importância, tendo em vista a rotatividade dos mesmos e a ausência, em geral, de um serviço de saúde do trabalhador.



ABSTRACT

The work in different sectors and in the industrial area, in particular, has been suffering important transformations in the last two decades, among them it should be highlighted the creation of companies focused in a single product; the use of students who work in an apprenticeship basis and of outsourced labor for less qualified activities. The objective of this study is to evaluate the work ability and to trace the profile in relation to demographic data, lifestyle and work, of three different groups of workers that act in a condominium of high technology companies.

It is an epidemiological cross-sectional or of prevalence study. The Work Ability Index was used - WAI, instrument developed by Finnish researchers and a questionnaire with demographic and lifestyle data. From a total of 321 with the 40,91% of losses 190 workers who acted in an enterprise condominium of high technology in the period from June to November of 2002. There was exact equality in the proportion between the genders, young workers (16 to 67 years old) and single (63,2%) prevailed with great proportion of previous experience with unemployment (51,6%). Few of them were smokers (13,2%) and many had some kind of physical activities (62,6%). In a scale from zero to ten the average self-assessed current work ability was nine; 44,2% had disease with medical diagnosis, from which 16,8% had three or more diseases. The study of companies' workers that join to great companies is of great importance, regarding their turnover and the absence, in general, of a worker's health service.



1- INTRODUÇÃO

1.1- CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Exerço, desde de 1980, a função de Enfermeira do Trabalho, em uma empresa de tecnologia da informação, criada em 1976 e instalada na cidade de Campinas, devido à localização próxima à capital do Estado de São Paulo e por ter a região um pólo universitário.

Durante todos estes anos, sempre mantive contato com a comunidade científica das universidades de Campinas (PUC-CAMPINAS e UNICAMP), ministrando aulas nos cursos de graduação e pós-graduação e fazendo parte de grupos científicos multidisciplinares, que estudavam a relação saúde e trabalho.

Em 1997, participei da realização de uma pesquisa sobre Envelhecimento e Capacidade para Trabalho com trabalhadores, desta empresa, com 35 anos ou mais, utilizando o Índice de Capacidade para o Trabalho – ICT (MONTEIRO,1999).

Em 2001, voltei a entrar em contato com o ICT, na disciplina do Curso de Pós-graduação do Departamento de Enfermagem da Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP, como aluna especial. No ano seguinte, ingressei como aluna regular no referido curso, para estudar Capacidade para o Trabalho e compor o grupo de Pesquisa “Saúde e Trabalho”.

O presente estudo integra o projeto de pesquisa “Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de diferentes ramos produtivos”, desenvolvido junto ao Grupo de Estudos e Pesquisa em Saúde e Trabalho - Departamento de Enfermagem da Faculdade de Ciências Médicas – Universidade Estadual de Campinas.

A produção científica do grupo conta, no período de 2002-2004, com um subprojeto financiado, em andamento, de dissertação de Mestrado sobre violência e capacidade para o trabalho entre trabalhadores de enfermagem de Centros de Saúde e Hospital público, em uma cidade do interior do Estado de São Paulo.

Estão sendo desenvolvidas pesquisas sobre ICT em uma empresa metalúrgica na região de Campinas e em uma indústria farmacêutica.

Outros projetos concluídos também receberam financiamento da CAPES (Andrade & Cocco, 2002 e Duran & Cocco, 2002), para o desenvolvimento de dissertações de Mestrado que abordaram, respectivamente, o trabalho com exigência física (serviço de higiene e limpeza) e trabalhadores de enfermagem de um serviço emergência. Em 2003, foi defendida uma dissertação de Mestrado que estudou a capacidade para o trabalho entre trabalhadores de enfermagem do período noturno (Chillida & Cocco, 2003). Foram, também, realizados dois projetos de iniciação científica sobre capacidade para o trabalho entre donas de casa e capacidade para o trabalho entre recreacionistas de uma creche em uma universidade pública.

Uma tese de Livre Docência sobre trabalhadores de uma empresa de alta tecnologia, que trabalhavam com exigência predominantemente mental, foi defendida em 2002 (Cocco, 2002), além da realização de um *follow-up* de sete anos em relação ao estilo de vida (Fernandes & Cocco, 2002) e um estudo sobre a capacidade para o trabalho entre jovens trabalhadores (Cocco & Fernandes, 2002).

Um projeto de pós-doutorado foi desenvolvido no período de 18.11.2002 a 14.11.2003, junto ao *Finnish Institute of Occupational Health*, em Helsique – Finlândia (Cocco, 2003).

Vivenciar, estudar e refletir sobre a construção de uma pesquisa exige um tempo real, como bem relatou Cocco.

[...] esse tempo real é aquele período fundamental em que o pesquisador procura amadurecer o seu objeto, confrontando-se com a realidade, buscando as afinidades e diferenças com outros autores, embasando-se na cultura e no contexto do mundo em que vive e, aí sim, completa-se o tempo de construção do objeto, já visando à sua finalização. Pois a pesquisa não existe somente enquanto possibilidade de aproximação de uma determinada área do conhecimento, mas está intrinsecamente relacionada aos acontecimentos históricos, econômicos e culturais que ocorrem na sociedade num dado período de tempo (COCCO, 1997, p. 18).

Considerando-se que este tipo de estudo, apesar de importante, ainda se encontra restrito na comunidade acadêmica brasileira e pretendendo contribuir para aumentar o conhecimento sobre a capacidade para o trabalho, foi elaborada a presente investigação, na qual proponho utilizar o ICT entre trabalhadores da empresa em que atuo e, desta forma, conhecê-los mais profundamente, planejando-lhes as atividades relacionadas à sua saúde mental e laboral e ao estilo de vida.

1.2- A GLOBALIZAÇÃO E AS MUDANÇAS NAS CONDIÇÕES DO TRABALHO

A globalização é o conjunto de transformações de ordem política e econômica que vêm acontecendo nas últimas décadas. O cenário de globalização da economia, ainda em expansão, mas já consolidado, no qual qualquer mercado tem acesso a bens e serviços produzidos em qualquer país, tende a colocar a maioria das empresas brasileiras em competição com empresas de qualquer ponto do globo. As empresas passam a ser avaliadas pelo desempenho através de indicadores como: custo, qualidade, prazo de entrega, resposta rápida, entre outros.

A globalização é um processo irreversível

Quem não conseguir acompanhar esse processo de desenvolvimento acelerado, vai ter dificuldades de se adaptar aos novos rumos econômicos e a nova desordem mundial. As diferenças sociais e econômicas vão prosseguir, pois o mundo realmente não está e nunca estará globalizado. Os países ricos continuarão e os pobres, apesar do esforço que fazem, ainda vão continuar pobres, principalmente depois da implantação do sistema capitalista em quase todo mundo. Entende-se que a Globalização ao mesmo tempo em que tenta reunir, fragmenta, exclui do processo aqueles que ainda não conseguiram alcançar um determinado índice de desenvolvimento e de tecnologia, que os torne aptos a embarcar nesse “trem” de final de século. Os países historicamente colonizados é que terão mais dificuldades de acompanhar o crescimento rápido que está acontecendo no mundo. Apesar dos meios de comunicação e de transportes, aparentemente ligarem quase todos os espaços mundiais, o principal fator que impede

esse crescimento é a falta de capital, a industrialização tardia, a dificuldade de acesso às novas tecnologias, que ficam restritas a um número reduzido de países (OLIVEIRA et al, 2000).

No final dos anos 80, com a intensificação do neoliberalismo e a ascensão do governo Collor, que implantou o “Plano Brasil”, além da queda temporária da inflação, ocorreu retração nos setores mais organizados da economia e, em consequência, um novo ciclo recessivo.

A empresa de tecnologia da informação estudada é a maior do hemisfério sul, concentra grande parcela do conhecimento tecnológico em telecomunicações do país, sendo responsável por algumas conquistas notáveis: a criação das centrais eletrônicas digitais “Trópico”¹; o desenvolvimento da fibra óptica brasileira; e numerosos avanços nas comunicações via satélite, na comunicação de dados e em *softwares*.

Na época da fundação dessa empresa, o país era governado pelos militares, e a construção de redes nacionais de infra-estrutura constituía uma atividade institucionalmente organizada e fortemente protegida, tendo por motivação, em geral, razões de naturezas ligadas à segurança nacional e à integração territorial. As telecomunicações, neste contexto, representavam um instrumento eficaz na facilitação da circulação rápida das informações, em âmbito mundial.

O mundo intensificava o processo da globalização e, entre outros motivos de ordem político-econômica, a rapidez na disseminação da informação era um aspecto fundamental.

A Lei da Informática (Lei 7.232, de 29.10.84), vigente na década de 80, visando a proteção do conhecimento nacional e reserva de mercado para as indústrias nacionais, tinha também por objetivo impedir a submissão do país e a dependência a tecnologias internacionais, procurando garantir as condições necessárias para que os pesquisadores pudessem desenvolver seus trabalhos e criar a tecnologia que melhor se adaptasse às diversidades e particularidades do país.

¹ Trópico – Centrais telefônicas desenvolvidas com tecnologia brasileira.

Como que para legitimar, aliás, o caminho adotado, Castel (1998, p. 502) defende que “... não há crescimento econômico sem proteções”.

Os trabalhadores das comunicações, assim como os ferroviários, bancários e eletricitários, adquiriram benefícios e condições de trabalho diferenciadas, conforme constatou Segnini (1998, p. 143): “os trabalhadores bancários vivenciaram, no Brasil, relações de trabalho que lhes garantiram um conjunto de direitos e garantias sociais”.

Entretanto, na empresa estudada, a precarização do trabalho também acontecia, em paralelo, pois os serviços de apoio, como os de limpeza, manutenção, jardinagem, vigilância e restaurante estavam terceirizados, desde 1976, através de contratos com empresas que formam a rede de subcontratação (DRUCK 2001, p. 96).

Em 1998 esta estatal é privatizada e passa então a ser uma fundação de direito privado.

Este panorama começou a sofrer rápidas e profundas mudanças nos últimos quinze anos devido à revolução das tecnologias da informação, ao avanço dos processos de quebra de monopólio natural, maciçamente público e à liberalização das telecomunicações, que ensejou uma verdadeira explosão de novos serviços que passaram a transmitir, num mesmo meio, voz, dados e imagens (TAPIA e DALMAZO, 1998, p 77).

Para suportar os processos que influem diretamente nos seus resultados, a empresa passou a ser extremamente rigorosa nas exigências de desempenho, escalabilidade² e disponibilidade dos sistemas de missão crítica.

Seus trabalhadores passaram por uma transformação, deixando de ser essencialmente pesquisadores de telecomunicações e de tecnologia da informação, tornando-se competitivos para se manterem em seus empregos. Passaram, então, a buscar aperfeiçoamento nas áreas de negócios e relações com o mercado, através de cursos de pós-graduação, para adquirirem as competências que o novo mundo dos negócios exige.

² A palavra escalabilidade é originada do inglês *scalability* que significa capacidade de ser escalável. Entende-se por algo escalável aquela ferramenta, solução ou produto que pode ser usado para diferentes escala.

As transformações no mundo do trabalho são apontadas como se segue:

a precariedade não atinge somente os trabalhadores precários. Ela tem grandes conseqüências para a vivência e a conduta dos que trabalham. Afinal, são seus empregos que se precarizam pelo recurso possível aos empregos precários para substituí-los, bem como às demissões pelo mínimo deslize (quase não há mais absenteísmo, os trabalhadores continuam a trabalhar mesmo estando doentes, enquanto tenham condições para tanto) (DEJOURS, 2001, p. 50).

A introdução de novas tecnologias, que ocorre em ciclos cada vez mais acelerados, exige mão-de-obra altamente versátil, com uma base de conhecimento extremamente ampla.

A informatização, a automatização e a produção em escala mundial reduzem a demanda por mão-de-obra, em quase todos os ramos produtivos.

Por um lado, a população tende a crescer, pelo aumento da expectativa de vida e pelas melhorias generalizadas das condições de saúde. Assim, como a demanda por trabalhadores tende a diminuir (mecanização e informatização intensivas; automatização; robotização), a sobrevivência, o crescimento pessoal e o sucesso profissional passam a exigir dos trabalhadores empenho e envolvimento pessoais muito maiores, com um custo e com reflexos claros, diretos e objetivos na saúde das pessoas.

1.3 - TERCEIRIZAÇÃO – NOVAS RELAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

Para que as empresas possam sobreviver no mundo globalizado, vão sendo criadas formas de gestão, mudanças da estrutura organizacional e diminuição de custos através da redução de pessoal.

A estratégia empresarial que determina a terceirização é a que:

Procura traduzir para a gestão do pessoal o que representa o método do *just in time* na gestão de estoques. Trata-se de evitar estoques de mão de obra sem utilidade imediata. Procurar-se-á, pois, ajustar continuamente o nível de efetivos o mais recente possível às flutuações do mercado. Emprego estável só será assegurado a um núcleo de trabalhadores de difícil substituição em função de suas

qualificações, de sua experiência e de suas responsabilidades. Ao redor deste núcleo estável gravitará um número variável de trabalhadores periféricos, engajados por um prazo limitado, pouco qualificados e, portanto, substituíveis. As vantagens da flexibilidade externa são evidentes no curto prazo. A empresa pode funcionar com mais flexibilidade, sem se preocupar em continuamente encher sua carteira de pedidos e, sobretudo, manter o sindicato em posição de fraqueza. É difícil organizar os precários sindicalmente, já que a solidariedade entre o pessoal estável e eles é fraca. (Gorz apud SEGNINI, 1997, p. 15).

No Brasil há duas modalidades de terceirização:

a primeira é aquela que é identificada como parte das mudanças nas práticas de gestão e organização do trabalho com a reestruturação produtiva em curso no plano mundial: a terceirização justificada pela busca da produtividade, qualidade e competitividade [...] a segunda modalidade é reconhecida, pelos autores, como aquela que mais tem se adequado à cultura empresarial brasileira. É a terceirização que tem sido determinada, essencialmente, pela redução de custos, que contraria a idéia de qualidade, de modernização empresarial e tem precarizado as condições de trabalho e de emprego, comprometendo, inclusive a qualidade do produto (DRUCK, 2001, p. 148).

O processo de terceirização no país aumentou o número de trabalhadores sem vínculo empregatício (sem carteira de trabalho assinada), diminuiu o número de postos de trabalho e dos benefícios.

O estudo realizado por Jakobsen *et al* (2001, p 5) sobre o perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo, mostra que essa cidade “... vem passando por mudanças em seu perfil produtivo, tendo diminuído sua capacidade industrial e convertendo-se numa cidade prestadora de serviços...”.

Neste particular, pode-se confirmar a constatação de Harvey (2001, p.144) de que a terceirização já era, de certa forma, freqüente entre “... empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado do trabalho [...] pessoal de áreas de trabalho rotineiro e de trabalho manual menos especializado”.

As empresas reestruturaram-se através da redução do quadro de empregados e terceirizam várias atividades diminuindo o número de postos de trabalhos formais.

Torna-se, assim, evidente que há:

[...] a incorporação da ciência e da tecnologia como forças produtivas, o rápido desgaste e desqualificação da mão-de-obra, acostumada ao modelo taylorista-fordista (trabalho superfragmentado e monótono) centralização, controle e rapidez da informação, recomposição da atividade dividida, terceirização, clientelização. Para ela o novo padrão de acumulação está implicando na idéia de Estado minimalista, de privatização, de globalização do mercado, [...] de ampliação do capital financeiro e de exclusão crescente de um grande número de pessoas tanto da esfera de produção quanto da esfera de consumo (NORONHA, 1996, p. 65).

Com menos acesso a oportunidades de carreira nas empresas, seja por baixa escolaridade ou por ser essencialmente operacional, esse grupo tende a caracterizar-se por uma alta taxa de rotatividade, o que torna as reduções da força de trabalho relativamente fáceis, por desgaste natural.:

O mercado de trabalho, por exemplo, passou por uma radical reestruturação. Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalhos mais flexíveis. É difícil esboçar um quadro geral claro, visto que o propósito dessa flexibilidade é satisfazer as necessidades com frequência muito específicas de cada empresa (HARVEY, 2001, p.143).

As relações trabalhistas têm passado por mudanças que estão se acelerando rapidamente, nos últimos anos:

[...] o surgimento de uma Terceira Revolução Industrial, que rompeu com o padrão de desenvolvimento difundido no pós-guerra e vigente até a década de 70, nos países capitalistas avançados, afetou

drasticamente o conjunto do mundo do trabalho, o papel dos sindicatos, as negociações coletivas e a própria sociabilidade de um sistema baseado no trabalho (MATTOSO, 1994, p. 17).

A respeito dessas mudanças, entende-se que:

A flexibilização das relações de trabalho (contratos de tempo parcial, subcontratação, terceirização etc) inscreve-se no mesmo processo que demanda maiores níveis de escolaridade para os trabalhadores que permanecem empregados e que ocupam postos de trabalho considerados essenciais para os processos produtivos nos quais se inserem (SEGNINI, 1997, p. 7).

1.4 - INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO

As mudanças do mundo do trabalho puderam ser mais claramente percebidas a partir da intensificação do processo de “globalização”, que se acentuou nos anos 80, especialmente nos governos Reagan (Estados Unidos) e Thatcher (Inglaterra), com a observância das seguintes diretrizes: a) diminuição da atuação do Estado, com a privatização generalizada de todas as atividades possíveis (saúde, previdência, telecomunicações, transporte público, distribuição de água e energia elétrica, ensino, pesquisa, entre outras); b) volatilização dos investimentos, com a intensificação da circulação de gigantescas quantidades de recursos, tornando principalmente as economias menos desenvolvidas (“terceiro mundo”) reféns dos interesses dos investidores, especuladores e países mais desenvolvidos, com crises nacionais devastadoras (Rússia, México, Argentina e alguns países asiáticos); c) derrubada das barreiras às importações/exportações e desregulamentação das economias, notadamente nos países menos desenvolvidos, uma vez que os mais desenvolvidos mantêm sob proteção os setores mais importantes e estratégicos, especialmente em razão de sua maior capacidade de organização e disponibilização de recursos (investimentos), além da natural influência política que exercem sobre os demais; d) a busca pelo aumento da produtividade a qualquer preço, como forma de sobrevivência; e e) aumento da rotatividade (instabilidade do emprego) (OLIVEIRA, et al, 2002).

Analisando a relação entre os processos produtivos e processos educacionais, no contexto da reestruturação produtiva, Tanguy (1994) refere-se a um deslocamento da noção de qualificação para competências no domínio do trabalho e, paralelamente, de ensino para formação, no plano educacional. Para tanto, a autora parte dos fatos mais marcantes que alimentam as interrogações no domínio em questão; a taxa crescente de desemprego, que se converte num fenômeno de massa; o conseqüente fortalecimento de formas precárias de emprego, em ruptura com a norma legal (que, provocativamente, é descrito no plano teórico como a passagem do estudo da ilegalidade nas relações de emprego para a flexibilidade como forma de gestão da mão-de-obra) e, como corolário dos anteriores, a tendência ao alongamento temporal da escolaridade (SEGNINI, 1997, p. 17).

Com o desemprego estrutural e as novas demandas do mercado de trabalho, a inserção do jovem no trabalho é cada vez mais precoce. Isto ocorre através de bolsa-estágio e iniciação científica, para que este possa instrumentalizar-se para as relações sociais, a arte da negociação, o pensamento flexível e criativo, enfim, para o domínio cultural de seu tempo (PEREIRA, 1994, p. 19).

A esse respeito há a sinalização de que:

A educação, bem como a formação profissional, aparecem hoje como questões centrais, pois lhes são conferidas funções essencialmente instrumentais, ou seja, como capazes de possibilitar a competitividade e intensificar a concorrência, adaptar trabalhadores às mudanças técnicas e minimizar os efeitos do desemprego (TANGUY *apud* SEGNINI, 1997, p. 4).

Considera-se também que há

[...] argumentos para a hipótese que a relação que tem sido estabelecida entre educação e trabalho como condição *sine qua non* para o desenvolvimento, tão apregoado no contexto econômico e político atual, se constitui muito mais num processo social de legitimação do desemprego e da precarização social que estão ocorrendo no mercado de trabalho, do que uma real e concreta exigência dos processos de produção de bens e serviços (SEGNINI, 1997, p. 1) (grifos da autora).

Quanto à precocidade do trabalho,

Os determinantes encontrados para o trabalho precoce foram: pobreza, desigualdade social, concentração de renda, demanda de mercado, oferta educacional, qualidade do ensino, constituição familiar, determinações do sistema de produção e necessidade de ganhar a vida por conta própria (OLIVEIRA & ROBAZZI, 2002, p. 83).

Como inevitável consequência dessa situação, vêm ocorrendo mudanças radicais nas relações de trabalho (empregos) com aumento generalizado do desemprego e exigências maiores, quanto ao desempenho, qualificação, capacitação e reciclagem da mão-de-obra.

Ocorre que o capitalismo, que tem como estrutura a ampla e generalizada racionalização do trabalho, logo se impõe ou sobrepõe às mais diversas formas de organização social. Tanto pode conviver, como absorver, tanto modificar como recriar as diferentes modalidades de organização social do trabalho e da produção.

As formações socioculturais e clãs, nações e nacionalidades, províncias e regiões, muitas vezes sedimentadas por séculos de história, tradições e mitos, podem ser alterados, abalados, mutilados ou recriados pelas relações, processos e estruturas que constituem a organização e a dinâmica do capitalismo como processo civilizatório. De modo geral, a vida na sociedade está marcada pela “calculabilidade, contabilidade, administração, ordenamento jurídico, desempenho, eficácia, produtividade, lucratividade, racionalidade. Está em curso a burocratização do mundo” (IANNI, 2001, p. 2).

Alguns dos principais desafios a enfrentar na próxima década, para a comunidade Européia, são a globalização, desemprego, aumento do uso das tecnologias da informação, mudanças dos modelos de emprego (exemplos: precário, a prazo, em tempo parcial e “teletrabalho”); envelhecimento da população; aumento da importância do setor de serviços; redução da dimensão das empresas (em trabalhadores e em tarefas); aumento dos trabalhadores em pequenas e médias empresas; gestão orientada para os consumidores e para a qualidade, segundo a Declaração de Luxemburgo de 1997 (REDE EUROPEIA..., 2001).

No futuro, o sucesso das organizações dependerá da existência de trabalhadores bem qualificados, motivados e saudáveis. (REDE EUROPEIA... 2001).

A forma tradicional de trabalho, na qual o empregado era visto como “patrimônio intelectual da empresa, que nele investia continuamente, para melhorá-lo, torná-lo mais eficiente”, passa também por radicais transformações, como pode ser observado a seguir:

[...] o sinal mais tangível dessa mudança talvez seja o lema ‘Não há longo prazo’. No trabalho, a carreira tradicional, que avança passo a passo pelos corredores de uma ou duas instituições, está fenecendo e também a utilização de um único conjunto de qualificações no decorrer de uma vida de trabalho. [...] hoje um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho e trocar sua aptidão básica pelo menos outras três durante os quarenta anos de trabalho (SENNETT, 1999, p. 21).

A contradição na relação educação, trabalho são apontadas como:

O crescimento concomitante dos índices de escolaridade e de desemprego dos jovens (30%), ou mesmo a inserção deste grupo social em trabalhos precários, sobretudo, para os mais escolarizados, a proliferação do subemprego com a denominação de estágio.

Em São Paulo, de acordo com o SEADE/DIEESE, 800 mil jovens entre 15 e 24 anos estão sem ocupação, representando metade dos desempregados da região metropolitana de São Paulo, estimada em 1 milhão e 600 mil (SEGNINI, 2002).

1.5 - PROMOÇÃO À SAÚDE NO TRABALHO

O conceito de promoção da saúde envolve tanto atitudes que implicam em diminuição de risco de adoecimento, como também na melhoria da qualidade de vida.

Na Carta de Ottawa (Canadá, 1986), a promoção é conceituada “como o processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria da sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo” (BRASIL, 1996, p. 6).

Em 1992, realiza-se em Bogotá a Conferência Internacional que traz para o âmbito da América Latina o tema promoção da saúde. A Declaração de Bogotá (BRASIL, 1996, p. 8) afirma que: “a promoção da saúde na América Latina busca a criação de condições que garantam o bem estar geral como propósito fundamental do desenvolvimento, assumindo a relação mútua determinação entre saúde e desenvolvimento”.

Tendo como referência a promoção da saúde no local de trabalho, vem propor uma abordagem mais ampla no estudo do ser humano no trabalho, com uma estratégia nova e integrada: a relação pessoas saudáveis em organizações saudáveis.

Em alguns países europeus os cálculos relativos aos custos socioeconômicos e condições de trabalho situam-se entre 1,5% e 5% do Produto Interno Bruto – PIB, excetuando a Noruega onde ascendem a 10,1% (LUIS, KRAKHOFER & RIBEIRO, 2001).

Nos Estados Unidos – EUA – estima-se em 10% do Produto Interno Produto, o custo associado às conseqüências do estresse laboral: absenteísmo por doença, *turn over*, aposentadoria antecipada por doença, seguros de saúde e prestação de cuidados de saúde. Estes valores são também estimados para outros países desenvolvidos (LUIS, KRAKHOFER, RIBEIRO, 2001).

As empresas que mais crescem em número na economia brasileira empregam até nove trabalhadores e estão concentrados no setor de serviços (IBGE, 2001).

Este setor, que já responde por cerca de um terço do PIB brasileiro, é o que mais emprega mão-de-obra, respondendo por 35,19% da população economicamente ativa, à frente da administração pública (22,59%), indústria (20,61%), comércio (15,97%) e construção civil (4,29%). Apesar de serem as que mais cresceram no período de 1996 a 1998, as empresas com até nove empregados respondem somente por 11,7% dos postos de trabalho. Essa caracterização só não é válida para as atividades de comércio e de alojamento e alimentação, que respondem por fatias maiores de empregados – 32,43% e 27,8%, respectivamente. No universo das 3,588 milhões de empresas legalmente constituídas no Brasil e constantes do Cadastro Central de Empresas no IBGE, esse segmento de firmas, com até nove empregados, representava, em 1998, 91,91% do total (IBGE, 2001).

A indústria vem empregando, nos últimos anos, cada vez menos mão-de-obra. No período de 1996 a 1998, o número de empresas de serviços aumentou 5,75%, enquanto o total de empregados da indústria reduziu-se em 6,27%. A região Sudeste concentrava a maioria das empresas (52,14%), vindo a seguir a Sul (23,68%), Nordeste (14,4%), Centro-Oeste (6,68%) e Norte (3,11%) (IBGE, 2001).

A definição capitalista de globalização, segundo um diretor de um dos maiores grupos europeus, citado por Chesnais (1997, p. 22) restitui a noção de um movimento sem freios do capital em escala mundial. Segundo este empresário, a globalização é “a liberdade para o seu grupo se implantar onde ele quiser, o tempo que ele quiser, para produzir o que ele quiser, comprando e vendendo onde ele quiser, e tendo que suportar o menor número de obrigações possíveis em matéria de direito do trabalho e de convenções sociais”.

Com este “novo pensamento”³ os empresários globalizados procuram cada vez mais instalar suas empresas em países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, com o apoio de seus governantes, como uma das formas de ampliar a economia destes países. Esses empresários são beneficiados pela legislação trabalhista e ambiental existente nestes países, invariavelmente menos rigorosas que nos países mais desenvolvidos:

O Brasil, por exemplo, substitui, em grande medida, os investimentos em tecnologia. Nestes casos, procura-se atingir os resultados em termos de redução de custos, qualidade e produtividade, sem recorrer as inovações tecnológicas, mas utilizando-se de mudanças na estrutura organizacional e gerencial das empresas (DRUCK, 2001, p. 29).

Fica, assim, o trabalhador exposto às condições precárias de trabalho:

Nesta lógica, os indivíduos e as suas ações passam a ser valorizados como ‘entidades contábeis’ e reduzidos a valores de troca. Simultaneamente, atividades e objetivos, tudo o que exista ou ocorra no interior da empresa, torna-se igualmente quantificado em termos monetários. Essa abstração ‘monetariza’ os próprios trabalhadores, o seu tempo e as suas ações. Para o trabalho, o que conta não é mais o **que** (grifos da autora) se faz, o esforço dispendido e a inventividade,

³ O destaque é da autora. ACPF, 2003

mas, tão somente, os resultados em termos de dinheiro. Essa análise pode ser entendida, a nosso ver, quando entram em questão a saúde e a integridade física e mental do trabalhador, que impregnado pela ação do aparelho ideológico da empresa, é levado a aceitar que as condições de insalubridade, os riscos de vida (periculosidade) e a própria penosidade do trabalho sejam pagos em dinheiro, ao invés de exigir a transformação das condições de trabalho (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 102).

Dessa maneira, nesse processo de profundas e radicais transformações, os serviços de saúde ocupacional teriam como missão atuar na promoção de melhorias na relação do homem com o seu trabalho, através da redução do número de acidentes e da prevenção das doenças profissionais e fundamentalmente, na promoção à saúde no trabalho, através de exames médicos periódicos, avaliações ergonômicas e de riscos ambientais, programas de prevenção da saúde e serviços sociais.

Nesse contexto, pode-se verificar que o aumento da carga física, as mudanças das posturas e os efeitos dos instrumentos e ferramentas podem ser medidos, objetivamente. Do mesmo modo, o ritmo, a monotonia e a repetitividade da tarefa podem ser descritas de modo pertinente. Alguns aspectos do trabalho, porém, são difíceis de se medir objetivamente, como as relações sociais, o nível de demanda (muito alto ou muito baixo), o grau de autonomia, bem como o de influência que o comportamento das pessoas têm sobre sua saúde e o trabalho desenvolvido (XAVIER, 1997).

Contudo, parece evidente que uma abordagem tradicional da saúde ocupacional é insuficiente para enfrentar os desafios e as mudanças nos processos para o mundo do trabalho no século XXI.

Na institucionalização, nas empresas de setores de Relações Humanas, destinados a amortecer os conflitos e a garantir que os sentimentos, aspirações e valores dos trabalhadores sejam harmonizados com os objetivos da produção, setores de assistência médica e social freqüentemente passam a funcionar subordinados aos mesmos princípios. Quando existe atendimento psicológico, este se torna importante instrumento de atenuação não só dos sintomas, mas também dos conflitos laborais que passam a ser 'psicologizados', isto

é, reduzido a aspectos psicológicos individuais e esvaziados de suas determinações sociolaborais. Tais serviços desempenham importante papel na gênese e no fortalecimento de sentimentos de identificação trabalhador/empresa, de idealização, de gratidão e de lealdade, ao mesmo tempo em que atuam na anulação de uma visão crítica e de desejos de autonomia pessoal (SELIGMANN-SILVA, 1994, p. 101).

1.6- A CAPACIDADE PARA O TRABALHO ENTRE ESTAGIÁRIOS E ALGUNS SEGMENTOS DE TRABALHADORES

Em dez anos, o número de idosos no Brasil cresceu 17,0%. Segundo os dados do Censo – 2000, elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a população com mais de 60 anos é a faixa etária que mais cresce no país. As pessoas 60 anos ou mais eram 7,3% da população em 1991 e hoje são 8,6%. Existem 14,5 milhões de brasileiros na terceira idade.

O Brasil segue uma tendência mundial de envelhecimento da população, resultado da combinação da expectativa de vida com a queda da natalidade:

A população brasileira vive em média 68,6 anos ao nascer, 2,5 anos a mais do que no início da década. Já a taxa de fecundidade caiu pela metade em 20 anos, passando de 4,4 filhos por mulher em 1980 para 2,3 atualmente. Resultado: há duas décadas, havia 16 idosos para cem crianças (população até 14 anos), e hoje esse valor saltou para 29 idosos para cem crianças (Suma Econômica, 2002, p 8).

O problema do envelhecimento e capacidade para o trabalho está adquirindo uma importância cada vez maior devido às tendências demográficas mundiais.

Em todo mundo, as transformações demográficas afetaram os sistemas previdenciários. No Brasil, a diferença é que o processo está sendo mais acelerado. Com o aumento da expectativa de vida, há um período maior de inatividade da população. Fica cada vez mais caro manter uma população inativa e longeva.

A OMS (Organização Mundial da Saúde), em 1991, reuniu um grupo de pesquisadores no Instituto Finlandês, Helsinki – Finlândia, com o objetivo de identificar, analisar, estudar e promover a saúde dos trabalhadores em envelhecimento e as condições do trabalho na nova organização no mundo do trabalho. Este grupo de estudiosos definiu como trabalhador em envelhecimento aquele com 45 anos de idade ou mais, pois é quando se inicia a diminuição de algumas capacidades funcionais: diminuição da massa muscular, da força de resistência, e aumento do tecido adiposo (OMS,1993).

Pesquisadores finlandeses realizaram estudos sobre capacidade para o trabalho, tendo em vista, a importância da preservação e manutenção da saúde dos trabalhadores. O estudo utilizando o Índice de Capacidade para o Trabalho – ICT - realizado na Finlândia, entre 1981 e 1992, com 6.259 trabalhadores municipais de diferentes ocupações, teve como objetivo a prevenção de doenças e da incapacidade para o trabalho entre trabalhadores em envelhecimento, e também a análise de meios para a manutenção da saúde e da capacidade para o trabalho. Estudou-se a capacidade para o trabalho, associada com estresse, gênero, idade, condições de trabalho e saúde, e o estilo de vida (TUOMI et al., 1997b).

Estes autores concluíram que a capacidade para o trabalho pode estar diminuída antes mesmo da aposentadoria, devido à presença de doenças e da organização do trabalho, desfavoráveis à saúde dos trabalhadores, como o ambiente de trabalho, ergonomia, relacionamento entre trabalhadores e supervisores (Tuomi et al, 1997b).

A capacidade para o trabalho é definida por Ilmarinen (2001, p. 551) como sendo [...] recursos humanos relacionados às demandas física, mental e social do trabalho, comunidade de trabalho e administração; cultura organizacional e ambiente laboral.

Estatísticas européias mostram que nos próximos 25 anos os trabalhadores com 50 anos de idade representarão mais que 30% da força de trabalho (ILMARINEN, 2001).

Os pesquisadores finlandeses trabalham com o conceito de que o se trabalhador mantiver sua capacidade para o trabalho e para a vida, terá, após sua aposentadoria, mais 10 a 20 anos de “vida significativa, independente e ativa” (TUOMI et al, 1998, p. 3).

Identificaram que os trabalhadores com demanda de trabalho mental consumiam maior quantidade de álcool semanalmente que os trabalhadores com demanda física e mista; e os com demanda de trabalho predominantemente física e mista fumavam maior quantidade de cigarros que os com demanda predominantemente mental (TUOMI et al, 1997b, p. 67).

Ilmarinen (1997) informam que a intensificação da prática de esportes e de atividades físicas, em geral, dos trabalhadores com demanda mental foram as grandes mudanças no estilo de vida. Os trabalhadores com demanda mental utilizavam seu tempo livre para realizarem atividades físicas mais do que aqueles com demanda física. Os sujeitos com trabalho mental eram mais ativos, no estudo, em atividades sociais, enquanto que aqueles com trabalho físico apresentavam tropismo positivo para o artesanato. O consumo de tabaco e álcool permaneceu inalterado. Os trabalhadores com demanda mental estavam mais satisfeitos com sua situação de vida. A satisfação dos sujeitos mais velhos (com idade maior ou igual a 49 anos, em 1981) era maior que a dos sujeitos mais jovens (com idade menor que 49 anos, em 1981) (TUOMI et al, 1997b, p. 67).

Frente a estes fatos, verifica-se que programas que promovam a saúde no trabalho são imprescindíveis, no que se refere ao envelhecimento e à manutenção da capacidade para o trabalho.

Ilmarinen (1997, p. 3) vem reforçar que “[...] nos países em desenvolvimento, a faixa etária dos trabalhadores em envelhecimento a ser considerada deve ser inferior a 45 anos, sendo que a promoção para o trabalho deve iniciar na faixa etária entre 30 a 35 anos”.

A partir destes estudos, outros pesquisadores foram motivados a desenvolver trabalhos com o tema, com diferentes populações, no Brasil.

Bellusci & Fischer (1999) realizaram um estudo com 807 servidores forenses, de uma instituição judiciária federal, com o objetivo de avaliar o envelhecimento funcional e condições de trabalho desses trabalhadores e utilizaram o ICT e a Análise Ergonômica do trabalho. Entre a população estudada, 75% dos entrevistados possuíam nível superior de escolaridade e 61,1% deles precisavam ter sua capacidade para o trabalho melhorada ou restaurada.

Monteiro (1999, p. 84), em estudo realizado com pesquisadores de uma empresa de telecomunicações com faixa etária a partir de 35 anos, sugere que os resultados com melhores índices de capacidade para o trabalho dos trabalhadores de mais idade, se comparados com mais jovens, estão relacionados aos fatos de que “[...] com o envelhecimento ocorre uma seleção dos mais aptos, dos mais saudáveis e somente estes permanecem trabalhando em faixas mais avançadas”.

Bellusci et al (1999) em estudo realizado em um hospital privado relatam que “a equipe de enfermagem apresentava 1,9 vezes mais chances de perda de capacidade para o trabalho que os outros funcionários; que as mulheres apresentaram maiores chances de perderem a capacidade para o trabalho mais precocemente; e que os trabalhadores de higiene hospitalar e da manutenção apresentavam mais chances de perda da capacidade para o trabalho do que os outros trabalhadores”.

Cantero et al (2001) avaliaram o ICT de uma grande empresa de papel e celulose do Estado de São Paulo e descreveram as doenças relatadas de 87 funcionários de Recursos Humanos distribuídos nas áreas administrativa, departamento médico e profissionais de segurança do trabalho. A faixa etária mais freqüente foi a de abaixo de 40 anos para ambos os sexos. Houve um número significativo de doenças auto-referidas, sem diagnóstico médico o que conduz a hipótese de não relato ao médico do próprio trabalhador.

Metzner & Fischer (2001), em pesquisa realizada entre os trabalhadores de uma indústria têxtil da cidade de São Paulo, analisaram as variáveis que influenciavam na percepção da fadiga e na capacidade para o trabalho entre 43 trabalhadores, dos quais sete, eram do sexo feminino e 36, do masculino, que desempenhavam suas atividades em turnos fixos, diurno e noturno, de 12 horas diárias e semanas reduzidas. Foram aplicados questionários abordando pontos como fadiga, características individuais, estilo de vida, condições de trabalho e o ICT. O estilo de vida dos trabalhadores e a dificuldade em manter o sono foram associadas à percepção de fadiga; o tempo de exercício na função e o turno de trabalho apresentaram-se associados à percepção do índice de capacidade para o trabalho; o aumento considerável da carga de trabalho associada à duração da jornada diária,

influenciaram o trabalhador em sua percepção sobre a capacidade para o trabalho, a fadiga e as alterações do sono.

Duran & Cocco (2002) realizaram um estudo entre trabalhadores de enfermagem do Pronto Socorro de um Hospital Universitário público, do interior do Estado de São Paulo; participaram do estudo 54 trabalhadores, sendo 40 do sexo feminino e 14 do masculino, com idades entre 23 a 53 anos. Utilizou-se o ICT, que apresentou valor médio 42,0. Observou-se uma perda precoce para o trabalho mais acentuada nos trabalhadores mais jovens.

Andrade & Cocco (2002) realizaram estudo com trabalhadores do Serviço de Higiene e Limpeza de um Hospital Universitário público, do interior do Estado de São Paulo, visto que são funcionários não terceirizados, com longo período na mesma função, na instituição. Foi utilizado o ICT. A população foi composta por 69 trabalhadores, dos quais 21,7% tinham ótima capacidade para o trabalho; 31,9% boa; 31,9% moderada e 14,5% baixa. As doenças com diagnósticos médicos mais frequentes foram as lesões por acidentes, as músculos-esqueléticas, cardiovasculares, respiratórias e emocionais leve. O grupo de mais idade, entre 50 a 60 anos, obteve menor índice de capacidade para o trabalho e maior número de doenças, afetando, portanto, a capacidade para o trabalho.

Cocco & Fernandes (2002) estudaram a capacidade para o trabalho e estilo de vida entre jovens trabalhadores de uma empresa de telecomunicações, com idade entre 16 e 17 anos. Dos 20 jovens trabalhadores que responderam o ICT, 55% eram do sexo masculino e 45% do sexo feminino. A capacidade para o trabalho foi moderada: 5%; boa: 40% e ótima: 55%.

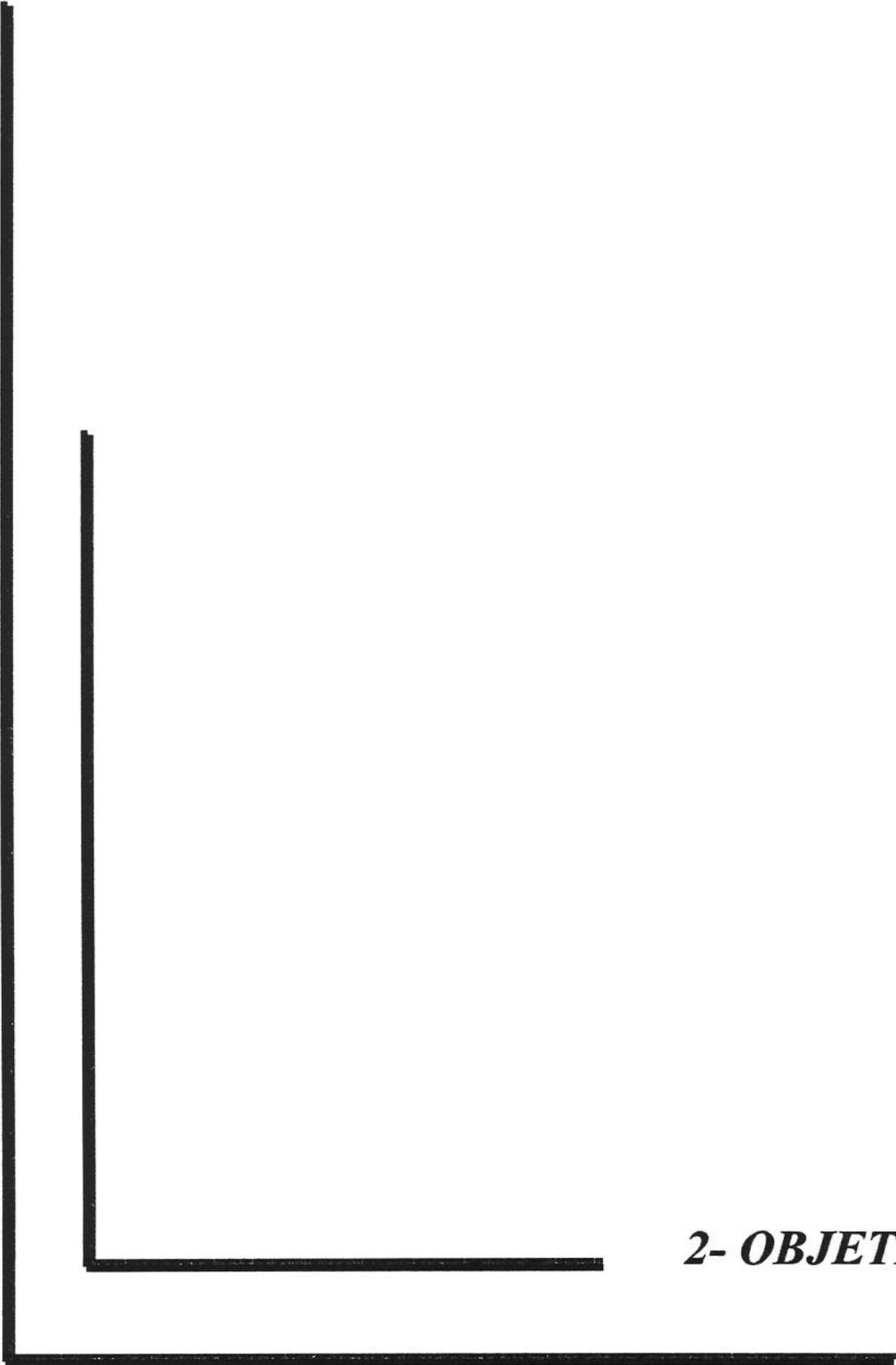
Cocco (2002) avaliou a capacidade para o trabalho entre trabalhadores de uma empresa de tecnologia da informação. A população estudada era de 173 sujeitos, dos quais 39,9% eram do sexo feminino e 60,1% masculino, com idade entre 21 a 62 anos; 78% eram casados e 15,6% solteiros; 28,3% começaram a trabalhar antes dos 16 anos de idade; 72,8% tinham concluído a faculdade; 78,5% trabalhavam na companhia há mais de dez anos e 13,9% tinham um segundo emprego. A capacidade para o trabalho foi moderada para 9,2% dos entrevistados; boa para 42,2% e ótima, para 48,6%.

Chillida & Cocco (2003) realizaram estudo com trabalhadores de enfermagem do plantão noturno fixo de um Hospital Universitário público, do interior do Estado de São Paulo. A amostra estudada era de 312 sujeitos, dos quais 83,7% eram do sexo feminino e 16,3% masculino, com idade média de 39,7 anos (DP7, 39). A capacidade para o trabalho foi baixa para 2,6%, moderada para 25,6% dos entrevistados; boa para 47,4% e ótima 24,4%.

Cocco (2003a, p. 1) relata que:

O trabalho no Brasil, atualmente apresenta particularidades em relação a outros países, pois congrega, simultaneamente, trabalho formal altamente especializado, em diversas empresas, instituições, com trabalho informal (mais do trabalho de crianças e adolescentes. O grande desafio que se metade dos trabalhadores) e trabalho precário, além do coloca para os próximos anos é a preservação da capacidade para o trabalho do trabalhador e de sua integralidade (aspectos físicos, mentais, sociais e culturais), nos diferentes grupos etários (jovens e adultos), independente de sua inserção laboral e econômica.

Estudar as diferenças de perspectivas através do ICT comparando estagiários e profissionais terceirizados, permite antever como eles irão envelhecer no mundo do trabalho globalizado. Esses estarão sob menor proteção da legislação de aposentadoria e sofrerão impactos sobre a saúde, requerendo alternativas que possam minorar as conseqüências negativas que se exteriorizam na forma de doenças e acidentes de trabalho.



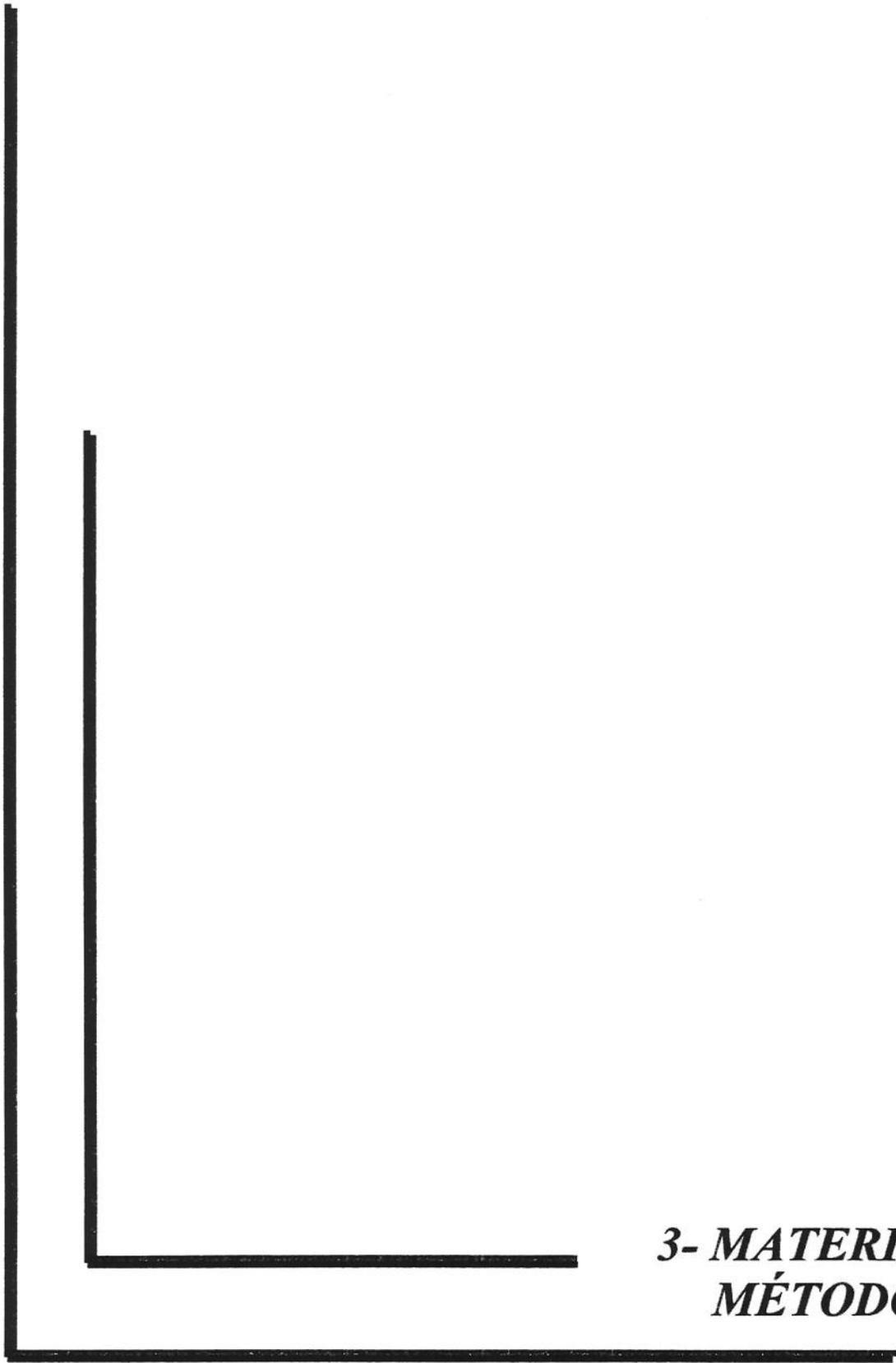
2- OBJETIVOS

GERAL

- Estudar os trabalhadores de uma empresa do ramo de telecomunicações e tecnologia da informação e de empresas agregadas, bem como os seus estagiários em relação à sua capacidade para o trabalho.

ESPECÍFICOS

- Avaliar a capacidade para o trabalho em grupos de trabalhadores com demandas laborais e em estagiários.
- Contrastar seus perfis sociodemográficos e de morbilidade referida.



***3- MATERIAL E
MÉTODOS***

O presente estudo é de caráter epidemiológico transversal ou de prevalência (ALMEIDA FILHO & ROUQUAYROL, 1992).

A fim de atingir aos objetivos propostos, a capacidade para o trabalho foi avaliada através do ICT (Tuomi et al, 1997a) (ANEXO II), em três distintos grupos de pessoas, a saber: grupo 1 – trabalhadores que estão focados num único produto; grupo 2 – estudantes que trabalham através de bolsa-estágio e grupo 3 – trabalhadores terceirizados de um condomínio empresarial de alta tecnologia. Parte das questões propostas (no caso, as de número 22 a 31) são referentes ao ICT.

Para avaliação ergonômica do trabalho, foram selecionadas três funções de acordo com as cargas de trabalho e exigências física, mental, mista, e utilizou-se o método de Rohmert e Landau (Rohmert & Landau, 1983),

O perfil dessas pessoas, quanto aos dados sócio-demográficos, estilo de vida e condições de trabalho, foi avaliado através do instrumento elaborado e desenvolvido por COCCO (2001). As questões de número 1 a 21 são referentes a este instrumento. (Anexo I).

A população estudada foi composta por três grupos de trabalhadores perfazendo um total de 321 pessoas, sendo 135 estagiários, 45 da empresa originária e 143 terceirizados. Os questionários foram enviados às 321 pessoas. A taxa de resposta foi de 77 questionários respondidos entre os estagiários, 23 da empresa originária e 90 terceirizados, totalizando 190 sujeitos pesquisados. Do montante dos questionários enviados teve-se 40,91% de perdas, encontrou-se dificuldade na cobrança da devolução dos questionários devido ao conflito com o anonimato (ANEXO III) e sem afetar a autoridade da pesquisadora, pois a mesma tinha vínculo empregatício com o condomínio empresarial de alta tecnologia.

3.1- CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA E DA POPULAÇÃO ESTUDADA

Como já se destacou, o estudo foi desenvolvido junto a dois grupos de trabalhadores (trabalhadores terceirizados, trabalhadores de empresa agregada) e um grupo de estagiários com bolsa-estágio, de um condomínio empresarial gerenciado por uma empresa de alta tecnologia, no ramo de telecomunicações e tecnologia da informação, na região de Campinas, Estado de São Paulo, que iniciou suas atividades em 1976 e que atua no Brasil e no exterior prestando consultoria, desenvolvendo sistemas e produtos relativos a telecomunicações e tecnologia da informação.

Como alternativa para tentar sobreviver à globalização e à concorrência acirrada do mercado, esta empresa transformou sua área física em um condomínio empresarial de alta tecnologia, na década de 2000, com a agregação de outras empresas.

O condomínio empresarial possui infra-estrutura para implantação e funcionamento das empresas que estão ou serão instaladas neste local, como duas agências bancárias, uma agência de viagem, uma locadora de carros, uma biblioteca, três restaurantes e um clube recreativo e ocupa uma área física de 360.000 m², com 50.000 m² de área construída. Existe um controle de acesso de trabalhadores e de pessoas externas ao condomínio, para preservar o sigilo empresarial e a segurança física dos condôminos e do patrimônio.

Há um Serviço de Saúde Ocupacional, que pertence à fundação de direito privado, ao qual tem acesso os trabalhadores e estagiários, além dos próprios trabalhadores e estagiários pertencentes à empresa originária da fundação.

As demais empresas instaladas neste condomínio podem ter acesso aos serviços prestados pelo Serviço de Saúde Ocupacional mediante contratos de prestação de serviço.

Este serviço está instalado há mais de duas décadas, com um quadro de pessoal formado por dois médicos do trabalho, uma enfermeira do trabalho, uma estagiária de enfermagem, um engenheiro do trabalho e uma “patrulheira”¹. Desenvolve atividades de

¹ Patrulheira – trabalhador menor com carteira de trabalho assinada, com idade de 16 a 18 anos.

Saúde Ocupacional como exames admissionais, periódicos, demissionais, avaliações ergonômicas e programas de promoção à saúde.

Tendo como referência as transformações ocorridas, optou-se, nesta pesquisa, por estudar dois diferentes grupos de trabalhadores e um grupo de estagiários que atuam no condomínio empresarial.

- estagiários da empresa de alta tecnologia,
- trabalhadores vinculados a uma outra empresa originária à de alta tecnologia e
- trabalhadores terceirizados que prestam serviço às empresas do condomínio.

Posteriormente, para fins de análise estatística, foram divididos em dois grupos: estagiários e trabalhadores terceirizados e os vinculados à empresa originária.

3.2- INSTRUMENTOS PARA COLETA DE DADOS

Conforme foi explicitado anteriormente, o perfil sociodemográfico, o estilo de vida e as condições de trabalho foram avaliados através do instrumento proposto por COCCO (2001).

O Índice de Capacidade para o Trabalho (anexo) – ICT é um instrumento para ser utilizado em Serviços de Saúde Ocupacional. “Ele retrata a avaliação do (a) próprio trabalhador(a) sobre a sua capacidade para o trabalho. (Tuomi et al, 1997 a p. 5).

O ICT é um instrumento auto-aplicável, desenvolvido no *Finnish Institute of Occupational Health* – FIOH, Finlândia, por Tuomi et al (1997a).

A tradução do *Work Ability Index* – WAI, para o português – ICT foi realizada por uma equipe de pesquisadores da Faculdade de Saúde Pública, coordenada por Fischer et al em 1997.

O ICT é composto por sete itens, totalizando dez questões; para o seu cálculo são utilizados os valores anotados, em algumas questões e, para outras, um escore, mediante as pontuações obtidas nas respostas.

O Índice de Capacidade para o trabalho é composto pelos seguintes itens :

Capacidade para o trabalho/Objetivos das medidas

Baixa 7-27	Restaurar a capacidade para o trabalho
Moderada 28-36	Melhorar a capacidade para o trabalho
Boa 37-43	Melhorar a capacidade para o trabalho
Ótima 44-49	Manter a capacidade para o trabalho

(TUOMI et al, 1997 a, p. 18).

Com o auxílio do Índice, o profissional de Saúde Ocupacional é capaz de, num estágio precoce, identificar trabalhadores e ambientes de trabalho que necessitam de medidas de apoio. Estas medidas e avaliações adicionais da capacidade para o trabalho são necessárias para aqueles em que o Índice de Capacidade para o Trabalho é baixo (pontuação máxima de 27). Para aqueles em que o índice de Capacidade para o trabalho é moderado (pontuação entre 28 e 36) ou bom (37 a 43), são recomendadas medidas para melhorá-la. Trabalhadores com ótimo Índice de Capacidade para o Trabalho ótima (pontuação entre 44 e 49) devem, quando necessário, receber instruções sobre como mantê-la. Os efeitos das medidas tomadas podem ser acompanhados pelo preenchimento dos questionários novamente pelos trabalhadores, em conjunto com os exames periódicos de saúde ou outros tipos de procedimentos de acompanhamento (*screening*) TUOMI et al (1997a).

Esse instrumento permite avaliar a capacidade para o trabalho atual comparada com a melhoria de toda a vida; a capacidade para o trabalho em relação às exigências físicas e mentais; o número atual de doenças auto-referidas e as com diagnóstico médico; o impedimento para o trabalho devido às doenças; as faltas no trabalho por doenças nos

últimos doze meses; o prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho daqui há dois anos e a capacidade de apreciar as atividades diárias, sentir-se ativo e alerta e com esperança para o futuro (TUOMI et al., 1997a).

O perfil da população estudada foi obtido através de questionário elaborado em 1996 e posteriormente atualizado por COCCO (2001).

Para os trabalhadores que possuíam baixa ou nenhuma escolaridade (primário incompleto ou primário completo) foi necessário ler os questionários, visto que muitas vezes os pesquisados conseguiam ler, mas não interpretavam as questões, sendo uma limitação apresentada por tais instrumentos, embora conste como recomendação da tradutora para o português que o ICT só deva ser respondido por pessoas que tenham ao menos quatro anos de escolaridade². Para avaliação ergonômica utilizou-se o instrumento de Rohmert e Landau (Rohmert & Landau, 1983), e foram analisadas três funções classificando-as de acordo com as exigências físicas, mentais, ambientais, das tarefas e organizacionais.

3.3- ANÁLISE ESTATÍSTICA

Para a análise estatística, foi utilizado o Programa SAS (Statistical Analysis System), versão 6.12 e o banco de dados foi digitado no Programa Excel. A realização da análise estatística foi feita pela Comissão de Pesquisa Estatística, da FCM.

Foi utilizada a seguinte metodologia: para descrever os grupos foram apresentadas tabelas de frequência das variáveis categóricas e medidas de posição e dispersão das variáveis contínuas; para verificar a associação entre o ICT e outras variáveis foram utilizados os testes Qui-quadrado ou exato de Fisher (se o valor esperado é menor do que 5), para variáveis categóricas e o teste de Mann-Whitney, para variáveis contínuas. O nível de significância adotado foi de 5%, ou seja, $p < 0,05$.

². A Profª Dra. Maria Inês Monteiro Cocco entrou em contato com o Profª Juhani Ilmarini (um dos autores do ICT), em 2002, que concordou com seu uso em pessoas sem escolaridade, devido às características de alguns tipos de trabalhos no Brasil.

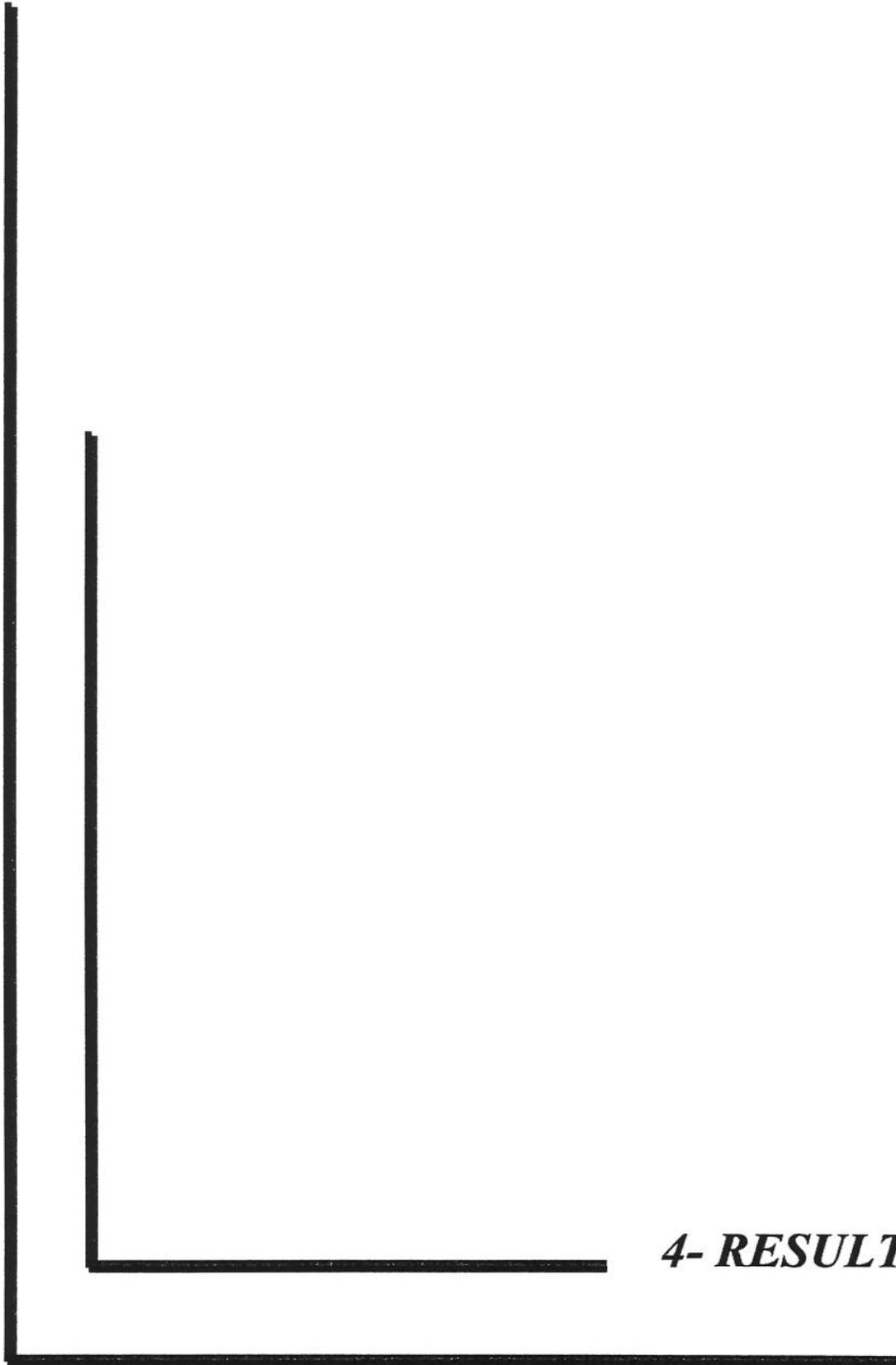
Na análise de regressão linear múltipla entre os itens do ICT, ajustados para idade e sexo, foi utilizado o critério *Stepwise* para seleção das variáveis mais significativas, conjuntamente.

3.4- ASPECTOS ÉTICOS E AUTORIZAÇÕES

Em conformidade com a resolução do CNS 196/96 o estudo foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da Unicamp, tendo sido aprovado.

Foi utilizado o consentimento livre e esclarecido (anexo III), sendo garantido aos sujeitos da pesquisa que a não participação acarretaria em nenhum prejuízo em relação ao seu trabalho.

Para o acesso aos trabalhadores terceirizados, foi solicitada autorização do gerente de Recursos Humanos da empresa de alta tecnologia e dos gerentes das terceirizadas responsáveis pelos respectivos contratos.



4- RESULTADOS

Os dados desta pesquisa foram colhidos no período de junho a novembro de 2002, durante o qual foram realizadas visitas nas áreas de trabalho, para observação e análise ergonômica, que foi finalizada em setembro de 2003.

A população estudada abrangeu dois grupos de trabalhadores e um grupo de estagiários, perfazendo um total de 321 pessoas. A amostra estudada foi composta por 190 pessoas que responderam ao questionário (59,1% em relação ao total) sendo 77 estagiários, 23 trabalhadores e estagiários da empresa originária e 90 terceirizados. Ou seja: das 190 pessoas, 81 sujeitos eram estagiários e 109 eram trabalhadores (terceirizados ou não).

A taxa de resposta foi de 57% entre os estagiários, 51,1 % entre os trabalhadores da empresa originária e 63,8% entre os terceirizados.

ESTAGIÁRIOS

Grupo formado por 135 estagiários da empresa de alta tecnologia, do ramo de telecomunicações e tecnologia da informação, admitidos por contratos de bolsa-estágio, firmados entre a empresa/universidade e o estudante, sem vínculo empregatício (respaldado pelo artigo 4º da Lei nº 6494 de 07.12.1977, e do artigo 6º, do Decreto nº 87497 de 18.08.1982) (BRASIL, 1982) e com as seguintes peculiaridades:

- A remuneração recebida é proporcional ao número de horas trabalhadas que poderá ser de 20, 30 ou 40 horas/semanais, dependendo da disponibilidade do estagiário e/ou da necessidade do departamento para o qual tenha sido contratado.
- O valor da hora trabalhada era, em agosto de 2002, de R\$ 2,75¹, para os estagiários de nível médio e de R\$ 5,55 para os de nível universitário.

¹ Segundo cotação oficial o valor do dólar em 15.08.2002 era de \$3,1904.

- O controle das horas trabalhadas para pagamento do salário mensal é feito através de folha de frequência, na qual é registrado diariamente o número de horas, com assinatura de aprovação do supervisor de estágio.
- Existe também outro controle feito por computador, que é o Registro de Custo de Mão-de-Obra – RCMO, que avalia o custo da mão-de-obra de cada projeto e qual é o seu impacto no custo do produto final, que pode ser feito diária ou semanalmente, sendo registrado em uma conta eletrônica à qual cada estagiário está vinculado.
- A empresa oferece benefícios como: vale-refeição, transporte, convênio médico e seguro de vida.
- O trabalho desenvolvido é predominante de demanda mental; os estagiários estão inseridos em projetos de trabalhos desenvolvidos pela empresa e sofrem as mesmas pressões de controle, tempo e prazo para desenvolvimento de trabalho, de modo semelhante a um trabalhador efetivo da empresa.

Foram enviados questionários a todos os 135 estagiários, dos quais 77 foram devolvidos.

TRABALHADORES E ESTAGIÁRIOS DA EMPRESA ORIGINÁRIA

Composto por 37 trabalhadores e 8 estagiários, perfazendo um total de 45 pessoas de uma empresa originária da Fundação de direito privado, tendo elevado grau de especialização, focada no desenvolvimento dos equipamentos para sistemas de comunicações ópticas, dos quais 23 responderam o questionário. A relações de trabalho têm as seguintes características:

- A empregadora, como já se esclareceu, iniciou suas atividades em agosto de 2002, sendo pioneira no Brasil no desenvolvimento e fabricação de sistemas ópticos de alta capacidade. Tem representantes comerciais em vários países americanos.

- Os contratos de trabalho são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhista - CLT e a jornada laboral é de oito horas diárias, perfazendo 40 horas semanais.
- Os estagiários são admitidos por contratos de bolsa-estágio, firmados entre a empresa/universidade e o estudante, sem vínculo empregatício, respaldado pelo artigo 4º da Lei nº 6494, e do artigo 6º do Decreto nº 87497 (Brasil, 1982).
- A remuneração recebida é proporcional ao número de horas trabalhadas que poderá ser de 20, 30 ou 40 semanais.
- O controle de presença no trabalho é feito através de folha de frequência.
- O trabalho desenvolvido é predominantemente de demanda mental e os trabalhadores e estagiários estão inseridos em projetos de desenvolvimento e fabricação de sistemas.
- A empresa oferece aos trabalhadores permanentes os seguintes benefícios: vale-refeição, assistência médica e odontológica, transporte, seguro de vida em grupo, fundo de previdência e gratificação de férias. Os estagiários recebem vale-refeição, transporte e seguro de vida em grupo.

TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Há 143 trabalhadores de empresas terceirizadas, com características distintas, que atuam nos serviços de limpeza, restaurante, lanchonete, jardinagem, vigilância, gráfica e reprografia e transporte.

Estes trabalhadores prestam serviços às oito empresas instaladas neste condomínio, tendo contrato de prestação de serviço, feito mediante licitação, por tempo determinado, podendo ser renovado por período superior ou igual a cinco anos consecutivos e rescindido por qualquer uma das partes, com aviso prévio de um mês de

antecedência. Conforme a legislação vigente, as contratadas deverão seguir as normas regulamentadoras do trabalho em relação às questões de saúde e segurança. São as seguintes as demais características das relações de trabalho:

- Estes serviços são terceirizados desde a criação da empresa de alta tecnologia, há mais de duas décadas.
- Inicialmente, os contratos eram feitos obedecendo às exigências da empresa contratante em relação ao número de empregados e aos cargos e salários dos contratados; após a transformação desta empresa em fundação de direito privado, os contratos passaram a ser exclusivos de serviços e não de contratação de mão-de-obra, tendo, então, havido uma redução de quadro de pessoal terceirizado, com aumento de carga de trabalho e a contratação de trabalhadores com baixa ou menor qualificação.
- Todo contrato é gerenciado por um empregado da empresa de alta tecnologia, tendo assessoria da administração do Condomínio.
- Por ter características distintas, quanto ao contrato de trabalho e carga horária, cada serviço será descrito separadamente.

Foram enviados questionários aos 143 trabalhadores, dos quais 90 foram desenvolvidos.

Serviço de limpeza

- A empresa prestadora de serviços de limpeza atua no mercado há mais de cinco anos e sua inserção é regional.
- É composta por uma supervisora geral que coordena todos os contratos vigentes e duas líderes que atuam neste contrato.
- O quadro de trabalhadores deste contrato é de 36, incluindo as líderes.

- A carga horária dos trabalhadores é de oito horas diárias de segunda à sexta-feira e quatro horas aos sábados, perfazendo um total de 44 horas por semana, com pausa diária de uma hora para o almoço, para os trabalhadores do primeiro turno que é das 7:00 às 16:00 horas. Os trabalhadores do segundo turno, que é das 17:00 às 21:00 horas, trabalham de segunda à sexta-feira e quatro horas aos sábados, perfazendo 24 horas semanais.
- A demanda de trabalho é predominantemente física e constitui-se na limpeza e manutenção de toda área externa e interna do condomínio, sendo que o turno do dia é responsável pela manutenção e conservação dos ambientes internos e o turno vespertino, pela limpeza dos ambientes internos. A limpeza das áreas externas é realizada pelos empregados do sexo masculino, como varrer ruas e calçadas e limpar os vidros.
- A empresa contratada pela Fundação para realização do serviço de limpeza oferece aos seus empregados os seguintes benefícios: alimentação, cesta básica, transporte e uniforme.

Serviço de vigilância

- A empresa prestadora de serviços, pertence ao grupo de uma metalúrgica da região de São Bernardo do Campo – SP, com atuação em vários segmentos, como o de segurança empresarial, proteção *vip*, limpeza, etc.
- Atua no mercado nacional há dez anos, possui oito mil empregados.
- O quadro de pessoal deste contrato é composto por 18 trabalhadores, distribuídos nas seguintes funções e horários: vigilante-líder e vigilante, com oito horas diárias e quatro horas-extras diárias (não optativas), com escala de quatro dias trabalhados, dois dias de descanso e um domingo de folga por mês, sendo dividido em dois turnos de 12 horas (7:00 às 19:00 hs e 19:00 às 7:00hs); porteiro com oito horas diária e quatro horas extras (não optativas),

com a escala de trabalho de cinco dias trabalhados e dois de folga, sempre aos finais de semana; recepcionista bilíngüe com oito horas diária e folga nos finais de semana.

- A empresa contratada pela Fundação para realização do serviço de vigilância, oferece aos seus empregados os seguintes benefícios: assistência médica, vale-refeição, cesta básica, transporte e uniforme.
- São realizados exames admissionais, periódicos e demissionais.
- A cada 24 meses todos os vigilantes passam por um novo treinamento e avaliação, em cumprimento a Lei 7.102 que rege sua profissão (Brasil).
- A demanda de trabalho é mista (física e mental).
- Este contrato é responsável pelo controle de acesso ao condomínio e segurança patrimonial.

Serviço de jardinagem

- A empresa é responsável pela conservação de gramados e jardins e atua no mercado regional há mais de dez anos.
- Neste contrato conta com um quadro de nove empregados, sendo um encarregado de paisagismo, um motorista e, os demais, ajudantes de serviços gerais.
- A carga horária de trabalho é de oito horas diárias de segunda a sexta-feira e oito horas em dois sábados do mês, perfazendo 44 horas semanais, com pausa de uma hora para o almoço.
- A demanda de trabalho é predominante física para os ajudantes de serviços gerais e mista, para o encarregado e motorista.

- O trabalho consiste na manutenção e conservação da área verde do condomínio.
- A empresa, responsável pelo serviço de jardinagem, oferece aos seus empregados os seguintes benefícios: alimentação, cesta básica, transporte e uniforme.

Serviço de lanchonete e copa

- A empresa que administra os serviços está no mercado nacional há mais de dez anos.
- Neste contrato conta com um quadro de 12 empregados.
- O regime de trabalho é de 44 horas semanais, com oito horas e quarenta e oito minutos diários, de segunda a sexta-feira, com pausa de uma hora para o almoço.
- A demanda de trabalho é predominantemente física para os trabalhadores, exceto para a nutricionista, para a qual é mista, pois além de supervisionar ela também realiza atividades no serviço.
- A empresa contratada pela Fundação para realização dos serviços de lanchonete, oferece aos seus empregados os seguintes benefícios: alimentação, vale-alimentação de R\$ 18,00 mensais e vale transporte.

Serviço de restaurante

- Durante a coleta de dados houve troca da concessionária que gerenciava o serviço de restaurante, não atingindo o número necessário de questionários respondidos. Para completar este número foram coletados dados também da nova concessionária contratada.

- Serão descritos os perfis das duas contratadas para um melhor esclarecimento das condições de trabalho, designaremos de “concessionária I” a que terminou o contrato e “concessionária II”, a do novo contrato.

Concessionária I

- A empresa responsável pelo serviço de restaurantes está no mercado há dez anos, com um quadro de pessoal de seis mil empregados atuando em 16 estados brasileiros.
- Prestou serviço ao condomínio durante três anos, com 31 empregados sendo 27 ativos, dois em afastamento por licença-maternidade e dois afastamento por acidente de trabalho.
- A empresa contratada pela Fundação para realização dos serviços de restaurante, oferecia aos seus empregados os seguintes benefícios: assistência médica e odontológica, refeição, cesta básica, transporte, uniforme e opção de receber o décimo terceiro salário no ato do gozo das férias.

Concessionária II

- Atua no mercado há 15 anos, com um quadro de pessoal de 800 empregados na região de São Paulo.
- No contrato de prestação de serviço no condomínio conta com 26 empregados.
- A demanda de trabalho é mista para a função de supervisora, nutricionista, encarregado administrativo e estoquista e demanda de trabalho físico para as demais funções.

- A carga horária de trabalho é de oito horas e quarenta e oito minutos, cinco dias por semana (segunda à sexta), com pausa de uma hora para o almoço, perfazendo uma carga horária de 44 horas, com sistema de banco de horas.
- O trabalho consiste na administração e preparo e distribuição das refeições.

Serviço de gráfica e reprografia

- A contratada está no mercado nacional há mais de 20 anos.
- Neste contrato de prestação de serviço ao condomínio empresarial conta com cinco empregados.
- A carga horária de trabalho é de oito horas diárias, perfazendo 40 horas semanais de segunda a sexta-feira, com pausa de uma hora para o almoço.
- A demanda de trabalho é predominantemente mista.
- Esta empresa disponibiliza os seguintes benefícios para seus empregados – refeição, transporte e uniforme.

Serviço de transporte

O serviço de transporte é dividido em transporte terrestre e aéreo. Existem duas empresas contratadas para prestação desses serviços.

A contratada que realiza o transporte aéreo conta com quatro empregados.

- A carga horária de trabalho é de oito horas diárias, perfazendo 40 horas semanais de segunda a sexta-feira, com pausa de uma hora para o almoço.
- A demanda de trabalho é predominantemente mista.

- Esta empresa disponibiliza os seguintes benefícios para seus empregados: refeição, transporte, uniforme e transporte aéreo grátis nos roteiros em que a empresa atua.

A empresa responsável pelo contrato do transporte terrestre conta com dois empregados atuando no condomínio e uma frota de vinte veículos e subcontrata motoristas quando necessário.

- A carga horária de trabalho é de oito horas diárias, perfazendo 40 horas semanais de segunda a sexta-feira, com pausa de uma hora para o almoço.
- A demanda de trabalho é predominantemente mista.

Esta empresa disponibiliza os seguintes benefícios para seus empregados: refeição, uniforme e transporte.

4.1 - ANÁLISE ERGONÔMICA

Para realização da análise ergonômica do trabalho foram escolhidos três postos de trabalho, tendo-se em conta a complexidade dos cargos e a diversidade de tarefas existentes nos diferentes processos de trabalho das empresas estudadas.

Os cargos escolhidos para objeto deste estudo foram:

- Auxiliar de serviços gerais – Serviço de limpeza.
- Menor aprendiz (entregador) – Serviço de lanchonete.
- Estagiário – Empresa de Tecnologia da Informação.

4.1.1 Análise ergonômica - auxiliar de serviços gerais

O serviço de limpeza é responsável pela manutenção e limpeza de toda área física do condomínio da alta tecnologia. Por questões operacionais os seus trabalhadores estão divididos em dois turnos de trabalhos; os que trabalham oito horas são responsáveis pela manutenção da limpeza de todos os postos de trabalhos, do referido condomínio, durante o período diurno (7:00 às 16:00hs); e os que trabalham quatro horas são responsáveis pela limpeza, durante o período vespertino (17:00 às 21:00hs).

Esses trabalhadores são divididos por áreas de trabalho e são responsáveis por fazer, até o final da jornada de trabalho, todas as tarefas prescritas.

Em maio de 2002, houve uma reestruturação produtiva no serviço de limpeza, sendo criado o horário vespertino, de quatro horas, para que neste período fosse feita a limpeza, que anteriormente era realizada em oito horas.

Para realização da análise ergonômica foi escolhida uma auxiliar de serviços gerais, do serviço de limpeza, do turno vespertino devido à intensificação do ritmo de trabalho.

No desenvolvimento de suas tarefas os trabalhadores da limpeza utilizam:

- produtos químicos: saponáceos (em pó e em barra), sabão em barra, sabonete líquido, água sanitária, lustra-móveis, cera, removedor de cera, desinfetante, detergente, desengraxante industrial. A diluição dos produtos é feita somente pelo supervisor responsável.
- Equipamentos de limpeza: desentupidor de pia e banheiro, pulverizador manual de gatilho, rodo, “moppy”², vassoura de pelo, espanador de pena de avestruz, lavatina³, pá de lixo com cabo curto, flanelas, panos de limpeza, sacos de lixo plásticos de 100 litros, máquina elétrica de limpeza com discos

² Moppy – instrumento de trabalho constituído por uma haste de alumínio, tendo na base tecido com franjas, usado para retirar pó de pisos. Substituiu a vassoura convencional.

³ Lavatina – escova com cabo de madeira para limpeza de vaso sanitário.

(para limpeza e brilho), baldes de plástico de 10 litros, carrinho para limpeza externa e aspirador de pó.

- Equipamentos de proteção individual – EPI: uniforme, sapatos, botas de borracha, luvas de látex natural forrada com flocos de algodão.

LOCAL DE TRABALHO

A área em que a auxiliar de serviços gerais realiza suas atividades de trabalho durante sua jornada de quatro horas de trabalho é de 480 m², fica no segundo piso de um dos prédios do condomínio empresarial, com iluminação artificial, composta por 60 postos de trabalho. Em cada posto de trabalho há um microcomputador, uma mesa, um armário, uma cadeira, um suporte de apoio para os pés, um telefone, objetos pessoais (porta retratos, calendários, bibelôs), pastas, canetas, papéis, furadores, grampeadores e um cesto de lixo. As salas de trabalho são formadas por quatro postos de trabalho que são separados por divisórias de chapas de madeira pintadas com 35 mm de espessura com 1,40m de altura, que formam dois corredores de 26 metros de comprimento com 90 cm de largura. O piso é de paviflex, cor gelo. Há um compartimento lateral onde são guardados os produtos de limpeza. Para usar água limpa a trabalhadora precisa descer uma escada com nove degraus, o lixo é armazenado em sacos de plásticos apropriados, com 100 litros de capacidade, que pesam, em média, seis quilogramas. Após recolher os sacos de lixo plástico, a trabalhadora os leva para um container, que fica, fora do prédio, a 150 metros de distância do seu local de trabalho, ao ar livre.

Descrição da tarefa de limpeza do horário vespertino

1 – Tarefa prescrita

Os objetivos fixados pela empresa para limpeza do período vespertino são:

- retirada do lixo de todos os postos de trabalho.

- passar pano no piso dos corredores e “mopiá-los”.
- passar máquina com disco de limpeza e brilho no piso dos postos de trabalho.
- tirar pó de todos os postos de trabalho.
- limpeza da escada externa.

2 – Tarefas realizadas diariamente

Como a área para ser limpa diariamente é muito extensa, foi feita uma escala das atividades a serem realizadas (Figura 1)

Atividades	2°	3°	4°	5°	6°	Sábado
Retirar lixo	X	X	X	X	X	X
Retirar pó/espanar	X	X	X	X	X	X
Limpar escada	X	X	x	X	X	X
Passar pano no corredor	X	X	x	X	X	
Lavar salas		X	x	X	X	
“Mopiar”	X	X	x	X	X	
Lavar banheiros						X

Figura 1 – Distribuição das atividades diárias realizadas pela auxiliar de serviços gerais do período vespertino, durante os dias da semana. Campinas, 2003.

3 – Tarefas secundárias

Além das tarefas prescritas, a auxiliar de serviços gerais realiza as seguintes tarefas secundárias, ao final de cada dia de trabalho: lavagem de discos, panos de chão e baldes, organização de seu posto e verificação dos materiais limpeza que estão faltando para serem repostos.

Durante a observação do trabalho realizado em relação à análise ergonômica, os aspectos mais relevantes foram:

- A atividade da auxiliar de serviços gerais é realizada com variação de posturas: de pé, agachado e com flexão e torção da coluna vertebral, apresentando também torção de punhos e dedos da mão em gatilho.
- A atividade desenvolvida pela auxiliar de serviços gerais é muito complexa, pois a trabalhadora necessita de um planejamento prévio para execução de suas funções como administração do tempo para desenvolver cada uma de suas tarefas e recorrer à ajuda da supervisora ou de alguma colega, para que todas as tarefas sejam executadas ao final do seu turno de trabalho; exigindo, ainda, boa memória (mapeamento visual) e atenção, pois, ao retirar os móveis e objetos de seus lugares para limpeza e, ao recolocá-los, deverão estar nos lugares corretos e também, para enxergar as manchas de sujeiras existentes em pisos e móveis.

4.1.2 – Análise ergonômica - menor aprendiz (entregador)

O serviço de lanchonete é responsável pela entrega de lanches e similares nos postos de trabalho do condomínio empresarial. Sua área construída, como já se informou, é de 50.000m, com aproximadamente 2.000 postos de trabalho, distribuídos por 26 prédios distintos, sendo que cinco prédios possuem dois andares. Foi escolhido o menor aprendiz, entregador, pois, mesmo sendo aprendiz, desenvolve atividades com responsabilidades e

deveres, como qualquer outro trabalhador dentro da empresa, com o conseqüente desgaste físico e a pressão do tempo no desempenho de suas atividades.

Além de ser entregador de alimentos, esse aprendiz também realiza atividades de limpeza. Assim para realização de suas tarefas utiliza: pano de limpeza, desinfetantes, vassouras, rodo, carrinho para transporte de sacos plástico de lixo e carrinho para transporte de garrafas de café.

LOCAL DE TRABALHO

O menor aprendiz desenvolve o seu trabalho no prédio da lanchonete, que fica no condomínio empresarial. O serviço de lanchonete atende aos trabalhadores que estão inseridos nos aludidos 50.000m² de construção, com “design” arquitetônico de muitas escadas e rampas, atendendo pedidos que são feitos pelo telefone e, posteriormente, são entregues a pé nos postos de trabalho, independente das condições climáticas. O horário de atendimento do serviço de lanchonete é da 8:00 às 17:00 horas.

Descrição das tarefas

Tarefas Prescritas

- Entrega de lanches e refeições.
- Entrega de garrafas de café.
- Retirada do lixo da cozinha.
- Limpeza de mesas da lanchonete.
- Auxílio no atendimento do balcão.

Tarefas secundárias

Além das tarefas prescritas, o entregador atende telefone, anota pedidos e auxilia os demais trabalhadores nos serviços de lanchonete.

Durante a observação do trabalho realizado em relação à análise ergonômica, os aspectos mais relevantes foram:

- A tarefa desenvolvida pelo entregador é predominantemente na posição em pé e caminhando, sempre carregando sacolas plásticas pesando em média dois quilogramas, demandando grande esforço físico.
- Faz, em média, 40 caminhadas ao dia, com duração de dez minutos cada.
- Além do cansaço físico o entregador sofre a pressão do tempo para realização de suas tarefas.
- Necessita também de memória visual da planta física do condomínio no que se refere aos locais dos postos de trabalho.

4.1.3 – Análise ergonômica - estagiário

Foi escolhido o cargo de estagiário da área de administração para análise ergonômica, pois, esta função é exercida pelo mesmo estagiário, por mais de dois anos consecutivos e tem as seguintes características:

- As atividades desenvolvidas são semelhantes àquelas exigidas dos outros trabalhadores da empresa, com vínculo empregatício, com os mesmos ritmos e prazos para realização das tarefas.
- São tarefas exercidas somente pelo estagiário e, ao término do seu contrato de trabalho, é contratado um novo estagiário para exercer as mesmas tarefas. Este contrato pode ser renovado enquanto o mesmo estiver vinculado a uma Faculdade ou Curso Técnico.

- O horário de trabalho é de oito horas diárias, perfazendo 40 horas semanais, não tendo direito a férias.
- Os estagiários, de modo semelhante aos trabalhadores com vínculo empregatício, quando excedem a carga horária diária/semanal (autorizadas pela gerência imediata) têm suas horas registradas em um banco de horas, podendo ser transformadas em dias de descanso.
- Para realização de suas tarefas o estagiário utiliza a informação, adquirida através da vivência diária com seus colegas de trabalho e, também, através das normas e rotinas existentes na empresa. Esse conhecimento adquirido faz com que ele tenha certa resolutividade para realização de suas funções.

LOCAL DE TRABALHO

O posto de trabalho do estagiário é composto por um microcomputador, uma mesa, um armário, uma cadeira, apoio de pés, um telefone, objetos pessoais (porta-retratos, calendários, bibelôs), pastas, canetas, papéis, furadores, grampeadores e um cesto de lixo. É de sua função controlar a sala em que fica um aparelho de fax e duas impressoras de uso comum de todos os integrantes da área administrativa, em que o estagiário está lotado.

Os postos de trabalho são separados por divisórias de chapas de madeira pintadas, com 35 mm de espessura com 1,40m de altura, que formam dois corredores, de 26 metros de comprimento com 90 cm de largura. O piso é de paviflex de cor gelo. A ventilação é artificial, com temperatura média de 25°C (ar condicionado central que é ligado às 9:00 horas e desligado às 17:00horas), a iluminação é mista (artificial, com luminárias fluorescentes e luz natural) e pode ser regulada pelo estagiário, com o fechamento de persianas existentes nas janelas.

DESCRIÇÃO DAS TAREFAS

Tarefas prescritas:

- Preparar e conferir documentação para contratação de novos empregados.
- Emissão e atualização de carteiras profissionais.
- Controle e cadastro de empregados de contratos externos.
- Arquivo e controle da documentação dos empregados.
- Digitação de relatórios, memorandos, cartas.
- Controle da agenda do gerente administrativo.
- Supervisão do menor aprendiz.

Tarefas secundárias:

- Atender ao telefone.
- Tirar cópias.
- Requisição e controle de materiais de escritórios.
- Emissão de requisições para treinamento e passagens aéreas.
- Controle da correspondência interna e externa do setor administrativo em que está lotado.
- Quando necessário, desenvolve atividades em conjunto com a equipe de trabalho da área administrativa, com artifício para realização de tarefas da área no prazo prescrito.

Durante a observação do trabalho realizado em relação à análise ergonômica, os aspectos mais relevantes foram:

- O estagiário de administração desempenha suas atividades na posição sentada, nela permanecendo a maior parte do seu tempo de trabalho, com apoio para os pés e cadeiras com apoio para os braços. Fica na posição em pé para arquivar documentos.
- Necessita também estar sempre informado sobre as normas e rotinas da empresa, como também em relação às mudanças da legislação para poder informar aos usuários da área administrativa. Frequentemente tem que interromper a atividade que está realizando para atender algum usuário ou dar informação a algum colega de trabalho.

Entre os 190 trabalhadores e estagiários entrevistados 50% eram do sexo masculino e 50% do feminino com idade variando entre 16 e 67 anos. A maioria das pessoas estudadas (55,26%) tinha entre 20 e 29 anos de idade, 30,52% entre 30 e 67 anos. Destes, 63,1% eram solteiros, 32,7% casados ou viviam com companheiro, 4,2% separados, divorciados ou viúvo. A maioria dos entrevistados não tinha filhos (70%).

Entre todos os entrevistados, 23,15% eram analfabetos ou cursaram o ensino fundamental incompleto; 7,37%, ensino fundamental completo ou ensino médio incompleto; 54,21%, o ensino médio completo ou educação superior incompleta e 15,27%, educação superior completa ou pós-graduação.

Os cargos de chefia eram exercidos por apenas 9,48% dos entrevistados.

Tabela 1- Distribuição dos trabalhadores e estagiários de um condomínio empresarial de alta tecnologia, segundo suas características demográficas. Campinas, 2002.

Variáveis	Categorias	Estagiários		Trabalhadores		Total	
		n	%	n	%	N	%
Sexo	M	37	45,68	58	53,21	95	50
	F	44	54,32	51	46,79	95	50
Estado	Solteiro	74	91,36	46	42,2	120	63,15
Conjugal	Casado vive com companheiro	7	8,64	55	50,46	62	32,63
	Separado/divorciado / viúvo	0	0	8	7,34	8	4,21
Faixa etária (anos)	≤ 19	12	14,81	15	13,76	27	14,21
	20 30	66	81,48	39	35,78	105	55,27
	30 40	3	3,7	25	22,94	28	14,74
	≥ 40	0	0	30	27,52	30	15,78
Filhos	Sim	2	2,47	54	49,54	56	29,47
	Não	79	97,53	54	49,54	133	70
	Sem resposta	0	0	1	0,92	1	0,53
Escolaridade	Analfabeto / Ensino fundamental						
	Incompleto	0	0	44	40,37	44	23,15
	Ensino fundamental completo / Ensino médio incompleto	0	0	14	12,84	14	7,37
	Ensino médio completo e Educação superior incompleta	71	87,65	32	29,36	103	54,21
	Pós-graduação	10	12,35	19	17,43	29	15,27
Cargo de chefia	Não	81	100	91	83,49	172	90,52
	Sim	0	0	18	16,51	18	9,48

ESTAGIÁRIOS

Entre os entrevistados desse grupo 54,38% eram do sexo feminino e 45,68% do masculino; 8,64% eram casados e 2,47% tinham filhos; 70,07% trabalhavam na empresa há mais de seis meses; mais da metade iniciou a vida laboral aos 17 anos de idade. A capacidade atual para o trabalho auto-avaliada foi 8,59, em uma escala de zero a dez, na qual o maior valor indica excelente capacidade para o trabalho; 38,27% apresentavam doenças com diagnóstico médico.

TRABALHADORES

Entre os entrevistados desse grupo 46,79% eram do sexo feminino e 53,21% do masculino; 50,46% eram casados, havendo igualdade no grupo quanto ao percentual de ter e não ter filhos. A capacidade atual para o trabalho auto-avaliada foi 8,91, em uma escala de zero a dez, em que o maior valor indica excelente capacidade para o trabalho; 49,54% apresentavam doenças com diagnóstico médico.

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores e estagiários de um condomínio empresarial de alta tecnologia segundo o estilo de vida. Campinas, 2002.

Variáveis	Categorias	Estagiários		Trabalhadores		Total	
		N	%	n	%	N	%
Tabagismo	Não	77	95,06	88	80,73	165	86,84
	Sim	4	4,94	21	19,27	25	13,16
Ingesta de Álcool	Não	47	58,02	67	62,04	114	60
	Sim	34	41,98	41	37,96	75	39,47
	Sem resposta	0	0	1		1	0,53
Atividade Física	Não	24	29,63	47	43,12	71	37,37
	Sim	57	70,37	62	56,88	119	62,63
Educação dos Filhos	Não	1	50	40	74,07	41	21,57
	Sim	1	50	14	25,93	15	7,89
Atividades de lazer	1 6	9	11,25	26	24,07	35	18,42
	6 10	36	45	63	58,33	99	52,10
	≥10	35	43,75	19	17,59	54	28,42
	Sem resposta	1					1,06
Atividades de lazer diário	Não	10	12,35	16	15,53	26	13,68
	Sim	71	87,65	87	84,47	158	83,15
Realização de Tarefas domésticas	Sim		39	48,15	78	71,56	117 61,57
	Não		42	51,85	31	28,44	73 38,43

Constata-se que um número relativamente pequeno (13,16%) eram tabagistas, aproximadamente 40% ingeriam bebidas alcoólicas; 62,63% realizavam algum tipo de atividade física.

Entre os entrevistados, 83,15% (158) realizavam pelo menos uma atividade de lazer diariamente; no grupo dos estagiários, 43,75% (35) realizavam mais que dez diferentes atividades de lazer, diferentemente dos trabalhadores, em que somente 17,6% as realizavam.

Além das atividades laborais, 61,57% também realizavam atividades domésticas; quanto à educação dos filhos, 21,57% dos entrevistados a realizavam

O detalhamento, em relação às atividades de lazer, é apresentado na tabela que se segue.

As atividades de lazer realizadas com maior frequência pelos estagiários foram: ouvir música (93,82%); ir ao cinema (91,12%); passear (86,41%); almoçar fora (85,18%); assistir TV (83,95%).

Tabela 3- Distribuição dos estagiários segundo a frequência de atividades de lazer realizadas. Campinas, 2002.*

Atividades de lazer	Frequência	%
Ouvir Música	76	93,82
Ir ao Cinema	73	91,12
Passear	70	86,41
Almoçar fora	60	85,18
Assistir televisão	68	83,95
Ler jornal/revista	62	76,54
Reunir-se com amigos	59	72,83
Realizar exercícios físicos	57	70,37
Ler livro	52	64,19
Dançar	47	58,02
Ir a igreja	46	56,79
Freqüentar Associações	22	27,16
Outras	5	6,17

* Cada estagiário/trabalhador pode emitir mais de uma resposta, em relação às atividades de lazer.

As atividades de lazer realizadas, pelos trabalhadores, com maior frequência foram: ouvir música (88,99%); assistir TV (79,81%); almoçar fora (72,47%); passear e visitar a família (71,55%); frequentar igreja (66,05%). (Tabela 4).

Tabela 4- Distribuição dos trabalhadores segundo a frequência De atividades de lazer realizadas. Campinas, 2002.*

Atividades de Lazer	Frequência	%
Ouvir música	97	88,99
Assistir televisão	87	79,81
Almoçar fora	79	72,47
Passear	78	71,55
Visitar família	78	71,55
Ir a igreja	72	66,05
Ler Livros	64	58,71
Ler jornal/revista	63	57,79
Ir ao cinema	48	44,03
Realizar exercícios físicos	47	43,11
Dançar	46	42,2
Reunir-se com Amigos	41	37,61
Frequentar associações	16	14,67
Outros	6	5,5

* Tabela sem total por que contém categorias não excludentes

Os dados do relatório estatístico, que serão demonstrados a seguir, são referentes às condições de trabalho.

Em relação ao “tempo de trabalho na empresa”, 62% dos trabalhadores e metade dos estagiários estavam a mais de um ano na empresa.

A metade dos estagiários iniciou a sua vida laboral aos 17 anos idade e 71,02% dos trabalhadores, antes dos 17 anos. Quanto à questão “você já ficou desempregado?”, 64,81% dos trabalhadores responderam que sim, e apenas 34,57% dos estagiários responderam afirmativamente.

Constata-se que um número relativamente pequeno (9,88% entre os estagiários e 19,27% dos trabalhadores) desenvolvia outra atividade remunerada.

Em relação “ao tempo gasto por dia para ir e voltar do trabalho no total”, entre os estagiários, 43,59% gastavam de 60 a 119 minutos, enquanto que entre dos demais trabalhadores, 48,05% gastavam de 120 a 180 minutos.

Os resultados a seguir são referentes ao Índice de Capacidade para o Trabalho.

O ICT categórico para a maioria dos estagiários (56,79%) e dos trabalhadores (63,3%) foi ótimo, conforme apresentado a seguir.

Tabela 5- Distribuição dos estagiários e trabalhadores segundo o Índice de capacidade para o trabalho. Campinas, 2002.

Índice de capacidade para o trabalho	Estagiários		Trabalhadores		Total	
	n	%	n	%	n	%
Moderado	0	0	6	5,5	6	3,17
Bom	35	43,21	34	31,19	69	36,31
Ótimo	46	56,79	69	63,3	115	60,52
Total	81	100	109	100	190	100

Teste de Qui-quadrado p=0.0363

Na tabela a seguir, deve ser destacado que entre os trabalhadores que exerciam atividade predominantemente física, 29,10% tinham entre 30 e 39 anos e 34,55%, 40 anos ou mais; entre os com exigência mista 44,44% tinham entre 20 a 29 anos; 27,78% tinham 40 anos ou mais e entre os com exigência predominantemente mental 71,80% tinham entre 20 e 29 anos. (Tabela 6).

Tabela 6- Distribuição dos trabalhadores e estagiários segundo faixa etária e exigência do trabalho (Campinas, 2002).

Faixa etária (anos)	Exigência do trabalho						Total N
	Física	%	Mista	%	Mental	%	
<20	07	12,71	02	11,11	18	15,38	27
20-29	13	23,64	08	44,44	84	71,80	105
30-39	16	29,10	03	16,67	09	7,69	28
≥ 40	55	100	18	100	117	100	190

Teste Exato de Fischer: $p=0,001$

Os dados do relatório estatístico mostram que a média do ICT numérico, segundo as diferentes exigências do trabalho, foi de 44,05 (DP 4,16) para exigência física; 44,33 (DP 3,5) para exigência física e mental; 44,28 (DP 2,98) para exigência mental, sem diferença estatística significante entre os três grupos (Teste de Kruskal-Wallis $p=0,9229$).

Em relação ao ICT categórico elaborou-se a tabela 7, que mostra a ligeira diminuição entre os trabalhadores com 40 anos ou mais.

Tabela 7- Distribuição dos trabalhadores e estagiários segundo faixa etária e ICT categórico (Campinas, 2002).

Faixa etária (anos)	N	Média	ICT			
			DP	Máxima	Mediana	Mínima
<20	27	44,63	2,71	49	45	40
20-29	105	44,30	3,41	49	44	36
30-39	28	44,18	3,86	49	45	31
≥ 40	30	43,63	3,52	49	44	35

Teste de Kruskal-Wallis $p=0,8443$ Correlação Spearman $r= -0,0210$; $p=0,7738$

Em relação à “capacidade atual para o trabalho” o relatório estatístico indica que a média de pontos dos estagiários foi de 8,59 (DP 1,2) e a dos trabalhadores 8,91 (DP 1,17). Foi utilizado o teste de Mann-Whitney com $p= 0,0499$.

A capacidade para o trabalho em relação às exigências mentais foi referida por 33,33% (estagiários) e 44,01% (trabalhadores) como muito boa; 61,73% (estagiários) e por 51,38% (trabalhadores) como boa (Tabela 8).

Tabela 8- Distribuição da capacidade atual de trabalho em relação às exigências mentais do trabalho. Campinas, 2002.

Capacidade para o Trabalho – exigências Mentais	Estagiários		Trabalhadores		Total	
	n	%	n	%	n	%
Muito ruim	0	0	1	0,92	1	0,52
Moderada	4	4,94	4	3,67	8	4,21
Boa	50	61,73	56	51,38	106	55,80
Muito boa	27	33,33	48	44,01	75	39,47
Total	81	100	109	100	190	100

Teste de Mann-Whitney $p<0,0001$

A capacidade atual para o trabalho, em relação às exigências físicas, foi referida como muito boa por 54,32% dos estagiários e 53,21% dos trabalhadores; boa, para 41,97% dos estagiários e 36,7% dos trabalhadores; moderada, para 2,46 % dos estagiários e 9,17% trabalhadores (Tabela 9).

Tabela 9- Distribuição da capacidade atual de trabalho em relação às exigências físicas do trabalho, Campinas, 2002.

Capacidade para o Trabalho – exigências físicas	Estagiários		Trabalhadores		Total	
	n	%	n	%	n	%
Muito boa	44	54,32	58	53,21	102	53,68
Boa	34	41,97	40	36,7	74	38,94
Moderada	2	2,46	10	9,17	12	6,31
Muito ruim	0	0	1	0,92	1	0,52
Sem resposta	1	1,23	0	0	01	0,52
Total	81	100	109	100	190	100

O relatório estatístico apontou, em relação às “doenças na própria opinião”, que 49,38% dos estagiários e 51,38% dos trabalhadores responderam afirmativamente a esta questão ($p= 0,7858$ – Teste de Qui-quadrado). No grupo dos estagiários 38,27% apresentavam “doenças com diagnóstico médico”; em relação aos 49,54% que as referiram ($p= 0,7858$ – Teste de Qui-quadrado).

Em relação à ausência no trabalho devido a problemas de saúde, 77,98% dos trabalhadores não tiveram dia de afastamentos e 46,91% dos estagiários ficaram de 1 até 9 dias afastados. (Tabela 10)

Tabela 10- Distribuição dos trabalhadores e estagiários segundo ausência no trabalho devido a problema de saúde nos últimos 12 meses. Campinas, 2002

Ausência por Problema de saúde	Estagiários		Trabalhadores		Total	
	n	%	N	%	n	%
Nenhum	43	53,09	85	77,98	128	31
1 a 9 dias	38	46,91	21	19,27	59	67,41
10 a 24	0	0	1	0,92	1	0,53
25 a 99	0	0	1	0,92	1	0,53
100 a 365	0	0	1	0,92	1	0,53
Total	81	100	109	100	190	100

Conforme o relatório estatístico, quanto ao “prognóstico próprio da capacidade para o trabalho daqui há dois anos”, todos os estagiários e 86,14% dos trabalhadores referiram ser “bastante provável”.

A maioria dos trabalhadores (70,64%) referiu ser capaz de apreciar suas atividades diárias sempre e metade dos estagiários (50,62%) referiu quase sempre (Tabela 11).

Tabela 11- Distribuição dos trabalhadores e estagiários segundo a capacidade de apreciar as atividades diárias. Campinas, 2002.

Capacidade de apreciar as atividades diárias	Estagiários		Trabalhadores		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sempre	28	34,57	77	70,64	105	55,30
Quase sempre	41	50,62	22	20,18	63	33,15
Às vezes	10	12,35	7	6,42	17	8,94
Raramente	2	2,47	2	1,83	4	2,10
Nunca	0	0	1	0,92	1	0,51
Total	81	100	109	100	190	100

A maioria dos trabalhadores (68,81%) referiu sempre se sentir ativo e alerta e menos da metade dos estagiários (45,68%) (Tabela 12).

Tabela 12- Distribuição dos trabalhadores e estagiários segundo a capacidade de sentir-se ativo e alerta. Campinas, 2002.

Capacidade de sentir-se ativo e alerta	Estagiários		Trabalhadores		Total	
	n	%	n	%	n	%
Sempre	37	45,68	75	68,81	112	58,94
Quase sempre	37	45,68	28	25,69	65	34,21
Às vezes	6	7,41	6	5,5	12	6,31
Raramente	1	1,23	0	0	1	0,54
Total	81	100	109	100	190	100

A maioria dos trabalhadores (69,72%) e a metade dos estagiários (50,62%) referiram sentir-se “continuamente cheios de esperança para o futuro” (Tabela 13).

Tabela 13- Distribuição dos estagiários e trabalhadores segundo a capacidade de sentir-se cheio de esperança para o futuro. Campinas, 2002.

Capacidade de sentir-se cheio de esperança	Estagiários		Trabalhadores		Total	
	n	%	n	%	n	%
Continuamente	41	50,62	76	69,72	117	61,57
Quase sempre	27	33,33	19	17,44	46	24,21
Às vezes	10	12,35	10	9,17	20	10,52
Raramente	2	2,47	3	2,75	5	2,63
Nunca	1	1,23	1	0,92	2	1,07
Total	81	100	109	100	190	100

Na análise de regressão linear simples do grupo dos estagiários, na qual o ICT foi considerado variável dependente, as seguintes variáveis independentes tiveram significância estatística: tempo na empresa: de 1,0 a 1,9 anos ($p=0,0056$) e se tempo maior ou igual a dois anos $p=0,0003$; realização de atividade física (sim/não) ($p=0,0014$); atividade física maior ou igual a 120 minutos por semana ($p=0,0012$); tempo de deslocamento ($p=0,0427$) e ouvir música diariamente ($p=0,0235$) (Tabela 14).

Tabela 14- Resultados da Análise de Regressão Linear Simples para ICT, considerando os estagiários (n=81).

VARIÁVEL INDEPENDENTE	PARÂMETROS DA REGRESSÃO	P-VALOR	R ²	
SEXO (0=Masc, 1= Fem)	INTERCEPTO	45.027	<.0001	0.0465
	SEXO	-1.345	0.0533	
IDADE	INTERCEPTO	44.65356	<.0001	0.0002
	IDADE	-0.01589	0.8968	
ESTADO CIVIL (0= Solt/Div/Sep/Viú), 1= Casado)	INTERCEPTO	44.35135	<.0001	0.0033
	IESTCIV	-0.63707	0.6097	
TEMPO NA EMPRESA (ITEMP1= 1.0 - 1.9 ITEMP2= >=2.0)	INTERCEPTO	45.56098	<.0001	0.1827
	ITEMP1	-2.12619	0.0056	
	ITEMP2	-3.14921	0.0003	
IDADE COMEÇOU TRABALHAR (log)	INTERCEPTO	47.98789	<.0001	0.0043
	IDTRAB	-1.29472	0.5616	
FICOU DESEMPREGADO (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	43.86792	<.0001	0.0359
	DESEMP	1.23922	0.0901	
TEMPO DE DESLOCAMENTO (log)	INTERCEPTO	49.62586	<.0001	0.0529
	LDESLOC	-1.20430	0.0427	
ATIVIDADE DOMÉSTICAS (0=Não, 1=Sim)	INTERCEPTO	44.42857	<.0001	0.0019
	TAREFAD	-0.27473	0.6955	
IMC (log)	INTERCEPTO	30.39009	0.0005	0.0343
	LOGIMC	4.49125	0.0980	
IMC (0= <25, 1= >=25)	INTERCEPTO	44.33333	<.0001	0.0008
	INDIMC	-0.25000	0.8001	
ETILISMO / BEBE (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	44.23404	<.0001	0.0006
	ETILIS	0.14831	0.8347	
ATIVIDADE FÍSICA (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	42.62500	<.0001	0.1217
	ATIVFIS	2.37500	0.0014	
TEMPO DE ATIVIDADE FÍSICA (IATIV1= <120, IATIV2= >=120)	INTERCEPTO	42.62500	<.0001	0.1273
	IATIV1	1.77500	0.1151	
	IATIV2	2.50266	0.0012	
ATIVIDADE DE LAZER (0= <10, 1= >=10)	INTERCEPTO	43.92308	<.0001	0.0099
	ILAZER	0.61351	0.3801	
MÚSICA DIÁRIO (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	42.83333	<.0001	0.0633
	MUSICA	1.88095	0.0235	
TV DIÁRIO (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	43.97674	<.0001	0.0120
	TV	0.68115	0.3312	

R² = coeficiente de determinação.

Na análise de regressão linear simples do grupo dos trabalhadores, na qual o ICT foi considerado como variável dependente, as seguintes variáveis independentes tiveram significância estatística: tempo na empresa de dois ou mais anos ($p= 0,0023$) e idade em que começou a trabalhar $p= 0,0196$ (Tabela 15).

Tabela 15- Resultados da Análise de Regressão Linear Simples para ICT, considerando os trabalhadores ($n=109$).

VARIÁVEL INDEPENDENTE	PARÂMETROS DA REGRESSÃO	P-VALOR	R ²
SEXO (0= Masc, 1= Fem)	INTERCEPTO	44.448	<.0001
	ISEXO	-0.605	0.3826
IDADE	INTERCEPTO	45.29132	<.0001
	IDADE	-0.03523	0.2554
ESTADO CIVIL (0= Solt/Div/Sep/Viú, 1= Casado)	INTERCEPTO	44.16667	<.0001
	IESTCIV	-0.00303	0.9965
TEM FILHOS (0=Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	44.51852	<.0001
	FILHOS	-0.74074	0.2876
ESCOLARIDADE (0= AN-CI, 1= CC-PG)	INTERCEPTO	43.68966	<.0001
	IESCOL	1.01623	0.1412
TEMPO NA EMPRESA (ITEMP1= 1.0 - 1.9 ITEMP2= >=2.0)	INTERCEPTO	45.14894	<.0001
	ITEMP1	-0.80278	0.3457
	ITEMP2	-2.39894	0.0023
TIPO DE ATIVIDADE FÍSICA (0= FIS + MISTA, 1= MENT)	INTERCEPTO	44.12329	<.0001
	IATRAB	0.12671	0.8634
CARGO CHEFIA (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	44.15385	<.0001
	CHEFIA	0.06838	0.9416
IDADE COMEÇOU TRABALHAR (log)	INTERCEPTO	37.97949	<.0001
	IDTRAB	2.37250	0.0196
FICOU DESEMPREGADO (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	44.34211	<.0001
	DESEMP	-0.32782	0.6525
OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA (0=Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	44.30682	<.0001
	OUTROEMP	-0.73539	0.4017
GASTA TEMPO EDUCAÇÃO FILHOS (0=Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	<.0001	<.0001
	EDUFIL	0.4017	0.7105
TEMPO DE DESLOCAMENTO (log)	INTERCEPTO	47.16007	<.0001
	LDESLOC	-0.66452	0.3242

VARIÁVEL INDEPENDENTE	PARÂMETROS DA REGRESSÃO	P-VALOR	R ²	
ATIVIDADES DOMÉSTICAS (0=Não, 1=Sim)	INTERCEPTO	44.25806	<.0001	0.0003
	TAREFAD	-0.12986	0.8657	
IMC (log)	INTERCEPTO	49.31496	<.0001	0.0061
	LOGIMC	-1.58811	0.4258	
IMC (0= <25, 1= >=25)	INTERCEPTO	44.63768	<.0001	0.0182
	INDIMC	-0.98903	0.1682	
TABAGISMO / FUMA (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	44.02273	<.0001	0.0066
	TABAG	0.73918	0.3992	
ETILISMO / BEBE (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	44.07463	<.0001	0.0011
	ETILIS	0.24245	0.7364	
ATIVIDADE FÍSICA (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	43.61702	<.0001	0.0178
	ATIVFIS	0.96362	0.1664	
TEMPO DE ATIVIDADE FÍSICA (IATIV1= <120, IATIV2= >=120)	INTERCEPTO	43.61702	<.0001	0.0253
	IATIV1	1.58298	0.1429	
	IATIV2	0.88298	0.2470	
ATIVIDADE DE LAZER (0= <10, 1= >=10)	INTERCEPTO	44.05333	<.0001	0.0022
	ILAZER	0.35843	0.6315	
MÚSICA DIÁRIO (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	43.77358	<.0001	0.0114
	MUSICA	0.76213	0.2701	
TV DIÁRIO (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	43.74194	<.0001	0.0185
	TV	0.98147	0.1586	
ALMOÇO FORA DIÁRIO (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	44.36986	<.0001	0.0067
	ALMOCO	-0.61986	0.3992	
LEITURA JORNAL DIÁRIO (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	43.94624	<.0001	0.0218
	JORNAL	1.49126	0.1255	
LEITURA LIVROS DIÁRIO (0= Não, 1= Sim)	INTERCEPTO	44.16304	<.0001	0.0000
	LIVRO	0.01343	0.9888	

R² = coeficiente de determinação.

Os trabalhadores que assistiam televisão e tinham tempo de trabalho na empresa menor que dois anos apresentaram a média de 45 pontos no ICT, em relação à média de ICT de 41,63 pontos dos que não assistiam televisão e apresentavam tempo na empresa maior ou igual a dois anos (Tabela 16).

Tabela 16- Distribuição do tempo de trabalho na empresa e atividade de lazer assistir televisão, Campinas, 2002.

TEMPTV	n	MEDIA	DP	MAX	MEDIANA	MIN
0	43	44,67	3,15	49	45,0	36
1	19	41,63	3,71	49	42,0	36
2	31	45,00	3,55	49	46,0	35
3	16	44,19	3,60	49	44,5	35

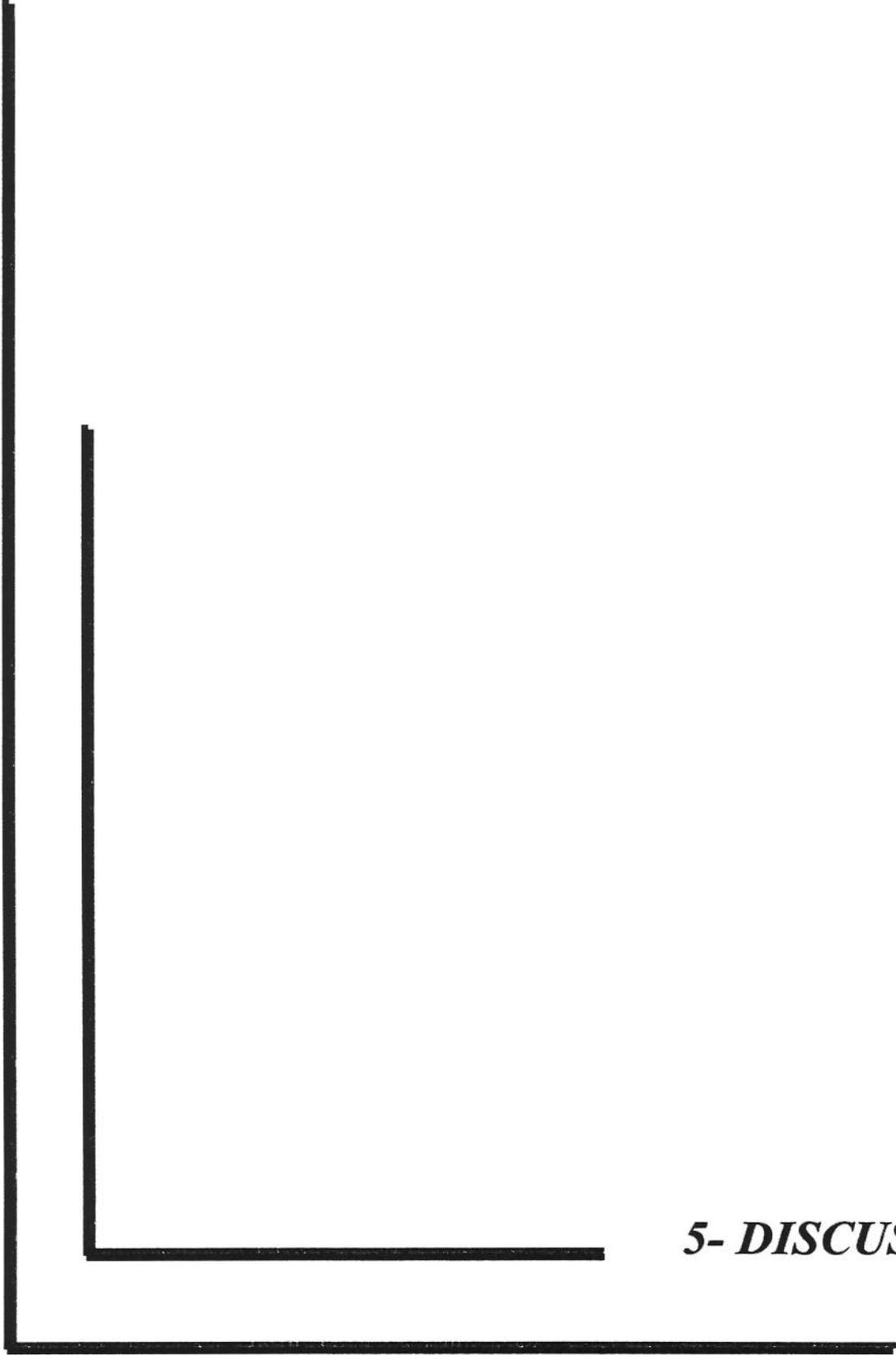
Teste de Kruskal-Wallis $p=0.0062$

0= não assiste TV e tempo na empresa <2

1= não assiste TV e tempo na empresa >=2

2= assiste TV e tempo na empresa <2

3= assiste TV e tempo na empresa >=2



5- DISCUSSÃO

Os resultados encontrados nos sujeitos estudados evidenciam que, em sua maioria, os estagiários eram solteiros e quase metade dos trabalhadores (50,46%) eram casados.

Em relação ao número de filhos a maioria dos estagiários (97,53%) não tinha filhos, enquanto que aproximadamente metade dos trabalhadores (49,54%) os possuíam. Essa situação era até previsível, visto que os estagiários não têm garantia de emprego, e seu contrato de trabalho é encerrado no dia que termina o seu vínculo com a universidade, além do fato de que a maioria dos estagiários (81,48%) tinha entre 20 e 29 anos e a metade (50,46%) dos trabalhadores tinha idade maior ou igual a 30 anos, situação essa também esperada, devido ao fato dos estagiários ainda estudarem.

Os estagiários, na sua maioria (87,65%), cursavam a educação superior, enquanto que 46,79% dos trabalhadores tinham pelo menos 11 anos de estudo. E 40,37% ensino fundamental incompleto ou eram analfabetos. Deve ser destacado que esse grupo era composto pelos trabalhadores terceirizados e os da empresa originária.

Entre os trabalhadores apenas 16,51% ocupavam cargos de chefia.

Em relação ao estilo de vida apenas 4,94% dos estagiários referiram ser tabagistas, bem como 19,27% dos trabalhadores. Estes dados se devem ao fato que é desenvolvido um programa de prevenção ao tabagismo há mais de duas décadas na empresa privatizada. O referido programa já foi premiado, por duas vezes, pelos Ministérios da Saúde e do Trabalho (1994/1997). Em estudo em empresa semelhante, com trabalhadores permanentes, 12,1% dos trabalhadores eram tabagistas (Cocco,2002). Só é permitido fumar no condomínio fora dos ambientes fechados. Quanto à ingestão de bebidas alcoólicas foi referida apenas por 37,96% dos trabalhadores e 41,98% dos estagiários. Este dado é concordante com Cocco (2002) que estudou trabalhadores do ramo de telecomunicações, e encontrou que 50,3% dos entrevistados tinham o hábito de ingerir bebidas alcoólicas.

As atividades físicas foram referidas por 70,37%, dos estagiários e 56,88% dos trabalhadores. A realização destas atividades é um dos fatores primordiais referidos por Ilmarinen et al (1997) Ilmarinen (2001) e Kohnen (1999) em relação à manutenção e melhora da capacidade física.

Entre os entrevistados, 83,15% (158) realizavam pelo menos uma atividade de lazer diariamente; no grupo dos estagiários 43,75% (35) realizavam mais que dez diferentes atividades de lazer, enquanto que no grupo dos trabalhadores, este percentual limitou-se a 17,6%. As atividades de lazer também são importantes para a manutenção da capacidade para o trabalho (Tuomi et al, 1997b). Cocco (2002) também encontrou valores semelhantes em relação a frequência das atividades de lazer realizadas por trabalhadores do ramo de telecomunicações.

A realização de tarefas domésticas foi referida por 48,15% dos estagiários e pela maioria dos trabalhadores (71,56%).

O ICT categórico para a maioria dos estagiários (56,79%) e dos trabalhadores (63,3%) foi ótimo; para 43,21% dos estagiários e 31,19% dos trabalhadores, foi bom e para nenhum estagiário e apenas para 5,5% dos trabalhadores foi moderado. Não houve trabalhador ou estagiário na categoria baixa, de modo semelhante ao que foi encontrado por Cocco (2002). Ao contrário de Bellusci & Fischer (1999), Andrade & Cocco (2002), em estudo com trabalhadores do Setor de limpeza encontraram valores de ICT na categoria baixa capacidade para o trabalho. Os estudos transversais em epidemiologia ocupacional excluem o possível doente levando ao efeito do trabalhador saudável como relatado por Chekaway et al (1989), bem como Bellusci & Fischer(1999).

Em relação ao ICT categórico houve uma ligeira diminuição entre os trabalhadores com 40 anos ou mais, sendo corroborado pelos estudos finlandeses, os quais mostraram que, os trabalhadores de maior idade tendem a ter a capacidade para o trabalho diminuída, com o decorrer dos anos, quando não são realizados programas de preservação e manutenção para o trabalho (TUOMI et al, 1997b).

Em relação à “capacidade atual para o trabalho”, a média de pontos dos estagiários foi de 8,59 (DP 1,2) e a dos trabalhadores 8,91 (DP 1,17). Foi utilizado o teste de Mann-Whitney com $p= 0,0499$, indicando assim que os estagiários estão com a capacidade para o trabalho pior que a dos trabalhadores terceirizados. Deve aqui ser considerado que os estagiários, além da jornada de trabalho na empresa ainda cursam uma faculdade/ensino médio.

Embora os estagiários e parte dos trabalhadores (principalmente, os da empresa originária necessitem da exigência mental, a capacidade para o trabalho em relação às exigências mentais foi referida por apenas 32,5% (estagiários) e 44,0% (trabalhadores) como muito boa e 62,5% (estagiários) e 51,4 (trabalhadores) como boa. Tuomi et al (1997a) demonstraram que a capacidade para o trabalho sofre influências das condições laborais e de saúde, do estilo de vida e do envelhecimento biológico. Dias (2001) argumenta que todas as questões relativas às condições de trabalho (ambiente físico, organização, relações etc) têm repercussões sobre a vida psíquica do trabalhador, que podem ser bastante negativas e devem ser consideradas com atenção, pois não se trata simplesmente de identificar e tratar uma doença, mas, de promover a saúde e a qualidade de vida do trabalhador, isto é, prevenir, evitar o sofrimento, o desgaste, a doença ou a morte e retomar o trabalho como atividade fundamental na constituição do sujeito e da vida digna.

A capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas, foi referida como muito boa por 55% dos estagiários e 58% dos trabalhadores; 42,5% (estagiários) e 36,7% (trabalhadores) como boa; 2,5 % (estagiários) e 9,17% (trabalhadores), como moderada. Deve ser considerado que parte dos trabalhadores realiza atividades laborais com exigência predominantemente física.

Em relação às “doenças na própria opinião”, 49,38% dos estagiários e 51,38% dos trabalhadores responderam afirmativamente a esta questão ($p= 0,7858$ – Teste de Qui-quadrado).

No grupo dos estagiários, 38,27% apresentaram “doenças com diagnóstico médico”, bem como 49,54% dos trabalhadores ($p= 0,7858$ – Teste de Qui-quadrado).

Em relação à ausência no trabalho devido aos problemas de saúde, 77,98% dos trabalhadores não tiveram afastamentos e 46,91% dos estagiários ficaram de 1 até 9 dias afastados. Durante as entrevistas os trabalhadores e estagiários relataram existir um banco de horas, no qual são computadas as horas extras de trabalho e que são transformadas em dias de descanso e não pagas em remuneração, sendo que os contratos dos estagiários podem durar um ano ou mais e eles não têm direito a férias. Os trabalhadores utilizam o banco de horas para consultas médicas e resolver assuntos familiares e os estagiários, em geral, para usufruir períodos de descanso. Com estas informações, pode-se justificar os dados mencionados anteriormente, em relação aos dias de afastamentos (maior porcentagem dos estagiários).

Em relação ao “prognóstico próprio da capacidade para o trabalho daqui há dois anos”, todos os estagiários e 86,14% dos trabalhadores referiram ser “bastante provável”. Estes dados são concordante com Cocco (2003), que encontrou 97,7% entre os trabalhadores do ramo de telecomunicações.

A maioria dos trabalhadores (70,64%) referiu ser capaz de apreciar suas atividades diárias sempre e a metade dos estagiários (50,62%), quase sempre.

A maioria dos trabalhadores (68,81%) referiu sempre se “sentir ativo e alerta”, o que não aconteceu com menos da metade dos estagiários (45,68%). Este dado pode ser evidenciado pelo fato dos estagiários terem uma sobrecarga de atividades (oito horas de estágio, em geral, e mais uma média de cinco horas de atividades de estudo diárias) causando uma fadiga física e mental. Fischer (2003), numa pesquisa realizada com estudantes do ensino fundamental, constatou que o trabalho associou-se ao cansaço no fim do dia, baixa concentração no estudo, acidentes, sono durante as aulas, dores no corpo, menor número de horas de sono, entre outros. Dias (2001) refere que há o reconhecimento de que seja necessário preservar a capacidade de trabalho e, portanto, a saúde dos trabalhadores, o que não ocorre em nosso país como uma das prioridades sociais, não por falta de conhecimento e recursos técnicos, mas, sim, por pouca valorização da vida humana.

A maioria dos trabalhadores (69,72%) e a metade dos estagiários (50,62%) referiram “sentir-se continuamente cheios de esperança para o futuro”.

Na análise de regressão linear simples do grupo dos estagiários, na qual o ICT foi considerado como variável dependente, as seguintes variáveis independentes tiveram significância estatística: tempo na empresa: de 1,0 a 1,9 ($p=0,0056$) e se tempo maior ou igual a dois anos $p=0,0003$; realização de atividade física ($p=0,0014$); atividade física maior ou igual a 120 minutos por semana ($p=0,0012$); tempo de deslocamento ($p=0,0427$) e ouvir música diariamente ($p=0,0235$).

Na análise de regressão linear simples do grupo dos trabalhadores, na qual o ICT foi considerado como variável dependente, as seguintes variáveis independentes tiveram significância estatística: tempo na empresa de dois anos ou mais ($p= 0,0023$) e idade em que começou a trabalhar ($p= 0,0196$).

Os dados em relação ao tempo de empresa referente aos trabalhadores são concordantes com os resultados de Bellusci & Fischer (1999) que mostraram que quanto maior o tempo de serviço, maior o risco; trabalhar de 2 a 4 anos aumentava em 1,9 vezes a chance de ter ICT baixo ou moderado, enquanto trabalhar de 4 a 6 anos aumenta 2,8 vezes; e, com mais de 6 anos, o risco era de 2,4 vezes. Este dado também é concordante com os achados de Cocco (2002).

Os trabalhadores que assistiam televisão e tinham tempo de trabalho na empresa menor que dois anos apresentaram a média de 45 pontos no ICT, contra média de ICT de 41,63 pontos dos que não assistiam televisão e tinham tempo na empresa maior ou igual a dois anos. Quando os trabalhadores estão assistindo televisão, provavelmente, não estão trabalhando em outras atividades domésticas e/ou em outras atividades remuneradas, estão assim em um momento de lazer Dumazedier (2000) Divide o lazer em três funções importantes; a primeira é de divertimento, recreação e entretenimento, com as vivências que buscam a distração e a superação da rotina; a segunda é de descanso, repouso, tempo e atividades que permitem alívio da fadiga, sossego físico e mental e a terceira que permite uma participação social maior e mais livre.



6- CONCLUSÃO

Em relação às transformações que têm ocorrido na inserção e relações do trabalho, devem ser consideradas a globalização da economia, a sociedade da informação, o desemprego estrutural e de longa duração, os novos riscos para saúde e o bem-estar, as novas formas de trabalho (terceirização, trabalho temporário, trabalho informal), a evolução sociodemográfica, a femininização da força de trabalho e o envelhecimento entre outros aspectos. A noção de empregabilidade não pode ficar reduzida às qualificações profissionais, à educação e a formação para a vida laboral. Em síntese, os novos conhecimentos e competências são exigidos cada vez mais dos trabalhadores e para manter a capacidade para o trabalho é fundamental prevenir doenças ocupacionais e promover a saúde nos locais de trabalho e respeitar as legislações trabalhistas vigentes no país.

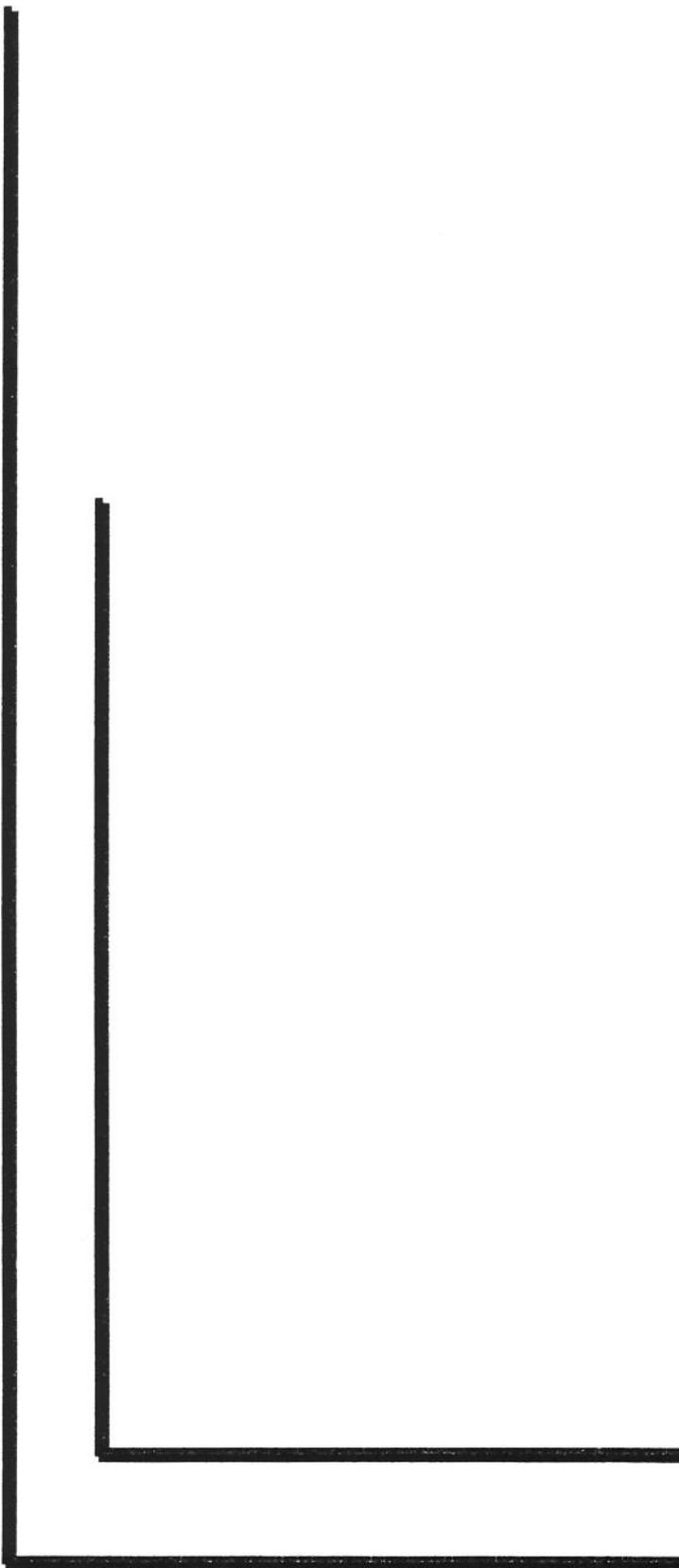
A partir do objetivo desta pesquisa, que foi estudar os trabalhadores de uma empresa do ramo de telecomunicações e tecnologia da informação e de empresas agregadas, bem como os seus estagiários em relação à sua capacidade para o trabalho e suas características sociodemográficas, constatou-se, em relação ao estilo de vida, que os estagiários (96,06%) fumam menos que os trabalhadores (80,27%), mas ingerem mais bebidas alcóolicas.

Entre os entrevistados 83,15% (158) realizavam pelos menos uma atividade de lazer diariamente.

O Índice de Capacidade para o Trabalho ótimo foi menor entre os estagiários.

Ficam as hipóteses a serem respondidas em estudos futuros:

- Os trabalhadores com vínculo empregatício não faltam do trabalho por motivo de doença utilizando-se de seu banco de horas?
- Os estagiários usam as suas ausências do estágio como recurso para recuperar sua qualidade de vida?
- Quem são os estagiários que conseguem sobreviver e continuar sua carreira profissional na empresa em que estagiaram?
- Como e quem sobrevive no mercado do trabalho?



***7- REFERÊNCIAS
BIBLIOGRÁFICAS***

- ALMEIDA FILHO, N; ROUQUAYROL, M. Z. **Introdução à epidemiologia moderna**. 2.ed. Belo Horizonte, Salvador, Rio de Janeiro: COOPMED/ APCE/ ABRASCO, 1992.
- ANDRADE, C. B.; COCCO, M. I. M. Work ability among cleaning workers at the University Hospital – Campinas, Brazil. In: CONFERENCE ON AGEING AND WORK: PROMOTION OF WORK ABILITY AND EMPLOYABILITY, 4., 2002, Kraków. **Abstracts...** Kraków – Poland: ICOH / Jagiellonian University, 2002. p. 13.
- BELLUSCHI, S. M. **Envelhecimento e condições de trabalho em servidores de uma instituição judiciária** – Tribunal Regional Federal da 3ª Região. São Paulo. Dissertação de Mestrado. Departamento de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, 1998.
- BELLUSCHI, S. M.; FISHER, F. M. Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v.33, n. 6, p. 602- 609, 1999.
- BRASIL. **Promoção da saúde: Carta de Otawa, Declaração de Adelaide, Sundsvall e Santa Fé de Bogotá**. Brasília: Ministério da Saúde, 1996.
- CANTERO, M. A R. et al Determinação de índice de capacidade para o trabalho (ICT) em trabalhadores da área de recursos humanos de empresa de papel e celulose, S.P. In: **Congresso ANANT**, Belo Horizonte, p. 2085-2089, abril - maio, 2001. CD-ROM.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social, uma crônica do salário**. São Paulo: Vozes, 1998.
- CHESNAIS, F. **La mondialisation du capital**. nouvelle édition augmentée. Paris, Syros, 1997, p. 22.
- CHECKOWAY, H. ; PEARCE, N.; CRAWFORD-BROWN, D. J. **Research methods in occupational epidemiology**. New York: Oxford University Press, 1989. p. 77-93, 135-136, 207-215, 223-231.
- CHILLIDA, M. S. P.; COCCO, M. I. M. Work ability among nursing personnel of night shift work at university hospital preliminary results. In: INTERNATIONAL CONGRESS ON OCCUPATIONAL HEALTH, 27., 2003. Foz do Iguaçu. **Abstracts**. Foz do Iguaçu – Br: ICOH, 2003. CD-rom.

- COCCO, M. I. M. **Reestruturação produtiva e o setor saúde: trabalhadores de enfermagem em saúde coletiva.** Tese (Doutorado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 1997.
- COCCO, Maria I. M. **Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de diferentes ramos produtivos.** Projeto de pesquisa. Campinas: Universidade Estadual de Campinas. Revisão 2003a.
- COCCO, M. I. M. **Factors that explaining the work ability of Brazilian employees in information company.** Research Project. Helsinki: Finnish Insitute of Occupational Health, 2003b.
- COCCO, M. I. M. **Capacidade para o trabalho entre trabalhadores de uma empresa de tecnologia da informação.** Campinas, 2002. Tese (Livre Docência) – Universidade Estadual de Campinas, 2002.
- COCCO, M. I. M. **Instrumento para coleta de dados.** Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1996. Revisado em 2001. mimeo.
- COCCO, M. I. M; FERNANDES, A. C. P. Work ability and life style among Brazilian's young workers. Preliminary results. In: INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON YOUTH AND WORK, 2002. Espoo. **Abstracts...** Helsinki – Finland: Finnish Institute of Occupational Health/ International Labour Organization/World Health Organization, 2002, p.57.
- DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça Social.** Rio de Janeiro: FGV. 2001.
- DIAS, M. D. A. Trabalho, saúde e cidadania. http://www.hipernet.ufsc.br/foruns/crianca_e_adolescente/documentos/psico/petst1.htm
Acesso 09.ago.2001.
- DUMADZEDIER, J. Lazer e cultura popular. São Paulo. Perspectiva. 2000.
- DURAN, E.C.M.; COCCO, M.I.M. Work ability among nursing personnel at Emergence Service at the University Hospital – Campinas, Brazil. In: CONFERENCE ON AGEING AND WORK: PROMOTION OF WORK ABILITY AND EMPLOYABILITY, 4., 2002, Kraków. **Abstracts...** Kraków – Poland: ICOH Jagiellonian University, 2002. p. 31.

DRUCK, M. G. **Terceirização: (Des)fordizando a fábrica.** São Paulo: Boitempo Editorial. 2001.

FERNANDES, A C. P.; COCCO, M.I.M. A 7-year follow-up of life style among workers of a high technology company. In: INTERNATIONAL CONGRESS ON OCCUPATIONAL HEALTH, 27., 2003. Foz do Iguaçu. **Abstracts...** Foz do Iguaçu – Br: ICOH, 2003. CD-rom.

FISCHER, M. F.; et al Occupational accidents among middle and high school students of state of São Paulo, Brazil. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v.37, n. 3, p. 351- 356, 2003.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna.** São Paulo: Loyola, 2001.

IANNI, Octavio. **Teorias da globalização.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

ILMARINEN, J.; TUOMI, K.; KLOCARS, M. Changes in work ability of active employees over 11-year period. **Scandinavian J. Work Env. Health**, Helsinki, v.23, p. 49-57, 1997. Suppl.1.

ILMARINEN, J. **Communication from the Commission to the Council and European Parliament.** Brussels: Commission of European Communities, April 18, 2002.

_____. Aging and work coping with strengths and weaknesses. **Scandinavian Journal of Work Environment and Health**, Helsinki, v. 23, p. 3-5, 1997. Suppl. 1.

_____. Aging workers. **Occup. Env. Medicine**, v.58, n. 8, p. 546-552, 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE – Cadastro Central de Empresas do Brasil - dados 1998 – Divulgado em 07.08.2001. <http://www.ibge.or.br.htm>. Acesso em 09.ago.2001.

JAKOBSEN, K. et al. **Mapa do trabalho informal.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo. 2001.

KOHORNEN, ° Fitness and work ability. Työterveiset. Newsletter of the Finnish Institute of Occupational Health. Helsinki. Especial issue n. 1, p. 22-23, 1999.

LUIS, I. S.; KRAKHOFER , G. S.; RIBEIRO, A. S. – **Promoção da saúde no local de Trabalho: Pessoas saudáveis em organizações saudáveis.** <http://www.eureka.es/webs/alass/es/calass99-38.htm> . Acesso em 09.ago.2001.

MATTOSO, J. Trabalho sob fogo cruzado. **São Paulo em Perspectiva**, v.8, n.1, p. 13-21, jan/mar, 1994.

METZNER, R. J.; FISCHER, F. M. Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, vol. 35, n. 6, p. 548-553, 2001.

MONTEIRO, M. S. **Envelhecimento e capacidade para o trabalho entre trabalhadores brasileiros**. 1999. Tese (Doutorado) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1999.

NORONHA, O. M. Educação – trabalho – saúde: relações de interdeterminações. In: Encontro de Professores de Ensino Médio de Enfermagem: Desafios de sua formação e prática. Campinas, 1995. **Anais**. Campinas, UNICAMP – Faculdade de Educação/PRAESA. 1996. p. 64-71.

OLIVEIRA, B. R. G.; ROBAZZI, M. L. C. C. O trabalho na vida dos adolescentes: alguns fatores determinantes para o trabalho precoce. **Rev. Latino-am. Enfermagem**, vol. 9, n. 3, p. 83-89. 2002 .

OLIVEIRA, E. et al. **Globalização e Saúde**. [Htp://www.enfermagem2000.hpg.com.br/htm/Trabalhos/Globalização_e_saude.htm](http://www.enfermagem2000.hpg.com.br/htm/Trabalhos/Globalização_e_saude.htm)
Acesso em 22.ago.2002.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD-OMS. **El envejecimiento y la capacidad de trabajo: informe de um grupo de estudio de la OMS**. Ginebra: Organización Mundial de la salud, 1993. (OMS, Série de informes técnicos: 835).

PEREIRA, I. et al. **Trabalho do adolescente: mitos e dilemas**. São Paulo: PUC-SP e FUNDACENTRO, 1994.

REDE EUROPÉIA DE PROMOÇÃO DA SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO.

Declaração do Luxemburgo sobre Promoção da Saúde no Local de trabalho na União Européia. <http://www.cedaps.org.br/histórico.html>. Acesso em 09.ago.2001.

ROHMERT, W.; LANDAU, K. **A new technique for job analysis**. London: Taylor & Francis; 1983.

SEGNINI, R. P. L. Constantes recomeços: homens e mulheres em situação de desemprego. p 143-183 in: BRUSCHINI, C.; PINTO, C. R. **Tempos e lugares de gênero**. São Paulo: Editora 34, 2001.

SEGNINI, R. P. L. **Desemprego e terceirização**: trabalho, qualificação e direitos. 1997. Mineo.

SEGNINI, R. P. L. **Mulheres no trabalho bancário**: difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero. São Paulo: EDUSP, 1998.

SEGNINI, R. P. L. Problematizando a relação, trabalho e desenvolvimento. **Nas Redes da educação**. Revista Eletrônica. www.lite.fae.unicamp.br/revista/tra01.htm Acesso em 21.jan.2002.

SELIGMANN-SILVA, E. S. **Desgaste mental no trabalho dominado**. São Paulo: Cortez, 1994.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999. p.21-33.

SUMA ECONÔMICA. **Previdência Social**. Agosto de 2002. p.8 a 22. Edição 292.

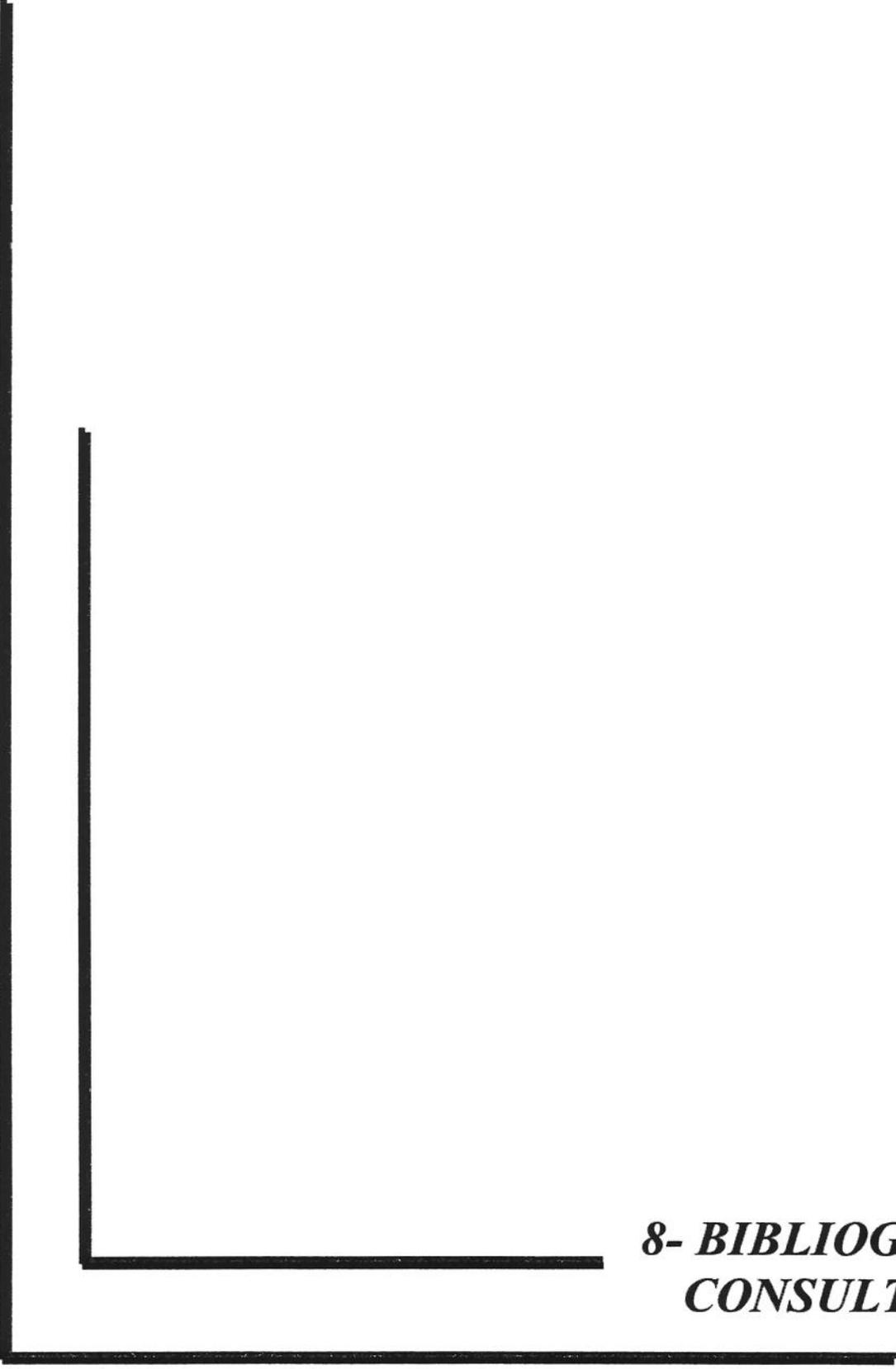
TAPIA, J. R. B.; DALMAZO, R. A O significado do serviço universal frente a liberalização das telecomunicações e à sociedade da informação. In. TAPIA, J. R. B.; RALLET, A. (org.) **Telecomunicações, desregulamentação e convergência tecnológica**. Uma análise comparada. Campinas: Unicamp, Instituto de Economia. 1998.p. 75-103.

TUOMI, K.; ILMARINEM, J.; JAHAKOLA, A. ; KATAJARINNE, L.; TULKKI, A **Índice de Capacidade para o Trabalho**. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 1997a. 25p.

TUOMI, K.; ILMARINEM, J.; KLOCARS, M.; NYGARD, C.-H.; SEITSAMO, J.; HUUHTANEN, P.; MARTIKAINEM, R.; AALTO, L. Finnish research project on aging workers in 1981 – 1992. **Scand. J. Work Environ. Health**, Helsinki, n.23, suppl. 1, p.7-11, 1997b.

TUOMI, K.; ILMARINEN, J.; JAHAKOLA, A ; KATAJARINNE, L.; TULKKI, A;
Work ability index. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, 1998. 34p.

XAVIER, G. N. A. **Aspectos epidemiológicos e hábitos de vida das servidoras da UFSC: diagnóstico e recomendações para um Programa de Promoção da Saúde da mulher**. Dissertação (Mestrado). Florianópolis, 1997.



**8- BIBLIOGRAFIA
CONSULTADA**

COSTA, G.; ANTONACCI, G.; OLIVATO, D.; CIUFFA, V. Evaluation of functional working capacity by the work ability index in Italian workers. In: GOEDHARD, Willen. (Ed.). **Aging and work**, 4: healthy and productive aging of older employees. ICOH, Aging and Work 2000, The Netherlands. P.53-61.

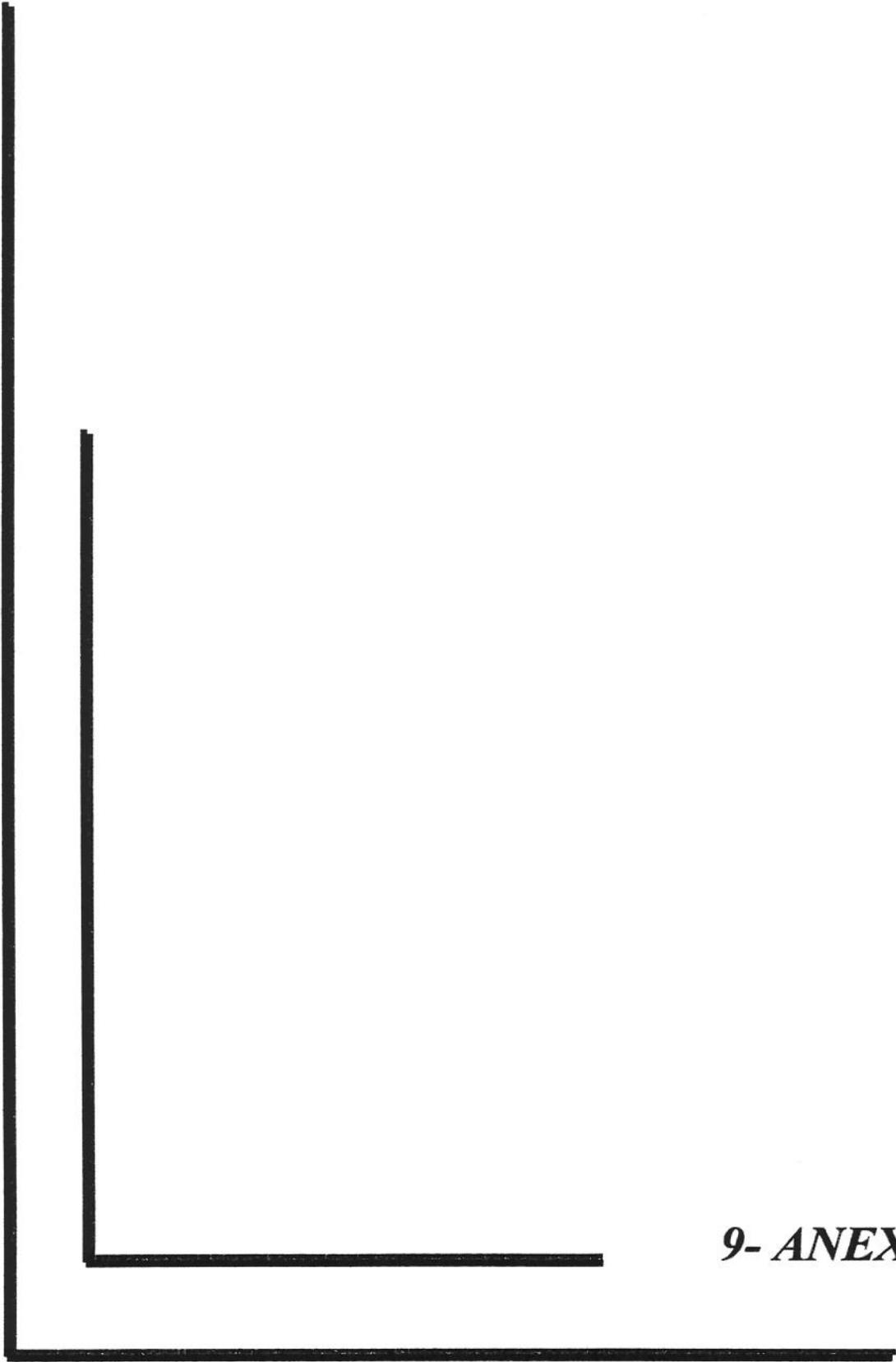
FISCHER, F. M. et al. Unveiling factors that contribute to functional aging among health care shift workers in São Paulo, Brazil. **Experimental Aging Research**, v.28, n.1, p. 73-86, jan. 2002.

FISCHER, F. M.; BELLUSCI, S. M.; BORGES, F.N. S.; TEIXEIRA, L. R.; CHRISTOFFOLETE, M. A ; MARTINS, S. E.; FERREIRA, R. M. Aging at work: survey among health care shiftworkers of São Paulo, Brazil. In: IEA/ HFES CONGRESS, 200. **Proceedings...**, 2000. P. 4-39-41.

FISCHER, F. M.; BELLUSCI, S. M.; Work Ability Index: survey among health care shiftworkers of São Paulo, Brazil. In: Hornberger Sonia.; Knauth, Peter; COSTA, Giovanni; FOLKARD, Simon (eds.). **Shiftwork in the 21Century**. Germany: Peter Lang, 2000. P.195-200.

ILMARINEN, J. **Communication from the Commission to the Council and European Parliament. Brussels**: Commission of European Communities, April 18, 2002.

ILMARINEN, J.; RANTANEN, J. Promotion of work ability during ageing. **Am. J. Ind. Medicine. Suppl.** n. 1, p. 21-23, 1999.



9- ANEXOS

ANEXO I
COCCO, 1996 E 2001)

DADOS GERAIS

1. QUAL É O SEU SEXO?

FEMININO () MASCULINO ()
O

2. QUAL É A SUA IDADE? _____ ANOS

3. QUAL É O SEU ESTADO CONJUGAL?

SOLTEIRO (A)	()	VIVE COM COMPANHEIRA (O)	()
CASADO (A)	()	SEPARADO (A)	()
DIVORCIADO (A)	()	VIÚVO (A)	()

4. VOCÊ TEM FILHOS? NÃO () SIM () QUANTOS? _____ IDADE: _____; _____; _____

5. Quanto tempo você gasta na educação dos filhos, diariamente (cuidado com os filhos – alimentação, higiene, educação, escola? _____ horas e _____ minutos.

6. ASSINALE O GRAU MAIS ALTO QUE VOCÊ CURSOU:

PRIMÁRIO INCOMPLETO	()	PRIMÁRIO COMPLETO	()
GINÁSIO INCOMPLETO	()	GINÁSIO COMPLETO	()
COLEGIAL INCOMPLETO	()	COLEGIAL COMPLETO	()
CURSO SUPERIOR INCOMPLETO	()	CURSO SUPERIOR COMPLETO	()
PÓS-GRADUAÇÃO	()		

QUAL? _____

7. HÁ QUANTO TEMPO VOCÊ TRABALHA NESTA EMPRESA? _____

8. QUAL É A SUA FUNÇÃO? _____ HORÁRIO

9. EXERCE CARGO DE CHEFIA?

NÃO () SIM () QUAL _____

10. DESCREVA O QUE VOCÊ FAZ NO SEU TRABALHO

11. COM QUE IDADE VOCÊ COMEÇOU A TRABALHAR? _____ ANOS

12. VOCÊ JÁ FICOU DESEMPREGADO? NÃO () SIM () POR QUANTO TEMPO?
_____ ANOS _____ MESES

13. DESCREVA OS SEUS EMPREGOS ANTERIORES COMEÇANDO DO ANTERIOR AO PRIMEIRO:
EMPRESA RAMO DE ATIVIDADE DURAÇÃO (ANOS) FUNÇÃO RISCOS À SAÚDE NO
TRABALHO

14. VOCÊ DESENVOLVE OUTRA ATIVIDADE PROFISSIONAL REMUNERADA?
 NÃO() SIM() DURANTE QUANTAS HORAS? _____

15. QUANTO TEMPO VOCÊ GASTA POR DIA PARA IR E VOLTAR AO TRABALHO NO TOTAL,
 INCLUINDO OS DESLOCAMENTOS NO HORÁRIO DE ALMOÇO? _____ HORAS E _____ MINUTOS

16. VOCÊ REALIZA TAREFAS DOMÉSTICAS? NÃO() SIM()
 DURANTE QUANTAS HORAS POR DIA? _____ HORAS E _____ MINUTOS

17. QUAL É O SEU PESO: _____ ALTURA: _____

18. VOCÊ FUMA? _____ EM CASO AFIRMATIVO, QUANTOS CIGARROS POR DIA?

19. VOCÊ INGERE BEBIDAS ALCOÓLICAS? NÃO() SIM() QUAL? _____ NO. DOSES
 /SEMANA _____

20. Você realiza atividade física: Não() Sim() Qual(is) ?

Atividade Física	Duração (minutos)	Quantas vezes na semana
Caminhada		
Andar de bicicleta		
Nadar		
Ginástica (em casa)		
Ginástica (academia)		
Futebol		
Outra. Qual?		

21. Você realiza atividades de lazer? Não () Sim ()
 Anotar a frequência: **D** (diária), **FS** (final de semana), **S** (semanal), **M** (mensal), **O**(outra):
 anotar qual é.

- () Ir ao cinema () Leitura de livros () Dançar
 () Leitura de jornal / revista () Almoçar / jantar fora de casa
 () Passear () Frequentar associação () Assistir TV
 () Frequentar Igreja () Reunião com amigos
 () Visitar família () Praticar exercícios físicos
 () Ouvir música () Outras _____

ANEXO II

ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO (TUOMI et al, 1997)

22. SUPONHA QUE A SUA MELHOR CAPACIDADE PARA O TRABALHO TEM UM VALOR IGUAL A 10 PONTOS. QUANTOS PONTOS VOCÊ DARIA PARA A SUA CAPACIDADE DE TRABALHO ATUAL?

ESTOU INCAPAZ PARA 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ESTOU EM
MINHA MELHOR O TRABALHO CAPACIDADE PARA O TRABALHO

23. COMO VOCÊ CLASSIFICARIA SUA CAPACIDADE ATUAL PARA O TRABALHO EM RELAÇÃO ÀS EXIGÊNCIAS FÍSICAS DO SEU TRABALHO? (POR EXEMPLO, FAZER ESFORÇO FÍSICO COM PARTES DO CORPO)

- MUITO BOA
- BOA
- MODERADA
- BAIXA
- MUITO BAIXA

24. COMO VOCÊ CLASSIFICARIA SUA CAPACIDADE ATUAL PARA O TRABALHO EM RELAÇÃO ÀS EXIGÊNCIAS MENTAIS DO SEU TRABALHO (POR EXEMPLO, INTERPRETAR FATOS, RESOLVER PROBLEMAS, DECIDIR A MELHOR FORMA DE FAZER)?

- MUITO BOA
- BOA
- MODERADA
- BAIXA
- MUITO BAIXA

25. NA SUA OPINIÃO QUAIS DAS LESÕES POR ACIDENTES OU DOENÇAS CITADAS ABAIXO VOCÊ POSSUI ATUALMENTE? MARQUE TAMBÉM AQUELAS QUE FORAM CONFIRMADAS PELO MÉDICO.

EM MINHA OPINIÃO

DIAGNÓSTICO

OPINIÃO

MÉDICO

LESÃO POR ACIDENTE

- 01 LESÃO NAS COSTAS
- 02 LESÃO NOS BRAÇOS E/OU MÃOS
- 03 LESÃO NAS PERNAS E/OU PÉS
- 04 LESÃO EM OUTRAS PARTES DO CORPO. ONDE? QUE TIPO DE LESÃO? _____

EM MINHA OPINIÃO

DIAGNÓSTICO

OPINIÃO

MÉDICO

DOENÇA MÚSCULO-ESQUELÉTICA

- 05 DOENÇA DA PARTE SUPERIOR DAS COSTAS OU REGIÃO DO PESCOÇO, COM DORES FREQUENTES.
- 06 DOENÇA DA PARTE INFERIOR DAS COSTAS, COM DORES FREQUENTES.
- 07 DOR NAS COSTAS QUE SE IRRADIA PARA A PERNA (CIÁTICA)
- 08 DOENÇA MÚSCULO-ESQUELÉTICA AFETANDO OS MEMBROS (BRAÇOS, PERNAS) COM DORES FREQUENTES.

- () () 09 ARTRITE REUMATÓIDE
 () () 10 OUTRA DOENÇA MÚSCULO-ESQUELÉTICA, QUAL? _____

DOENÇA CARDIOVASCULAR

- () () 11 HIPERTENSÃO ARTERIAL (PRESSÃO ALTA)
 () () 12 DOENÇA CORONARIANA, DOR NO PEITO DURANTE EXERCÍCIO (ANGINA PECTORIS).
 () () 13 INFARTO DO MIOCÁRDIO, TROMBOSE CORONARIANA
 () () 14 INSUFICIÊNCIA CARDIOVASCULAR, QUAL? _____
 () () 15 OUTRA DOENÇA CARDIOVASCULAR, QUAL? _____

DOENÇA RESPIRATÓRIA

- () () 16 INFECÇÕES REPETIDAS DO TRATO RESPIRATÓRIO (INCLUINDO AMIGDALITE, SINUSITE AGUDA, BRONQUITE AGUDA).
 () () 17 BRONQUITE CRÔNICA
 () () 18 SINUSITE CRÔNICA
 () () 19 ASMA
 () () 20 ENFISEMA
 () () 21 TUBERCULOSE PULMONAR
 () () 22 OUTRA DOENÇA RESPIRATÓRIA, QUAL? _____

DISTÚRBO MENTAL

- () () 23 DISTÚRBO EMOCIONAL GRAVE (EX: DEPRESSÃO SEVERA)
 () () 24 DISTÚRBO EMOCIONAL LEVE (DEPRESSÃO LEVE, TENSÃO, ANSIEDADE, INSÔNIA)

DOENÇA DOS ÓRGÃOS DOS SENTIDOS OU NEUROLÓGICA

- () () 25 PROBLEMA OU DIMINUIÇÃO DA AUDIÇÃO
 () () 26 DOENÇA OU LESÃO DA VISÃO (NÃO ASSINALE SE APENAS USA ÓCULOS DE GRAU E/OU LENTES DE CONTATO)
 () () 27 DOENÇA NEUROLÓGICA, POR EXEMPLO ACIDENTE VASCULAR CEREBRAL OU DERRAME CEREBRAL, NEURALGIA, ENXAQUECA, EPILEPSIA
 () () 28 OUTRA DOENÇA NEUROLÓGICA OU DOS ÓRGÃOS DO SENTIDO, QUAL? _____

DOENÇA DIGESTIVA

- () () 29 PEDRAS OU DOENÇA DE VESÍCULA BILIAR
 () () 30 DOENÇA DO PÂNCREAS OU DO FÍGADO
 () () 31 ÚLCERA GÁSTRICA OU DUODENAL
 () () 32 GASTRITE OU IRRITAÇÃO DUODENAL
 () () 33 COLITE OU IRRITAÇÃO DO CÓLON
 () () 34 OUTRA DOENÇA DIGESTIVA, QUAL? _____

DOENÇA GENITOURINÁRIA

- () () 35 INFECÇÃO DAS VIAS URINÁRIAS
 () () 36 DOENÇA DOS RINS
 () () 37 DOENÇA NOS GENITAIS E APARELHO REPRODUTOR (POR EXEMPLO PROBLEMAS NAS TROMPAS OU NA PRÓSTATA)
 () () 38 OUTRA DOENÇA GENITOURINÁRIA, QUAL? _____

DOENÇA DE PELE

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|----|-------------------------------|-------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 39 | ALERGIA, ECZEMA | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 40 | OUTRAS ERUPÇÕES, QUAL? | _____ | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 41 | OUTRA DOENÇA DE PELE, QUAL? | _____ | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 42 | TUMOR BENIGNO | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 43 | TUMOR MALIGNO (CÂNCER), ONDE? | _____ | |
- EM MINHA OPINIÃO DIAGNÓSTICO MÉDICO
- DOENÇA ENDÓCRINA E METABÓLICA**
- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|----|---|-------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 44 | OBESIDADE | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 45 | DIABETES | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 46 | BÓCIO OU OUTRA DOENÇA DA TIREÓIDE | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 47 | OUTRA DOENÇA ENDÓCRINA OU METABÓLICA, QUAL? | _____ | |
- DOENÇA DO SANGUE**
- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|----|-------------------------------|-------|---------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 48 | ANEMIA | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 49 | OUTRA DOENÇA DO SANGUE, QUAL? | _____ | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 50 | DEFEITO DE NASCIMENTO, QUAL? | _____ | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 51 | OUTRO PROBLEMA | OU | DOENÇA, |
| | | | QUAL? | _____ | |

26. SUA LESÃO OU DOENÇA É IMPEDIMENTO PARA SEU TRABALHO ATUAL? VOCÊ PODE MARCAR MAIS DE UMA RESPOSTA NESTA PERGUNTA.

- NÃO HÁ IMPEDIMENTO/ EU NÃO TENHO DOENÇAS
- EU SOU CAPAZ DE FAZER MEU TRABALHO, MAS ELE PROVOCA ALGUNS SINTOMAS
- ALGUMAS VEZES EU PRECISO DIMINUIR MEU RITMO DE TRABALHO OU MUDAR MEUS MÉTODOS DE TRABALHO
- FREQUENTEMENTE EU PRECISO DIMINUIR MEU RITMO DE TRABALHO OU MUDAR MEUS MÉTODOS DE TRABALHO
- POR CAUSA DE MINHA DOENÇA, EU ME SINTO CAPAZ DE TRABALHAR APENAS EM TEMPO PARCIAL
- EM MINHA OPINIÃO, EU ESTOU TOTALMENTE INCAPACITADO PARA TRABALHAR

27. QUANTOS DIAS INTEIROS VOCÊ ESTEVE FORA DO TRABALHO DEVIDO A UM PROBLEMA DE SAÚDE, UMA CONSULTA MÉDICA OU PARA FAZER UM EXAME DURANTE OS ÚLTIMOS DOZE MESES?

- NENHUM
- ATÉ 9 DIAS
- DE 10 A 24 DIAS
- DE 25 A 99 DIAS
- DE 100 A 365 DIAS

28. VOCÊ ACREDITA QUE, DO PONTO DE VISTA DE SUA SAÚDE, VOCÊ SERÁ CAPAZ DE, DAQUI A DOIS ANOS, FAZER SEU TRABALHO ATUAL?

- É IMPROVÁVEL
- NÃO ESTOU MUITO CERTO
- BASTANTE PROVÁVEL

29. ULTIMAMENTE VOCÊ TEM SE SENTIDO CAPAZ DE APRECIAR SUAS ATIVIDADES DIÁRIAS?

- SEMPRE
- QUASE SEMPRE
- ÀS VEZES
- RARAMENTE
- NUNCA

30. VOCÊ RECENTEMENTE TEM SE SENTIDO ATIVO E ALERTA?

- SEMPRE
- QUASE SEMPRE
- ÀS VEZES
- RARAMENTE
- NUNCA

31. RECENTEMENTE VOCÊ TEM SE SENTIDO CHEIO DE ESPERANÇA PARA O FUTURO?

- CONTINUAMENTE
- QUASE SEMPRE
- ÀS VEZES
- RARAMENTE
- NUNCA

ANEXO III – CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Responsável pela pesquisa: Ângela Cristina Puzzi Fernandes

Orientadora: Prof^ª. Dra. Maria Inês Monteiro Cocco

Nome do funcionário:

Endereço:

A promoção da saúde no trabalho é de grande importância atualmente. Esta pesquisa tem por objetivo avaliar a capacidade para o trabalho de trabalhadores de um condomínio empresarial de alta tecnologia e a caracterização do perfil desses trabalhadores (sexo, faixa etária, tempo de serviço, estado civil e estilo de vida). Para isso estamos convidando os trabalhadores a preencher um questionário, que irá demorar em torno de trinta minutos para ser respondido. Este trabalho se justifica pela necessidade de conhecer a realidade brasileira em relação ao envelhecimento e trabalho, visando à promoção da saúde do trabalhador. Contudo, você tem o direito de se recusar a participar desta pesquisa sem que isso prejudique o andamento da mesma ou o prejudique em seu trabalho. A informação coletada tem caráter confidencial, sendo garantida sua privacidade, visto que sua identificação não será exposta nas conclusões ou publicações derivadas desta pesquisa. Você tem garantido o direito de esclarecer eventuais dúvidas antes, durante e após o desenvolvimento deste trabalho; assim como ter acesso aos resultados da pesquisa.

Assinatura do funcionário

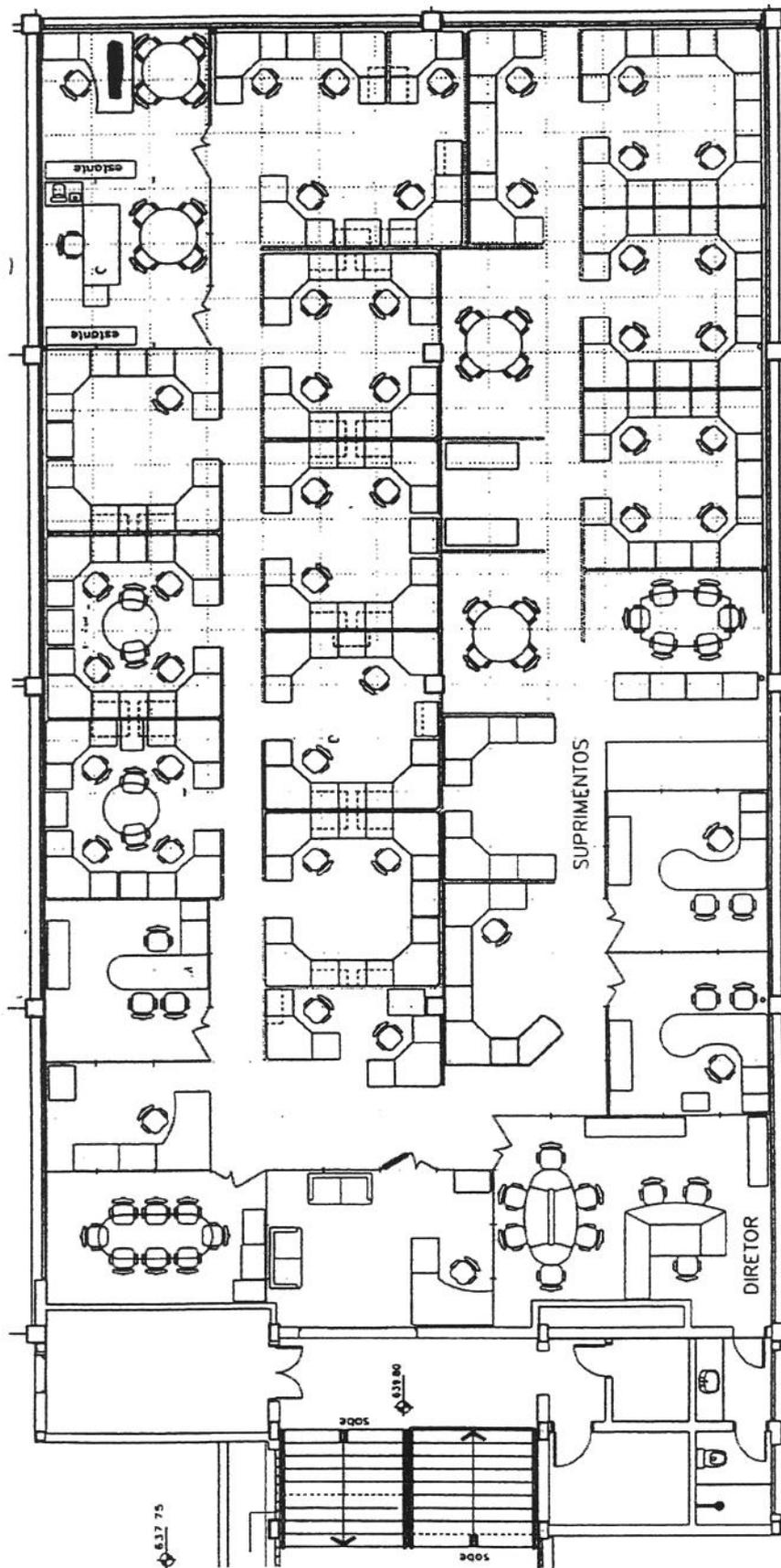
Assinatura do responsável pela pesquisa

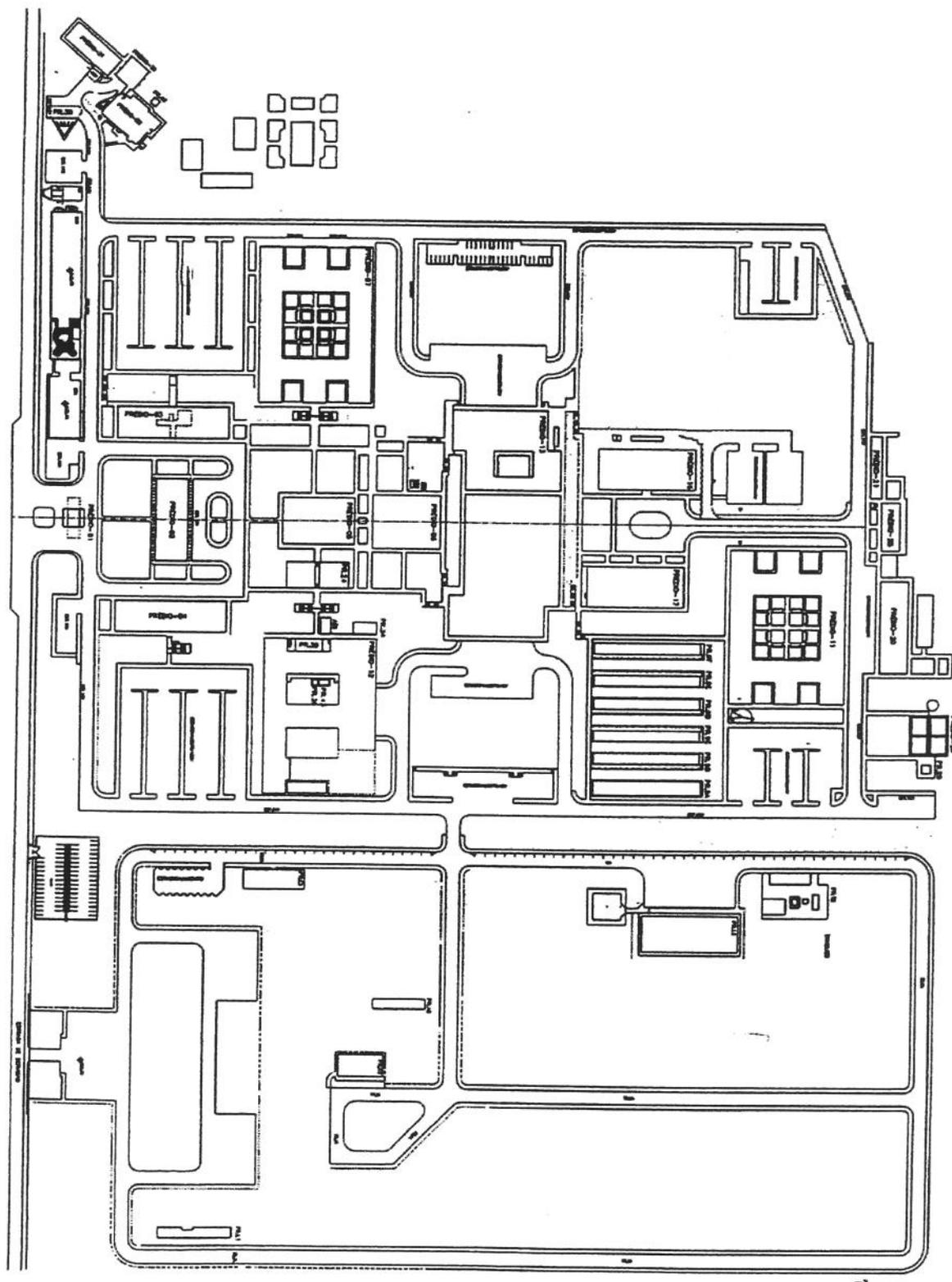
Telefone da secretaria do Comitê de Ética em Pesquisa para recursos ou reclamações:

(19) 37888936

ANEXO IV- MAPAS E PLANTAS

Planta de uma área do trabalhador de limpeza





Planta de uma área do estagiário

