

CELINA ANGÉLICA LISBOA VALENTE CARLOS

**ANÁLISE DO ENVELHECIMENTO FUNCIONAL PRECOCE EM
FUNCIONÁRIOS DE LAVANDERIAS TERCEIRIZADAS –
BELO HORIZONTE-MG**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

VIÇOSA
MINAS GERAIS – BRASIL
2009

CELINA ANGÉLICA LISBOA VALENTE CARLOS

**ANÁLISE DO ENVELHECIMENTO FUNCIONAL PRECOCE EM
FUNCIONÁRIOS DE LAVANDERIAS TERCEIRIZADAS –
BELO HORIZONTE-MG**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Viçosa, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica, para obtenção do título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 6 de outubro 2008.

Prof^ª Maria das Dores Saraiva de Loreto
(Co-orientadora)

Prof. Luciano José Minette
(Co-orientador)

Prof. Adelson Luiz Araújo Tinoco

Prof^ª Tereza Angélica Bartolomeu

Prof^ª Simone Caldas Tavares Mafra
(Orientadora)

*A Deus, por ter me dado forças para
superar todos os obstáculos.*

*Confia ao Senhor as tuas obras, e teus
pensamentos serão estabelecidos.*

Provérbios (16:3)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter estar sempre ao meu lado, protegendo-me e iluminando o meu caminhar.

À Universidade Federal de Viçosa, em especial ao Departamento de Economia Doméstica, por ter me proporcionado a oportunidade de realização do Programa de Pós-Graduação, em nível de Mestrado.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), por financiar meu projeto.

À minha orientadora, professora Simone Caldas Tavares Mafra, pela orientação, paciência, presteza, amizade e, principalmente, por me fazer acreditar no meu estudo e nos “frutos que eu poderei colher”.

Aos meus co-orientadores, professores Luciano José Minete e Adriel Rodrigues Oliveira, pelas contribuições.

À minha co-orientadora, professora Maria das Dores Saraiva de Loreto, por sua dedicação e pelas valiosíssimas contribuições ao meu trabalho.

À minha mãe, por tudo que eu sou, pelo amor dedicado a mim e às minhas irmãs e por renunciar aos sonhos para nos oferecer uma vida melhor.

Às minhas irmãs, Carla Fernanda Lisboa Valente Carlos e Camila Lisboa Valente Carlos, pelo carinho, pelo apoio, pela ajuda e pela torcida.

À minha sobrinha, Laura Valente Fernandes, por fazer com que os meus dias sejam mais felizes.

Ao meu cunhado, Eduardo Fernandes da Silva, por não medir esforços para me ajudar todas as vezes que necessitei.

Ao meu noivo, Franklin Vitor de Souza Abreu, pelo amor, carinho e apoio incondicional, por acreditar no meu potencial, muitas vezes mais do que eu mesma acreditava, e principalmente por ter me dado forças todas as vezes que fraquejei.

Aos funcionários do Departamento de Economia Doméstica, nas pessoas de Aloísia, Helena, Roberto e Efigênia e ao Sr. João, pelo carinho e pela preciosa ajuda.

À minha grande amiga, Simone Angélica Menezes Torres, pela troca de experiências, pela confiança e, acima de tudo, pela forte amizade construída.

À minha turma de mestrado, em especial à Bia, pela convivência e amizade.

Aos meus alunos da Escola Técnica José Rodrigues da Silva e da Universidade Norte do Paraná (Unopar), pelo aprendizado e por me mostrarem como é gratificante “ser professora”.

À professora Aurora Ribeiro de Goicochea, minha amada tutora, pela oportunidade de ter participado do Programa de Educação Tutorial (PET), por sua dedicação e, principalmente, pela amizade.

Às lavanderias estudadas e aos seus funcionários, por terem aceitado com boa vontade o convite para participar deste estudo. Gostaria de agradecer de forma especial a Pérola, Márcia, Fernanda, Esdras, Márcia Cal e, principalmente, ao André, por terem acreditado no meu estudo e por não medirem esforços para me ajudar.

À Emília Pio da Silva, por me receber de forma carinhosa no Laboratório de Ergonomia Florestal da UFV, e por ter me ajudado com todos os aparelhos utilizados neste estudo.

A todas as amigas que torceram por mim.

Enfim, a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste estudo, muito obrigada!

BIOGRAFIA

CELINA ANGÉLICA LISBOA VALENTE CARLOS, filha de José Antonio Carlos e de Zaria Zilá Lisboa Valente, nasceu em 25 de setembro de 1980, em Ponte Nova-MG.

Em 2001, ingressou no curso de Graduação em Economia Doméstica, pela Universidade Federal de Viçosa (UFV), onde, a partir de 2002, passou a fazer parte, como bolsista, do Programa de Educação Tutorial (PET) do SESU/MEC, dedicando-se exclusivamente às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Em julho de 2005 colocou grau no referido curso.

Em maio de 2006, iniciou o Programa de Pós-Graduação em Economia Doméstica da Universidade Federal de Viçosa, em nível de Mestrado, área de concentração em Economia Familiar, desenvolvendo seu trabalho na linha de pesquisa Família, Bem-Estar Social e Qualidade de Vida, submetendo-se à defesa da dissertação em outubro de 2008.

SUMÁRIO

	Página
RESUMO.....	ix
ABSTRACT.....	xi
1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Contextualização do problema e suas justificativas.....	2
1.2 Objetivos.....	5
1.2.1 Objetivo geral.....	5
1.2.2 Objetivos específicos.....	5
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	6
2.1 Qualidade de vida no trabalho.....	6
2.2. Condições de saúde e trabalho.....	8
2.3. Capacidade para o trabalho.....	10
2.3.1 Origem e principais definições da capacidade para o trabalho por Tuomi e Fischer.....	11
2.4. Envelhecimento.....	12
2.5 Acidentes de trabalho e o ambiente de lavanderia.....	14
2.6 Divisão sexual do trabalho e lavanderias.....	16
2.7 Serviços terceirizados.....	16
3. METODOLOGIA.....	18
3.1 O método.....	18

	Página
3.2 Estratégia de pesquisa	18
3.3 Área, local e população de estudo	19
3.4 Representação dos cargos do setor de produção das lavanderias estudadas...	20
3.5 Procedimentos para coleta e análise dos dados	21
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	24
4.1 Avaliação do ambiente de trabalho das lavanderias	24
4.1.1 Avaliação do ambiente térmico	24
4.1.2 Avaliação do ambiente acústico das lavanderias	26
4.2 Caracterização do perfil dos funcionários entrevistados nas lavanderias A e B	28
4.2.1 Aspectos do perfil laboral dos funcionários das lavanderias, jornada de trabalho e funções	33
4.2.2 Estilo de vida dos funcionários pesquisados.....	41
4.3 Interfaces da saúde com o trabalho dos funcionários: características e percepções.....	43
4.3.1 Análise do absenteísmo nas lavanderias “A” e “B”	51
5. CONCLUSÃO	56
6. RECOMENDAÇÕES	58
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
APÊNDICE.....	66
APÊNDICE A.....	56

RESUMO

CARLOS, Celina Angélica Lisboa Valente, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, outubro de 2008. **Análise do envelhecimento funcional precoce em funcionários de lavanderias terceirizadas – Belo Horizonte-MG.** Orientadora: Simone Caldas Tavares Mafra. Co-orientadores: Maria das Dores Saraiva de Loreto, Luciano José Minette e Adriel Rodrigues de Oliveira.

A Organização Mundial da Saúde (OMS), assim como pesquisadores do mundo inteiro, tem demonstrado preocupação com a questão do envelhecimento relacionado ao trabalho e reconhece que modificações nos vários sistemas do corpo humano levam à diminuição gradativa na eficácia de cada um deles, visto que o envelhecimento causado pelo trabalho antecipa estágios do ciclo de vida do homem, não respeitando o estado natural desse processo. Neste sentido, objetivou-se com esta pesquisa investigar os aspectos relativos à capacidade para o trabalho e à saúde dos funcionários de lavanderias terceirizadas, verificando se eles apresentam sinais de envelhecimento funcional precoce. Foram realizadas observação não-participante nas duas lavanderias e entrevista semiestruturada com os funcionários, bem como com os gestores de recursos humanos das lavanderias. Foram analisados os atestados médicos apresentados nas lavanderias no período de junho a agosto de 2007 e de novembro de 2007 a janeiro de 2008, além de medições dos níveis de ruído e temperatura. Verificou-se, quanto ao perfil dos funcionários das duas lavanderias, que existe maior participação de mulheres no setor. Em relação ao estado civil e à renda, detectou-se que o número de

solteiros e casados é praticamente o mesmo e que a grande maioria possui renda mensal familiar de até R\$500,00. Quanto à escolaridade, a maioria possui entre oito e 12 anos de estudo, idade entre 18 e 30 anos e possui de um a quatro anos de trabalho nas lavanderias estudadas. No tocante ao absenteísmo, identificou-se nas duas lavanderias que este é impulsionado pelas doenças respiratórias e por distúrbios músculo-esqueléticos. Ainda em relação ao absenteísmo, foi possível verificar que na lavanderia “A” foram encontrados índices de frequência de quatro afastamentos iniciados por empregado no período investigado e gravidade de 5,9 dias perdidos por empregado. Além disto, a proporção de dias perdidos para o período estudado foi de 2,9 %. Na lavanderia “B”, foi possível averiguar índice de frequência de 0,73 por empregado, gravidade de 7,53 dias perdidos por empregado e proporção de tempo perdido equivalente a 9,77 %. No que diz respeito aos hábitos de vida dos funcionários, constatou-se que eles são resistentes à prática de atividades físicas, além de fazerem uso frequente de bebida alcoólica e também de tabaco. Identificaram-se nas lavanderias níveis elevados de ruído e temperatura, além de exposição dos funcionários aos riscos físicos, químicos, ergonômicos, psicossociais e biológicos, o que tem acarretado diversas doenças e fadiga. Desta forma, foi possível concluir que o processo de envelhecimento funcional é resultado de múltiplos fatores, dentre os quais ressalta-se o ambiente laboral, em função do desgaste físico e do nível de estresse exigido pelo trabalho realizado. Conclui-se, então, que é necessário que avaliações sejam realizadas nas lavanderias, a fim de elucidar os agentes que provocam doenças e desgastes no trabalho e que contribuem para acelerar o envelhecimento funcional precoce.

ABSTRACT

CARLOS, Celina Angélica Lisboa Valente, M.Sc., Universidade Federal de Viçosa, October, 2008. **Analysis of the precocious functional aging in employees of private laundries – Belo Horizonte-MG.** Adviser: Simone Caldas Tavares Mafra. Co-Advisers: Maria das Dores Saraiva de Loreto, Luciano José Minette and Adriel Rodrigues de Oliveira.

The World Health Organization (OMS), as well as scientist of the whole world, had been demonstrating concern with the subject of aging related to work and they recognize that modifications on several systems of the human body will lead to a gradual decrease on the effectiveness of each one of them, because the aging caused by the work, will anticipate the cycle of the man's life, not respecting the natural state of those cycles. In this way, it was aimed with this research investigate the relative aspects of the work capacity and health of the employees' of private laundries, to verify if these employees presents signs of precocious functional aging. Observation was made with none-participation on both laundries and a semi-structured interview with all employees, as well with the human resources managers of the studied laundries; Analysis of the medical certificates presented by employees at the laundries in the period of June to August of 2007 and of November 2007 to January of 2008, besides measurements of the noise levels and temperature. It was verified that, as for the employees' profile of the two laundries, larger participation of women exists in the section. In relation to the marital status and to the income, it was discovered that the number of bachelors and married it is practically the same and the great majority

possesses income monthly relative of even R\$500.00. As for the education, most possesses between 08 and 12 years of study, age between 18 and 30 years and they have from 01 to 04 years of work in the studied laundries. Concerning the absenteeism was possible identify at the two laundries, that this is impelled by the breathing and musculoskeletal diseases. Still concerns absenteeism it was contacted that employees of the laundry "A" has frequency of four removals in the period of study and danger of 5.9 lost days per employees. Besides that, the proportion of lost time was 2.9%. On the laundry B, was possible to discover the frequency of 0.73 per employee, danger of 7.53 of lost days per employee and proportion of lost time equivalent to 9.77%. Concerning the employee way of life, it was contacted they were resistance to practices of physical activity, besides, many employees make frequent use of alcoholic drink and also of tobacco. Was found on the laundries, high levels of noise and temperature, besides employee's exhibition on physical, chemical, psychological, biological and ergonomic risk. What has lead to several disease and fatigue? In that way, was possible to conclude that process of functional aging is result of multiples factors, which mostly of them is the labor atmosphere, because it has to deal with physical consume and levels of stress demanded for the work style. Conclude, that valuation has made necessary on the laundries, to verify the agents that lead to disease and labor problems. They contribute to accelerate the precocious aging process.

1. INTRODUÇÃO

Diversas transformações no mercado de trabalho e nos processos produtivos de prestação de serviços têm ocorrido em todo o mundo. A deterioração das condições de trabalho também é observada nas suas novas formas de organização, na flexibilização de suas jornadas, nas condições precárias de trabalho e no crescente subemprego, especialmente no tocante à mão-de-obra terceirizada e na temporalidade dos contratos, levando à itinerância dos trabalhadores (FISCHER *et al.*, 2005).

Nessas condições, doenças têm acometido muitos trabalhadores em idade produtiva, rompendo o equilíbrio saúde-productividade e, conseqüentemente, acarretando prejuízos não só para o próprio trabalhador, mas também para a empresa e para a nação como um todo (PIZZATO, 2002).

As más condições de vida podem causar desgastes psicológicos e fisiológicos na vida do trabalhador, incrementando o envelhecimento funcional, com repercussões na vida social e familiar.

Segundo Emídio e Mafra (2003), um dos fatores determinantes das más condições de trabalho são as condições precárias dos ambientes ou dos locais onde as pessoas passam grande parte do dia, desenvolvendo atividades de trabalho, para atender a objetivos específicos do processo produtivo. Desta forma, é importante que o local esteja em condições favoráveis para atender às necessidades de seus usuários e permitir o seu desenvolvimento.

Assim, a organização do ambiente de trabalho é fundamental para o bem-estar, o conforto, a segurança e a saúde do trabalhador. Porém, sabe-se que em um grande número de ambientes de trabalho são ainda encontradas condições inadequadas, como temperatura elevada, ruído excessivo, má iluminação, mobiliários e equipamentos em más condições e atividades repetitivas e que envolvem sobrecarga postural.

Para Mauro (1998), manter a saúde de um trabalhador em seu ambiente de trabalho deve ser interesse de todos, pois a saúde está intimamente ligada à capacidade laboral e, conseqüentemente, à produção de bens e serviços. Assim, considerando que o trabalhador permanece um terço de sua vida em seu ambiente de trabalho, ele necessita de condições satisfatórias para garantir-lhe saúde, vida social e familiar, além de medidas para que não perca sua capacidade funcional em idade produtiva, ou seja, não envelheça precocemente.

Dessa forma, este estudo foi desenvolvido com o objetivo de discutir a saúde e a perda da capacidade funcional.

1.1 Contextualização do problema e suas justificativas

Sabe-se que o mundo está passando por intensas modificações, dentre as quais tem-se a transição demográfica, que se caracteriza exatamente por uma mudança no perfil da população, uma vez que o número de pessoas que estão envelhecendo tem aumentado consideravelmente. Neste contexto, têm surgido inúmeros debates acerca do envelhecimento natural, que ocorre em decorrência da idade, bem como do envelhecimento funcional, ou seja, aquele que pode ocorrer em função de condições de trabalho insalubre.

De acordo com Odebrecht *et al.* (2001), o processo de envelhecimento considerado normal tem características próprias e esperadas em qualquer pessoa, mas estas podem se modificar em função da atividade laboral. Ao exercer atividade laboral ao longo da vida, o organismo do trabalhador sofre alterações decorrentes do trabalho, em função da forma como ele o executa. Quando o trabalho é realizado em condições ambientais não adequadas ou de forma incorreta, ele pode acelerar ou agravar o envelhecimento funcional, tornando-o patológico e com repercussões negativas sobre a capacidade para o trabalho e a qualidade de vida desses trabalhadores.

Fischer (2005) ressalta que a Organização Mundial da Saúde (OMS) tem demonstrado preocupação com a questão do envelhecimento relacionado ao trabalho e

reconhece que modificações nos vários sistemas do corpo humano levam à diminuição gradativa na eficácia de cada um deles, visto que o envelhecimento causado pelo trabalho antecipa estágios do ciclo de vida do homem, não respeitando o estado natural desse processo, por isso o envelhecimento é associado à perda da saúde.

Diversos autores salientam que a qualidade de vida no ambiente de trabalho está diretamente ligada ao nível de produção. No entanto, trabalhadores com alterações negativas nas suas condições físicas não executam suas funções como poderiam e, muitas vezes, precisam ser afastados, devido aos prejuízos à sua saúde, o que resulta em dificuldade para a família e a empresa. Além disto, não é interessante para a empresa gastos com cobertura de faltas e, ou, acidentes ocorridos nesse ambiente.

Belluschi e Fischer (1999) afirmam que deve existir equilíbrio entre a capacidade dos trabalhadores, as exigências e os fatores estressantes do trabalho, para que não se perca a capacidade de exercê-los. Por isso, é necessária uma avaliação frequente dos agentes que desencadeiam sintomas, lesões e doenças, buscando, a partir de diagnósticos realizados, melhoria das condições de trabalho. Além da melhoria das condições de trabalho, acredita-se que seja necessário proporcionar ao trabalhador um estilo de vida ativo e saudável e condições de trabalho adequadas para otimizar sua capacidade funcional e sua saúde.

Para Dantas, *apud* Borges (2006), no Brasil a inserção da mão-de-obra na força de trabalho acontece muito cedo, e esta inserção precoce pode acarretar desgaste também de forma prematura para a saúde do trabalhador. Sendo assim, torna-se necessário refletir sobre o processo envelhecimento/trabalho, pois é importante implantar e planejar medidas de promoção à saúde, visando preservar a capacidade para o trabalho de uma população que está em idade produtiva. Neste contexto, Fischer (s.d.) enfatiza que o envelhecimento precoce pode levar ao desenvolvimento de doenças que impedem o trabalhador de continuar executando determinada tarefa, ou mesmo de se manter no trabalho.

Monteiro, *apud* Andrade (2002), considera que estudar saúde, envelhecimento e capacidade para o trabalho é primordial, uma vez que no Brasil, além do aumento do número de trabalhadores que estão envelhecendo, a capacidade para o trabalho pode estar sendo diminuída em alguns setores, devido às condições de trabalho e de saúde inadequadas, como também ao estilo de vida dos trabalhadores.

Inúmeras pesquisas abordam a necessidade de investir no trabalhador para que este não tenha sua capacidade para o trabalho diminuída, uma vez que o objetivo é

manter a capacidade para o trabalho satisfatória e, conseqüentemente, a produção da empresa. No entanto, Tuomi *et al.* (2005) afirmam que estudos realizados na Finlândia mostraram que a capacidade para o trabalho não permanece satisfatória ao longo da vida, sendo afetada pelo estilo de vida e pelo ambiente ocupacional. Segundo Martins (2002), o estilo de vida é um dos parâmetros que pode influenciar a qualidade de vida dos indivíduos ou de grupos populacionais, sendo um fator determinante da saúde e do bem-estar do ser humano, quer seja individual, em grupo ou em comunidade. Portanto, Fischer (s.d.) afirma que a falta de controle sobre as condições de trabalho leva a pessoa a uma sobrecarga física e psíquica, podendo acarretar várias conseqüências, como alterações cardiovasculares e outras ligadas à saúde mental.

Os cuidados com a prevenção do envelhecimento funcional precoce devem constituir um objetivo a ser implantado em todas as empresas, assim como na sociedade em geral, uma vez que o principal aspecto do envelhecimento precoce no trabalho é o desequilíbrio entre as capacidades funcionais e as exigências para executá-lo (ILMARINEM, *apud* FISCHER, 2005).

Carloto (2003) ressalta que em situações de trabalho consideradas precárias, terceirizadas, nas quais ainda há inserção predominante da mulher, podem ocorrer problemas de saúde relacionados ao trabalho, como as lesões osteomusculares, devido ao desgaste muscular. A intensificação do trabalho, o aumento de horas de trabalho e do ritmo, além de fatores individuais, como idade e condições de saúde, podem ser outros aspectos observáveis que têm relação direta com o envelhecimento.

Dessa forma, entende-se que o processo de envelhecimento está relacionado às condições de trabalho e saúde, e sendo essas precárias a perda da capacidade para o trabalho pode manifestar-se precocemente. Assim, essas considerações justificaram a importância de se desenvolver um estudo acerca da saúde, da capacidade para o trabalho e do envelhecimento funcional precoce dos funcionários de duas lavanderias terceirizadas. Além do fato mencionado, a carência de pesquisas básicas sobre o tema e a inexistência de informações específicas sobre o assunto voltadas para lavanderia também motivaram a realização do presente estudo.

Tendo em vista a problemática apresentada, este estudo procurou responder às seguintes perguntas: Como estão a saúde e a capacidade para o trabalho dos funcionários do setor de lavanderia? Poderão as condições de trabalho e de saúde contribuir para a perda da capacidade para o trabalho desses funcionários, acarretando conseqüentemente o envelhecimento precoce funcional?

Considera-se que as respostas para esses questionamentos, obtidas neste estudo, podem subsidiar o planejamento e a implantação de medidas de promoção à saúde, que contribuirão para reduzir o envelhecimento funcional.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Analisar o envelhecimento funcional precoce em trabalhadores de lavanderias terceirizadas do município de Belo Horizonte-MG.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analisar o ambiente físico das lavanderias, bem como o trabalho realizado pelos funcionários, para verificar se eles possuem improbidades que podem refletir no envelhecimento funcional precoce.

- Caracterizar o perfil e as percepções dos trabalhadores das lavanderias avaliadas, em termos pessoais, laborais e do estilo de vida.

- Conhecer as percepções dos funcionários sobre as condições do trabalho, ressaltando suas implicações sobre o envelhecimento funcional precoce, além das características e causas do absenteísmo.

- Elaborar um relatório para as empresas, com recomendações, a fim de minimizar os casos de envelhecimento funcional e, conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida no trabalho.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção foi estruturada com o objetivo de estabelecer a fundamentação teórica e conceitual para o desenvolvimento do tema em questão. Para tanto, os temas apresentados versarão sobre qualidade de vida; saúde e trabalho; acidentes e ambientes de lavanderia; divisão sexual do trabalho em lavanderias; capacidade para o trabalho; envelhecimento; e serviços terceirizados.

2.1 Qualidade de vida no trabalho

O termo qualidade de vida foi empregado pela primeira vez em 1964, quando o presidente dos Estados Unidos, por ocasião de um discurso, declarou que um objetivo deve ser medido através da qualidade de vida que proporciona a uma pessoa, e não através do balanço dos bancos (SAVIANI- ZEOTI, 2008).

Buczynski *et al.* (2008) afirmam que o conceito de qualidade de vida é subjetivo, além de ser multidimensional, e inclui elementos de avaliação tanto positivos quanto negativos. Bom Sucesso (1998) define qualidade de vida como a renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais; ao orgulho pelo trabalho realizado; à vida emocional satisfatória; à autoestima; à imagem da instituição junto à opinião pública; ao equilíbrio entre trabalho e lazer; a horários e condições de trabalho sensatos; às oportunidades e perspectivas de carreira; à possibilidade de uso do potencial; e ao respeito a direitos e justiça nas recompensas.

Em relação à qualidade de vida no trabalho, Silva (1999) acredita que o seu objetivo é proteger o empregado e propiciar-lhe melhores condições de vida dentro e fora da organização.

Para Fernandes e Gutierrez (1998), a qualidade de vida no trabalho pode ser conseguida por uma filosofia humanista, que almeja transformar o ambiente de trabalho, considerando as expectativas dos trabalhadores.

A qualidade de vida no trabalho tem reflexo direto na vida social e no relacionamento familiar do trabalhador, que pode ser afetado negativamente, caso não tenha acesso a ela. Com isto, a qualidade dos serviços prestados também é afetada pelas más condições de trabalho, devido ao estresse, ao cansaço e à fadiga provocada por um ambiente de trabalho inadequado (SILVA, 1999).

Ainda de acordo com Silva (1999), a integridade física e a segurança do trabalhador durante a jornada de trabalho também fazem parte da qualidade de vida e pode ser garantida por meio de treinamentos, palestras e reciclagem, assim como pelo fornecimento de equipamentos de proteção individual. Os equipamentos ou as máquinas utilizados devem ser mantidos em perfeito estado de conservação, de maneira a não oferecer riscos de acidentes. Além disso, acredita-se que conviver com a ausência da qualidade de vida no trabalho (QVT) no cotidiano do trabalho pode reverter em envelhecimento funcional precoce.

De acordo com Schalock, *apud* Arcanjo *et al.* (2008), nos programas e serviços que possuem como objetivo melhorar a qualidade de vida é necessário considerar procedimentos que possam promover o estilo de vida saudável, para manter a saúde com um mínimo possível de medicações, e oferecer adaptações no ambiente e posto de trabalho, oportunizando exercícios e mobilidades.

Segundo Alvarez, *apud* Fiedler *et al.* (2006), as características de um ambiente de trabalho refletem, de maneira expressiva, as qualidades do trabalhador. Um local de trabalho deve ser sadio e agradável, proporcionar o máximo de proteção, sendo o resultado de fatores materiais ou subjetivos, e deve prevenir acidentes, doenças ocupacionais, além de favorecer o melhor relacionamento entre a empresa e o empregado

Uma questão muito presente nos ambientes de trabalho, que atualmente se relaciona à QVT, diz respeito ao presenteísmo. Berro (s.d.) comenta que presenteísmo significa a presença física do funcionário no ambiente de trabalho, porém, mental e emocionalmente falando, ele se encontra ausente, pois não consegue produzir conforme

deveria. O autor ainda menciona que os sinais do presenteísmo são dores de cabeça, dores nas costas, irritação, alergias, dores musculares, cansaço, ansiedade, angústia, irritação, depressão, insônia, estresse, distúrbios gástricos, etc. Considerando o quadro apresentado, acredita-se que o funcionário vítima do presenteísmo apresenta baixa capacidade para o trabalho.

2.2 Condições de saúde e trabalho

Odebrecht (2002) menciona que segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) a saúde deve ser vista como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não consistindo apenas em uma ausência de doença ou enfermidade.

O conceito de saúde vai muito além da ausência de doenças, englobando o estado de bem-estar interior e de satisfação pessoal, considerados quase que sinônimos de felicidade e qualidade de vida. Alimentação saudável, exercícios físicos, ausência de hábitos nocivos e o bem-estar interior, relacionado com relações sentimentais e vida sexual saudável, são os quatros aspectos da qualidade de vida (SILVA, apud COSTA, 2004).

De acordo com Buczynski *et al.* (2008), o conceito de saúde adotado pela OMS girava em torno de um conceito médico que colocava a saúde e a doença como fenômenos estritamente biológicos. Porém, o conceito médico evoluiu e a doença deixou de ser preocupação central, passando a saúde a ocupar esta posição. Assim, o foco central atualmente está em torno da prevenção e promoção à saúde. Neste sentido, o paciente passou a ser visto como uma pessoa, e não mais como um corpo.

De acordo com Pizzato (2002), vários fatores interagem, determinando o nível de saúde de uma população, entre eles a relação entre o grau de desenvolvimento do país e as condições de trabalho do seu povo.

Dias, *apud* Meira (2004), menciona que o Ministério da Saúde do Brasil reconhece que o trabalho pode ser um possível causador de doenças de origem circulatória.

Para Mendes *et al.* (1999), os trabalhadores compartilham os perfis de adoecimento e morte da população em geral em função de variáveis como idade, gênero, grupo social e outros, além daqueles derivados de sua inserção em um grupo específico de risco, relacionado à sua atividade laboral.

Uma questão muito importante para preservar a saúde no ambiente de trabalho diz respeito à alimentação equilibrada. Neste sentido, Coelho Neto (2006), executivo do Serviço de Saúde da Indústria (SESI), mencionou em uma entrevista que pequenas ações por parte da empresa no que diz respeito à melhoria da refeição oferecida podem ter grande impacto sobre a saúde do trabalhador, *uma vez que se o trabalhador tem alimentação balanceada, produz melhor, sente-se mais disposto e apresenta menos problemas de obesidade, hipertensão e diabetes.*

Um fator que se relaciona diretamente à ausência da saúde no trabalho diz respeito ao absenteísmo.

O absenteísmo reflete um quadro de sofrimento dos trabalhadores, tanto no ambiente de trabalho quanto em suas vidas privadas, diante da impossibilidade de terem uma infra-estrutura doméstica que lhes permita sair com tranquilidade para trabalhar. (GODOY et al., 2006).

Para tanto, Rocha (2003) ressalta que as licenças de curta duração podem indicar um processo de desgaste biopsíquico do trabalhador, a partir do momento em que a licença-saúde se torna um instrumento importante para repor a força de trabalho.

De acordo com Murofuse e Marziale (2005), o mesmo trabalho que tornou possível a humanização do homem tem acarretado diversos problemas para a saúde do trabalhador. Dentre estes problemas, têm-se destacado as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, também denominadas DORT.

A presença de doenças osteomusculares no local de trabalho está ligada a posições forçadas, gestos repetitivos, ritmo de trabalho penoso e condições difíceis de trabalho (BRASIL, 2003).

Raffone e Hennigton (2005) constataram que trabalhadores que apresentavam reduzida capacidade para o trabalho tinham as doenças músculo-esqueléticas como as mais diagnosticadas por médico. Neste sentido, tem-se a pesquisa desenvolvida por Couto, *apud* Murofuse (2004, p. 78), ressaltando que:

As dorsalgias estão entre as queixas mais frequentes da população em geral e ocupa lugar de destaque entre as causas de concessão de auxílio-doença previdenciário e de aposentadoria por invalidez.

Para Magnano *et al.* (2007), os distúrbios músculo-esqueléticos aumentaram a partir da década de 1980, acometendo trabalhadores tanto de países desenvolvidos como subdesenvolvidos, levando-os a diferentes graus de incapacidade funcional.

Outra causa frequente de absenteísmo no trabalho relaciona-se às doenças respiratórias, dentre elas destacam-se a sinusite e a faringite. Brasil (2003) enfatiza que sinusite é uma inflamação dos seios paranasais, que pode ser causada por vírus, bactérias, fungos ou por reações alérgicas. Ainda de acordo com o referido manual, faringite é qualquer inflamação aguda da faringe e, assim como a sinusite, sua causa também relaciona-se a bactérias, vírus ou fungos.

2.3 Capacidade para o trabalho

De acordo com Williams, *apud* Meira (2004), a capacidade para o trabalho significa a aptidão do trabalhador para desempenhar suas funções no trabalho.

Tuomi *et al.* (2005) concordam ao afirmarem que a capacidade para o trabalho é a base do bem-estar para todas as pessoas. No entanto, cada trabalhador desenvolve sua própria capacidade para o trabalho e muitos fatores podem afetá-la, como estilo de vida, exigências do trabalho, estresse, processo de envelhecimento e saúde. Porém, a saúde é considerada o fator que exerce o maior impacto sobre a capacidade para o trabalho.

Segundo Martinez e Latorre (2006), o papel da saúde física sobre a capacidade para o trabalho está comprovado em vários estudos, em especial no que diz respeito à capacidade funcional e à presença de doenças.

Fischer *et al.* (2005) enfatizam que a adoção de hábitos de vida não-saudáveis, como o consumo de álcool e fumo, e as más condições de vida podem agravar, bem como acelerar, as ocorrências que dizem respeito à perda de capacidade para o trabalho.

Nesse contexto, Bartolomeu (1998) salienta que os trabalhadores que executam tarefas relativas ao processo de higienização das roupas em ambiente de lavanderia necessitam ter capacitação, saúde, satisfação com relação às condições do ambiente de trabalho, motivação, estímulo e domínio do processo, pois estas são características consideradas fundamentais na melhoria da qualidade de vida no trabalho. Devem ser considerados, ainda, os valores pessoais e os da organização, uma vez que o desenvolvimento dos indivíduos dentro da empresa está diretamente ligado à conformidade entre esses valores.

Dessa forma, Belluschi e Fischer (1999) ressaltam que deve existir equilíbrio entre a capacidade dos trabalhadores, as exigências e os fatores estressantes do trabalho para que não se perca a capacidade de desempenhá-lo. Deve-se também fazer uma

avaliação frequente da melhoria das condições de trabalho e dos agentes que desencadeiam sintomas, lesões e doenças, uma vez que é necessário proporcionar ao trabalhador um estilo de vida ativo, saudável e condições de trabalho adequadas para otimizar sua capacidade funcional e sua saúde.

Um trabalhador com a capacidade funcional diminuída torna-se menos produtivo, tem baixa qualidade nas tomadas de decisão e fica mais ausente no trabalho.

Raffone e Hennington (2005) constataram que trabalhadores que praticam alguma atividade física possuem maior probabilidade de apresentar boa capacidade de trabalho que aqueles aos que não praticam nenhuma atividade física.

Para Williams e Liira, *apud* Meira (2004), a avaliação da capacidade para o trabalho apresenta-se como necessária, visto que auxilia na priorização e na identificação de trabalhadores que precisam ou precisarão, em um dado período de tempo, do apoio dos serviços de saúde; além disto, a avaliação irá garantir uma ação preventiva que poderá otimizar as condições estabelecidas para prevenir a diminuição precoce da capacidade para o trabalho.

2.3.1 Origem e principais definições da capacidade para o trabalho por Tuomi e Fischer

No início da década de 1980, pesquisadores do Instituto de Saúde Ocupacional da Finlândia desenvolveram um questionário para avaliar a capacidade funcional, por meio da determinação do índice de capacidade para o trabalho (ICT). Pesquisadores têm utilizado esse questionário para identificar situações de perda da capacidade laboral precoce, visando também auxiliar na prevenção de doenças, na manutenção da saúde dos trabalhadores e na melhoria da qualidade de vida no trabalho. O instrumento foi traduzido para o português no início da década de 1990, e desde então têm sido realizados estudos no Brasil e no exterior, procurando mostrar as relações entre envelhecimento e trabalho (SILVA, 1996).

Esse índice destina-se a apoiar o trabalhador e pode ser usado desde o começo, quando um trabalhador ingressa na força de trabalho, auxiliando nas medidas para as atividades que mantenham sua capacidade para o trabalho, as quais podem ser asseguradas desde os estágios iniciais. (TUOMI et al., 2005)

Fischer (2005) salienta que a definição conceitual desse índice é *quão bem está, ou estará um trabalhador no presente ou num futuro próximo, e quão capaz ele ou ela estão para executar seu trabalho, em função das exigências, de seu estado de saúde e de suas capacidades físicas e mentais.*

2.4 Envelhecimento

O envelhecimento da população é um fenômeno mundial e pode ser entendido como a consequência da passagem do tempo ou como o processo cronológico pelo qual um indivíduo se torna mais velho (WIKIPEDIA, 2007). O envelhecimento deixou de ser preocupação apenas dos países desenvolvidos, e passou a ser preocupação também de países em desenvolvimento.

O Brasil, como o mundo, está passando por um processo de transição demográfica, que se caracteriza pelo aumento no número de pessoas que estão envelhecendo, o que leva ao envelhecimento da população em idade produtiva e da força de trabalho (ANDRADE, 2002).

Para tanto, Odebrecht (2003) afirma que a proporção de trabalhadores acima de 45 anos no Brasil tende a aumentar consideravelmente nas próximas décadas. Neste sentido, Pastore, *apud* Odebrecht, comenta *que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indica que 40 % das pessoas com mais de 70 anos continuam trabalhando e gerando renda familiar.*

Muitos estudos mostram que embora sejamos um país de mão-de-obra mais “amadurecida”, as empresas contratam somente pessoas jovens e relacionam este fato ao vigor da força física, porém existem registros de que a preferência pela contratação de pessoas mais jovens não é uma novidade, esta situação aconteceu muito antes da 2^a Guerra Mundial. Para tanto, Laville e Valkoff (2007) afirmam que desde o século XIX, devido à expansão da industrialização, a burguesia industrial já temia a queda da produção dos trabalhadores mais velhos, em função do desgaste. Enfatizam também que, em 1885, um relatório apresentado por Mazzeran mostra que em trabalhos realizados em minas eram os mineiros mais jovens que desciam ao fundo do poço, já aqueles funcionários tidos como “desgastados” trabalhavam na superfície, onde o trabalho não era considerado tão pesado. Após a 2^a Guerra Mundial surgiram estudos que tinham como objetivo mostrar os constrangimentos associados à idade, em virtude do envelhecimento, ou seja, o objetivo principal desses estudos consistia em mostrar

que o mercado já não estava mais absorvendo funcionários que se encontravam em determinadas faixas etárias.

Nesse contexto, Borges (2006) enfatiza que refletir sobre o processo de envelhecimento/trabalho é indispensável para que possam ser implementadas ações de promoção à saúde, que visem a preservação da capacidade para o trabalho da população que se encontra em idade produtiva, ou seja, para reduzir/evitar o envelhecimento funcional.

Bellusci e Fischer (1999) afirmam que as exigências e os fatores de estresse no trabalho precisam estar equilibrados com a capacidade dos trabalhadores, para que eles não envelheçam funcionalmente.

Pesquisas realizadas por Ilmarinen *et al.*, *apud* Bellusci (1999), ressaltam que quando o trabalhador tem mais experiência nas tarefas que executa, as exigências do trabalho, especialmente as mentais, tendem a aumentar, podendo levar ao envelhecimento funcional precoce. Por outro lado, Monteiro (1999) argumenta que funcionários mais velhos são mais saudáveis do que funcionários mais novos; estes costumam apresentar maior número de doenças que os mais velhos.

O envelhecimento precoce pode levar ao desenvolvimento de doenças que impedem a pessoa de continuar executando determinada tarefa, ou mesmo manter-se no trabalho, tanto que uma das preocupações que se tem hoje é quanto ao sistema previdenciário mundial, pois a quantidade de pessoas idosas está crescendo, enquanto o número daqueles que irão repor a força de trabalho dessa parte da população não está aumentando proporcionalmente. Além de haver um natural afastamento do trabalho em decorrência do tempo de serviço, um grande número de trabalhadores é afastado anualmente de seus postos, por ficarem doentes (FISCHER, 2006).

Ilmarinem *et al.*, *apud* Fischer *et al.* (2005), afirmam que os cuidados com a prevenção do envelhecimento funcional precoce devem constituir o objetivo a ser implantado em todas as empresas e na sociedade em geral. Em países como o Brasil, trabalhadores com idade inferior a 45 anos já devem ser motivo de preocupação, no que diz respeito ao envelhecimento funcional precoce.

Salerno *et al.*, citados por Borges (2006), relataram que estudos realizados nos hospitais universitários de Roma mostram que as mulheres têm envelhecimento funcional acelerado quando as demandas familiares aumentam.

Sell (2002) ressalta que o envelhecimento repercute em perda de força muscular, acuidade auditiva e visual, etc. Neste sentido, Sinhoreli (s.d.) enfatiza, em

estudo sobre a perda da força muscular, que o pico da força no ser humano é atingido entre os 20 e 30 anos de idade. Após este período tem início a redução gradual e progressiva, tornando-se clinicamente perceptível a partir dos 60 anos. Segundo Odebrecht (2006), disfunção na visão para longe é esperada somente a partir dos 45 anos.

2.5 Acidentes de trabalho e o ambiente de lavanderia

Segundo Nascimento (2002), as estimativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentam que, em todo o mundo, os acidentes e as doenças do trabalho matam, por ano, cerca de 2 milhões de trabalhadores, devendo ser ressaltado que as doenças relacionadas ao trabalho respondem por 1,6 milhão de mortes, enquanto os acidentes de trabalho por 360 mil mortes. O número de mortes causadas por acidentes e doenças relacionadas ao trabalho ultrapassa o de epidemias, como a AIDS.

Teixeira (2003) afirma que todo trabalhador no exercício de sua profissão está sujeito a um acidente no trabalho, e que algumas profissões apresentam probabilidades maiores que outras. A teoria do risco de acidente do trabalho aponta os principais agentes de riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho, são eles: físicos, químicos, mecânicos, biológicos, ergonômicos e, mais recentemente, os psicossociais, em razão da crescente exposição do trabalhador a situações de tensão e estresse no trabalho.

Dopler (2007) defende que o acidente de trabalho é quase sempre o resultado da combinação de fatores técnico, organizacional e humano

Para Cunha e Bartolomeu (2003), o local de trabalho e sua estrutura têm papel muito importante no funcionamento de uma lavanderia, uma vez que condições físicas inadequadas podem acarretar diversos problemas, como: dificuldade de higienização; realização não adequada dos processos de lavagem, armazenagem e distribuição de roupas; disseminação de infecções hospitalares; gasto excessivo de tempo; aumento dos custos operacionais; bem como estresse aos funcionários.

Segundo Fontes (2003), a lavanderia é caracterizada como um local onde é desenvolvido um trabalho intensivo, que exige dos trabalhadores alta produtividade em tempo limitado e, muitas vezes, em condições insalubres e inadequadas. Pelo fato de ser um serviço pesado, as atividades realizadas nesse setor provocam desgaste físico para o funcionário, podendo ser considerado um trabalho estressante. Esse desgaste, aliado a

um ambiente que, muitas vezes, se apresenta inadequado, em termos de estrutura física e salubridade, pode contribuir de forma significativa para a baixa qualidade de vida, em que o cansaço e o estresse acumulados dificultam a convivência familiar e social, gerando, assim, um custo elevado de produção, visto que podem causar o re-trabalho (FARIAS *et al.*, 2003).

Nesse sentido, Bartolomeu (1998) salienta que é preciso analisar as condições de trabalho na lavanderia, pois as características do ambiente físico, como temperatura, ruídos, vibrações, cores, limpeza, entre outros, podem afetar o homem durante a realização do seu trabalho, ocasionando danos à sua saúde, além de interferir na execução das tarefas. Emídio e Mafra (2003) corroboram com a autora mencionada, ao enfatizarem que embora o ser humano seja capaz de se adaptar às diversas condições ambientais, ele gasta muito mais energia na realização de tarefas quando fatores como níveis de conforto térmico, acústico, lumínico, cores, entre outros, não lhe são favoráveis.

Em relação ao conforto acústico, de acordo com Gerges (2000) o ruído não causa apenas problemas auditivos, mas também nervosismo, irritabilidade, ansiedade, taquicardia, hipertensão arterial, etc.

No que diz respeito ao trabalho em lavanderia, alguns autores ressaltam que é necessário repensar a jornada de trabalho dos funcionários, uma vez que muitos se sentem insatisfeitos com o trabalho em turno. Reiber *et al.*, *apud* Borges (2007), dizem que o trabalho em turnos pode estar acompanhado de fadiga e de distúrbios de humor, e ainda pode agravar problemas cardiovasculares e gastrintestinais.

Marziale e Roizestraten, *apud* Borges (2007), corroboram ao afirmarem que em estudo realizado a partir do trabalho com enfermeiras verificou-se que a alternância entre os turnos prejudica a saúde, a vida sociofamiliar, bem como a vida profissional.

Ainda em relação ao trabalho realizado em lavanderias, Castro e Chequer (2001) chamam atenção para a contratação de pessoas escolarizadas, devido à responsabilidade e aos riscos do trabalho desenvolvido nesse setor. Segundo os autores, é fundamental que funcionários desse setor sejam pessoas qualificadas, devendo, desta forma, estar cursando ou possuir pelo menos o ensino fundamental completo. Haddad, *apud* Fontes (2003), salienta a importância de os trabalhadores terem a possibilidade de autodesenvolvimento em seu trabalho, de aquisição de novos conhecimentos e de perspectivas de sua aplicação prática.

2.6 Divisão sexual do trabalho e lavanderias

Sanches e Gebrim (2003) afirmam que as mulheres estão, cada vez mais, em maior número no mercado de trabalho; no entanto esta inserção pode ser considerada vulnerável, uma vez que a maioria delas tem sido absorvida em maior número pelo mercado informal, sem ter carteira assinada. Torgém e Kilbom, *apud* Messing e Chatigny (2007), enfatizam que em uma pesquisa realizada na França ficou comprovado que os homens são expostos com maior frequência a situações perigosas, a ambientes desconfortáveis, a horários prolongados, a perigos físicos, etc.

Messing e Chatigny (2007) afirmam que a divisão sexual do trabalho é uma realidade nas empresas, e esta não está necessariamente relacionada apenas às exigências físicas, conforme alguns autores apresentam, mas também à variação geográfica e temporal, às exigências psicológicas/cognitivas, entre outras.

No tocante à questão da divisão sexual do trabalho em lavanderias, Fontes (2003) menciona que *embora a atividade de cuidado com as roupas esteja, ainda, enraizada na ideologia de gênero, os homens têm tido envolvimento com essa atividade, ainda que alocados nos setores onde é exigida a força física, como é o caso dos setores de lavagem e centrifugagem.*

Silva (2006) afirma que a divisão sexual do trabalho em lavanderias foi comprovada por autores como Bartolomeu (1998) e Calegari (2003), que constataram que nas lavanderias por eles estudadas as mulheres não trabalhavam em postos de lavagem, centrifugagem e nem de secagem, ou seja, nestes postos trabalhavam apenas homens. Ainda de acordo com Silva (2006), essas atitudes vêm reforçar a ideia de que as atividades mais pesadas são de responsabilidade dos homens, uma vez que eles possuem mais força física do que as mulheres, estando as atividades consideradas mais leves, como passadoria e dobragem, sob a responsabilidade das mulheres.

2.7 Serviços terceirizados

Inúmeras transformações sociais, políticas e econômicas são deferidas e destinadas aos diferentes setores da sociedade, num ritmo acelerado e, por vezes, de modo inevitável, afetando diretamente a vida das pessoas e acarretando importantes consequências. Como não poderia deixar de ser, o mundo do trabalho é um dos setores que mais sofre influências dos novos rumos econômico-sociais, pois atualmente é a

política econômica que define as diretrizes para as políticas de organização do trabalho (NOGUEIRA, 1999).

Nesse processo de organização do trabalho destaca-se a terceirização, que segundo Chillida e Cocco (2004), diz respeito à transferência de responsabilidade de um serviço de uma empresa para outra. Ainda de acordo com as autoras, a terceirização tem sido mais uma tática de redução de custos, pela exploração de relações precárias do trabalho, do que uma redução dos custos com base em aumento de eficiência e produtividade.

Vendrame (s.d.) ressalta que para se isentar das questões de segurança e saúde no trabalho as empresas têm terceirizado suas atividades de risco ou perigo. Especificamente em serviços de processamento de roupas, a terceirização é uma tendência que tem se concretizado aos poucos. Muitos hospitais e hotéis têm terceirizado o serviço de lavanderias com o objetivo de evitar riscos e diminuir custos.

De acordo com Tilimpa (2007), há dez anos que a terceirização dos serviços de gestão e higienização têxtil vem se desenvolvendo no Brasil, e tem se tornado uma área promissora.

As empresas, a exemplo do segmento residencial, aprendem lentamente as vantagens da profissionalização da lavagem de materiais utilizados em locais como indústrias, hospitais, clínicas, hotéis, restaurantes e academias. Somente, no ano de 2005, o setor movimentou US\$ 530 milhões, ainda puxados pelas empresas que atuam no varejo residencial e faturaram US\$ 290 milhões. O potencial, porém é muito maior. Estima-se que dentro de dez anos o setor possa faturar US\$ 1,3 bilhão, dessa vez liderada pela indústria. (TILIMPA, s.d.)

Essa prática já está consolidada na Europa e nos Estados Unidos, uma vez que a terceirização de serviços de gestão e higienização têxtil chega a 80 % (ANEL, s.d.). Desta forma, Costa (2006) enfatiza que esse procedimento em grandes centros urbanos é corriqueiro, e entre os fatores que o justificam está a relação custo-benefício, já que a instalação compreende investimentos na área física e em máquinas de lavar e passar, além de gastos mensais com produtos de limpeza, água, manutenção e mão-de-obra.

3. METODOLOGIA

Como procedimentos metodológicos procurou-se, a princípio, justificar a metodologia selecionada e o tipo de pesquisa utilizada e, em seguida, caracterizar o local de estudo, a população e a amostra, o método de coleta, a análise dos dados e, ao final, as variáveis mensuradas.

3.1 O método

Para alcançar os objetivos propostos, trabalhou-se neste estudo com as metodologias qualitativa e quantitativa, respaldadas nos estudos de Portela (2004), que considera a integração desses métodos como a melhor forma de pesquisar, uma vez que para analisar com fidedignidade uma situação dada é necessário o uso de dados estatísticos e qualitativos.

3.2 Estratégia de pesquisa

De acordo com Silva e Menezes (2001), a pesquisa tem um caráter pragmático, ou seja, é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico, cujo objetivo fundamental é descobrir respostas para os problemas, mediante o emprego de métodos científicos.

Portanto, a estratégia de pesquisa adotada para realização deste estudo foi o estudo de caso. Segundo Godoy (1995), o estudo de caso visa detalhar um ambiente, de um sujeito ou de uma situação particular. Além disto, de acordo ainda com o autor, o estudo de caso tem se tornado um método eficaz para identificar como e por que certos fenômenos acontecem.

Touliatos e Compton, *apud* Fontes (2003), corroboram com os argumentos de Godoy (1995), ao mencionarem que o estudo de caso é uma técnica que permite investigar, em profundidade e por um período de tempo, um fenômeno empírico dentro de seu contexto de realidade, explorando situações cujos limites não estejam claramente definidos, além de descrever o contexto em que está sendo feita determinada investigação.

Portanto, este estudo foi de natureza exploratória e descritiva, já que foi possível maior familiaridade com o problema proposto, além de ter buscado analisar variáveis relacionadas à capacidade para o trabalho e à saúde dos funcionários de lavanderias, bem como verificar se eles apresentam sinais de envelhecimento funcional precoce e os fatores determinantes na perda da saúde e da capacidade para o trabalho e no envelhecimento funcional precoce.

3.3 Área, local e população de estudo

Este estudo foi realizado no município de Belo Horizonte, capital do Estado de Minas Gerais. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), essa é a quinta maior cidade do Brasil em termos de população. Em 2007, sua população estava em torno de 2,4 milhões de habitantes.

Dentre os serviços oferecidos em Belo Horizonte, destaca-se o de lavanderias.

Decidiu-se intencionalmente trabalhar com duas lavanderias terceirizadas, uma vez que neste tipo de ambiente são realizadas atividades consideradas desgastantes e também por considerar que lavanderias terceirizadas poderiam oferecer melhor qualidade de vida aos seus funcionários.

Especificamente, a escolha se deu em função de serem as duas maiores lavanderias de Belo Horizonte e também por serem concorrentes.

A lavanderia “A”¹ foi fundada em 1960, e desde a sua criação presta serviços de gestão e higienização, como locação de serviços de lavanderia e de esterilização para áreas hospitalares, hoteleiras, moteleiras e industriais. Atualmente presta serviços em seis Estados (Amazonas, Bahia, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Santa Catarina e São Paulo). Possui hoje na cidade de Belo Horizonte cerca de 70 funcionários.

A lavanderia “B” atua no mercado mineiro de higienização têxtil desde 1962. Atualmente higieniza roupas hospitalares, moteleira e hoteleira. Esta lavanderia conta com cerca de 122 funcionários, que são encarregados de transportar as roupas, higienizá-las e devolvê-las em perfeitas condições de uso aos demandantes.

A população que fez parte deste estudo foi constituída por funcionários que trabalhavam há mais de um ano nas lavanderias e que demonstraram interesse em participar da pesquisa. Assim, trabalhou-se com uma amostra intencional estratificada. Para selecioná-la, fez-se contato com as duas lavanderias, solicitando aos seus responsáveis que fossem fornecidos os nomes e a função daqueles funcionários que trabalhavam há pelo menos um ano na empresa e que executassem atividades dentro do ambiente da lavanderia.

De posse dos dados, procurou-se selecionar os funcionários por função e, posteriormente, optou-se por selecionar aqueles que tinham mais tempo de serviço na empresa e que poderiam ser mais suscetíveis à perda da capacidade funcional. Assim, 22 funcionários atendiam aos requisitos colocados no início do trabalho.

3.4 Representação dos cargos do setor de produção das lavanderias estudadas

A Figura 1 representa a estrutura das lavanderias, mostrando a distribuição das atividades que são desenvolvidas no setor de produção.

¹ A fim de preservar as lavanderias, bem como seus funcionários, foram utilizadas as denominações lavanderia “A” e “B”.

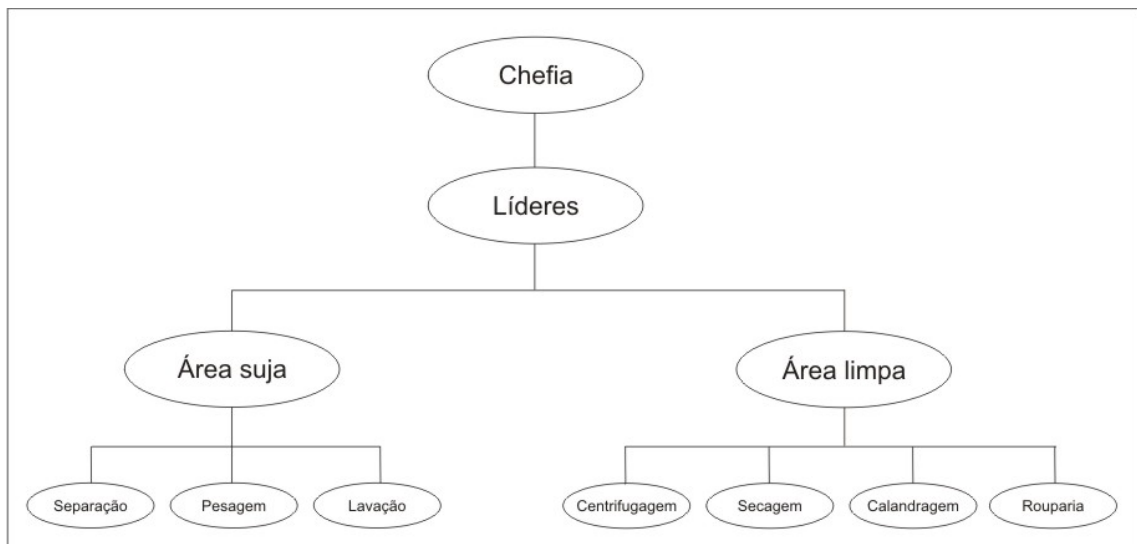


Figura 1 – Estrutura das lavanderias, ilustrando a distribuição das atividades desenvolvidas no setor de produção.

3.5 Procedimentos para coleta e análise dos dados

Os dados foram obtidos de fontes de origem primária e secundária, buscando subsidiar às seguintes fases.

- 1ª fase:

A primeira fase constou de entrevista com os supervisores de recursos humanos das lavanderias, cujo roteiro está no Apêndice A. De acordo com Haguette (2003), a entrevista pode ser definida como um processo de interação entre duas pessoas, em que o entrevistador tem por objetivo obter informações por parte do entrevistado.

- 2ª fase:

Nesta fase realizou-se uma entrevista semiestruturada com os funcionários das lavanderias, adaptada de um instrumento proposto por Odebrecht (2002), que pode ser vista no Apêndice B. Neste instrumento, Odebrecht busca analisar o ambiente de trabalho, o perfil psicológico do trabalhador e seu estado diante dos indicadores de envelhecimento.

Optou-se por trabalhar com entrevista semiestruturada, pelo fato de o entrevistador ter uma participação mais ativa do que na entrevista estruturada. Além de

observar um roteiro, ele pode fazer perguntas que a princípio não estavam previstas, mas que são fundamentais para entender melhor o objeto de estudo.

Ressalta-se que algumas entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas. Optou-se por manter o anonimato do trabalhador, e para isto foram utilizadas as seguintes denominações: entrevistado 1, entrevistado 2, entrevistado 3, etc.

Para tabular os dados da entrevista utilizou-se o programa *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*. O SPSS é um programa de computador que realiza análises estatísticas, considerando as características particulares das pesquisas nas ciências sociais.

- 3ª fase:

Nesta fase, fez-se medição de temperatura e ruído nas duas lavanderias, utilizando-se equipamentos específicos, descritos a seguir:

- IBUTG: denominado índice de bulbo úmido - termômetro de globo. Consiste em um aparelho que avalia a exposição ao calor. Possui três termômetros específicos: termômetro de bulbo úmido, termômetro de globo e termômetro de bulbo seco.

De acordo com Couto (1995), o IBUTG funciona como um indicador que engloba os principais fatores causadores da sobrecarga térmica, fornecendo uma escala de tempo de trabalho e de tempo de repouso para uma dada situação.

Ressalta-se que as medições foram realizadas durante um período de três horas, tanto na lavanderia “A”, quanto na lavanderia “B”. Na lavanderia “A” o equipamento ficou próximo às prensas e na lavanderia “B”, próximo às calandras. A escolha desses locais deve-se às inúmeras reclamações feitas pelos funcionários de ambas as lavanderias, durante a entrevista, quanto ao calor excessivo emitido por esses equipamentos.

- Dosímetro: objetivou-se com este aparelho medir o nível de ruído que os funcionários da lavanderia estavam expostos durante a jornada de trabalho. Neste sentido, utilizou-se um dosímetro digital portátil. Este aparelho é composto por uma unidade leitora e por alguns *dosebdges*. Neste estudo, utilizou-se a unidade leitora, bem como dois *dosebdges*. Os *dosebdges* atuam como microfones, sendo colocados o mais perto possível da zona auditiva do trabalhador, uma vez que captam o ruído do ambiente e os transportam através de um sistema infravermelho para a unidade leitora conectada a um cabo, que, por sua vez, é conectado ao CPU de um computador. Com isto, as informações são geradas em um banco de dados, que aponta o nível máximo de ruído

durante a jornada de trabalho, sendo a dose apresentada em porcentagem e os níveis de ruídos armazenados minuto a minuto.

A medição realizada com o dosímetro teve duração de 5h30min. nas duas lavanderias. Foram escolhidos funcionários da calandra e da secadora para ficarem com os *dosebadges*. A opção por esses funcionários se deve ao fato de que durante as visitas identificou-se que esses aparelhos emitiam grande ruído e também em função das reclamações dos funcionários no tocante a estes aparelhos.

Os dados gerados pelo dosímetro foram confrontados com a Norma Regulamentadora 15 (NR-15), que trata de atividades e operações insalubres.

4ª fase:

Na quarta fase, foram mapeados e analisados os atestados médicos apresentados às empresas pelos funcionários como justificativa pelas faltas, nos períodos de junho a setembro de 2007 e de novembro de 2007 a janeiro de 2008. As informações contidas nos atestados foram confrontadas com o CID-10 (Código Internacional de Doenças) do Ministério da Saúde do Brasil.

5ª fase:

Nesta fase realizou-se observação não-participante. Objetivou-se com a observação maior interação com os funcionários, a fim de conhecer a rotina de trabalho, facilitando, por conseguinte, maior subsídio para análise dos dados conseguidos a campo, considerando aqueles que envolvem a percepção dos trabalhador sobre sua saúde e seu trabalho.

6ª fase:

Nesta fase buscou-se analisar os dados e discutir seus resultados, para concluir o estudo e responder aos seus objetivos.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Em função dos objetivos propostos, os dados foram discutidos em termos da caracterização do ambiente laboral e suas possíveis interferências no envelhecimento funcional precoce, em relação à especificação do perfil pessoal, laboral e do estilo de vida dos funcionários; e da análise das conclusões de saúde e do absenteísmo dos trabalhadores, bem como de suas percepções sobre o estado de saúde e as características do trabalho.

4.1 Avaliação do ambiente de trabalho das lavanderias

A avaliação do ambiente de trabalho foi realizada pela medição do ambiente térmico e acústico.

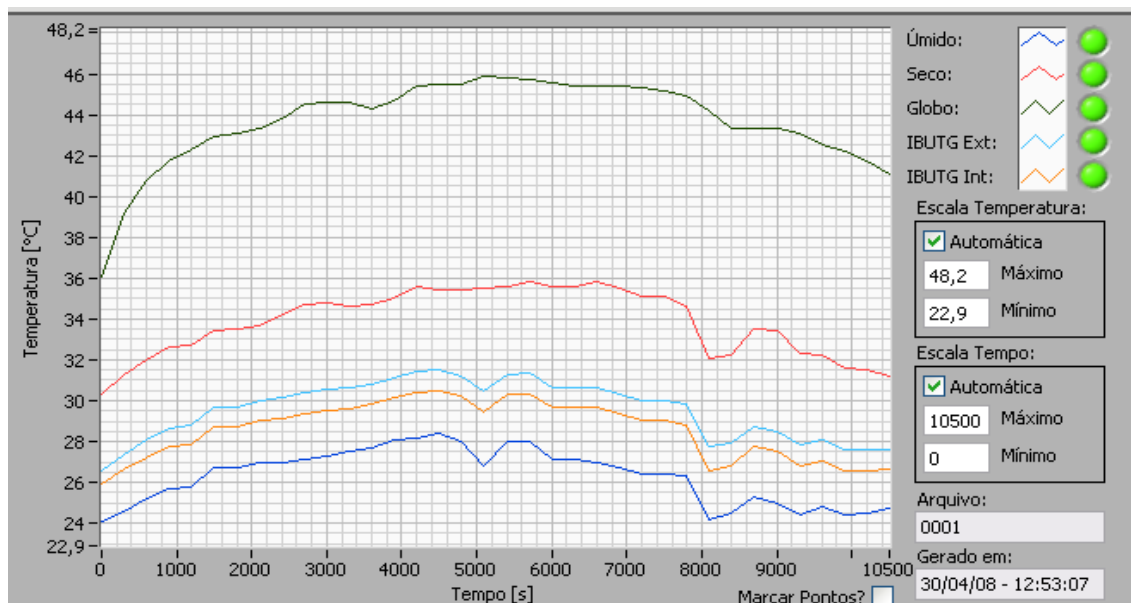
4.1.1 Avaliação do ambiente térmico

Para avaliação do ambiente térmico das lavanderias utilizou-se o IBUTG – índice de bulbo úmido – termômetro de globo. Em ambas as lavanderias o equipamento foi situado no local em que a maior parte dos funcionários reclamava de calor excessivo. Assim, na lavanderia “A” o IBUTG ficou situado próximo às prensas, e na lavanderia “B” ficou no meio do ambiente, bem próximo às calandras.

A avaliação da lavanderia “A” ocorreu no dia 30/4/2008, de 12h53min. às 15h53min. As leituras foram feitas a cada 60 segundos; portanto, ao final da avaliação

teve-se um total de 480 leituras. A avaliação da lavanderia “B” ocorreu no 1º/5/2008 entre 12h50min. e 15h50min. Assim, como ocorreu na lavanderia “A”, as leituras foram feitas a cada 60 segundos, e ao final da avaliação teve-se um total de 480 leituras.

No tocante às medições da lavanderia “A” (Figura 2), obteve-se como resposta que a temperatura mínima naquele dia foi de 22,9° C e a máxima de 48,2° C. De acordo com Couto, *apud* Silva (2007), o ambiente de trabalho deve estar com temperatura entre 20 e 23° C. Conforme Verdussen, *apud* Fiedler *et al.* (2006), a temperatura é um ponto que deve merecer o maior cuidado quando se busca criar condições ambientais de trabalho adequadas; há temperaturas que oferecem sensação de conforto, enquanto outras promovem sensações desagradáveis e até prejudiciais à saúde. Ainda de acordo com o autor, em ambientes de temperatura elevada ocorrem redução na velocidade das reações e diminuição da agilidade mental, o que aumenta a possibilidade de acidentes, além de afetar significativamente o rendimento. Neste sentido, é necessário que intervenções sejam feitas nessa lavanderia, a fim de reduzir a temperatura elevada.

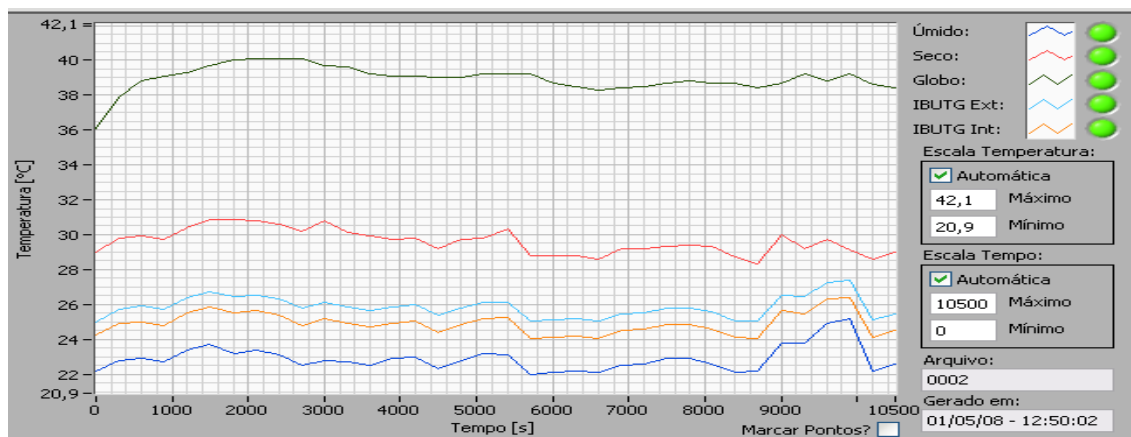


Fonte: dados da pesquisa.

Figura 2 – Medição conforto térmico na lavanderia “A”. Belo Horizonte-MG, 2008.

Na lavanderia “B” foram constatadas temperaturas mínima de 20,9° C e máxima de 42,1° C (Figura 3).

A Norma Regulamentadora 15 (NR-15) estabelece que pausas durante o trabalho são necessárias quando a temperatura ultrapassa 26,7° C.



Fonte: dados da pesquisa.

Figura 3 – Medição do conforto térmico na lavanderia “B”. Belo Horizonte-MG, 2008.

Recomenda-se que também na lavanderia “B” sejam realizadas intervenções com o objetivo de sanar a temperatura elevada.

Quando o homem é obrigado a suportar altas temperaturas, seu rendimento cai, a velocidade do trabalho diminui, as pausas se tornam maiores e mais frequentes, o grau de concentração diminui e a frequência de erros e de acidentes tende a aumentar significativamente, sobretudo a partir dos 30° C (FIEDLER *et al.*, 2006).

4.1.2 Avaliação do ambiente acústico das lavanderias

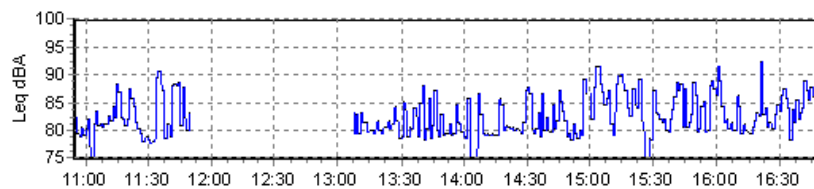
Existe atualmente grande preocupação com a associação entre o ambiente laboral e as condições ambientais básicas, assim, a fim de investigar o ambiente acústico das lavanderias, utilizou-se um aparelho dosímetro. Foram escolhidos dois funcionários de cada lavanderia para que ficassem com o *dosebadge* próximo à zona auditiva, por cerca de 5h30min. Para tanto, foram selecionados, com a ajuda da coordenadora da lavanderia “A” e do técnico de segurança do trabalho na lavanderia “B”, um funcionário que executasse funções na calandra e um que tivesse funções na secadora. Faz-se importante ressaltar que a opção por funcionários da calandra e da secadora se deve ao fato de, durante as visitas, ter sido identificado que as lavanderias, no geral, são ambientes muito ruidosos, porém o ruído emitido pelas calandras e secadoras parecia ser mais intenso quando comparados a outros equipamentos.

Assim, verificou-se que na lavanderia “A” o ruído emitido pela calandra ficou em torno de 84 dB, valor que se encontra no limite aceitável pela NR-15, no que diz

respeito à jornada de trabalho de 8 horas diárias (Figura 4). Na secadora verificou-se que o nível de ruído ficou em torno de 86,9 dB, extrapolando o permitido pelo NR-15, pois de acordo com esta norma o nível de ruído máximo aceitável para uma jornada de 8 horas semanais deve ser de 85 dB (Figura 5). Nesse contexto, Odebrecht (2002) afirma que o trabalho, ao ser realizado em condições ambientais desfavoráveis, pode acelerar ou agravar o envelhecimento funcional, tornando-o patológico e com repercussões negativas sobre a capacidade para o trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores. Para Gerges (2000), o ruído não causa apenas problemas auditivos, mas também nervosismo, irritabilidade, ansiedade, taquicardia, hipertensão arterial, etc.

Calandra

Meas.Time	10:55 14/04/2008
TWA dBA Q=5	0
doseBadge	1608
Est.Dose %	77
Lavg dBA Q=5	0
Run Duration	04:32:25
Dose %	44
Leq dBA	84

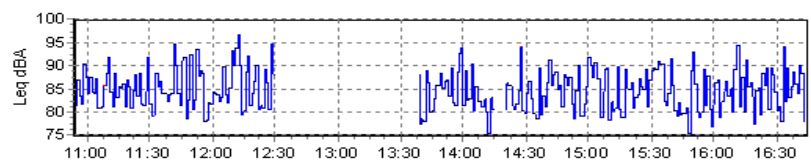


Fonte: dados da pesquisa.

Figura 4 – Medição do conforto acústico na calandra da lavanderia “A”. Belo Horizonte-MG, 2008.

Secadora

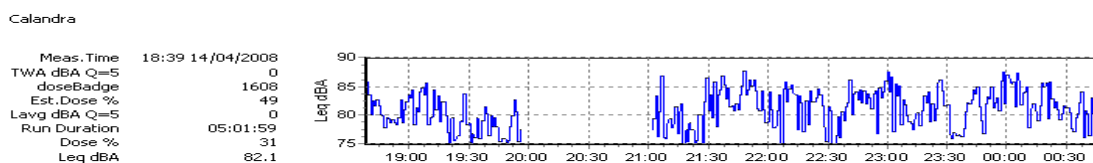
Meas.Time	10:54 14/04/2008
TWA dBA Q=5	0
doseBadge	1070
Est.Dose %	151
Lavg dBA Q=5	0
Run Duration	04:35:51
Dose %	87
Leq dBA	86.9



Fonte: dados da pesquisa.

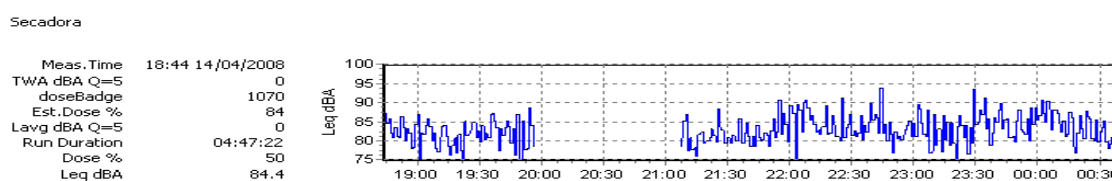
Figura 5 – Medição do conforto acústico na secadora da lavanderia “A”. Belo Horizonte-MG, 2008.

No que diz respeito à lavanderia “B”, identificou-se que os equipamentos não ultrapassaram os limites estabelecidos pela NR-15, embora estejam bem próximos ao limite considerável como aceitável, já que foram identificados um registro de 82,1 dB na calandra (Figura 6) e de 84,4 dB na secadora (Figura 7). Assim, é necessário que essa lavanderia defina com urgência estratégias para minimizar a frequência de ruídos em



Fonte: dados da pesquisa.

Figura 6 – Medição do conforto acústico na calandra da lavanderia “B”. Belo Horizonte-MG, 2008.



Fonte: dados da pesquisa.

Figura 7 – Medição do conforto acústico na secadora da lavanderia “B”. Belo Horizonte-MG, 2008.

seu ambiente, uma vez que os funcionários ficam expostos a estes por 12 horas. Emídio e Mafra (2003) salientam que o ser humano é capaz de se adaptar às diversas condições ambientais, no entanto ele gasta muito mais energia na realização de tarefas quando fatores, como níveis de conforto térmico, acústico, lumínico, cores, entre outros, não lhe são favoráveis.

4.2 Caracterização do perfil dos funcionários entrevistados nas lavanderias A e B

A caracterização do perfil dos funcionários foi feita especificamente nas lavanderias pesquisadas. No tocante ao perfil dos funcionários participantes deste estudo, detectou-se que 63,6 % dos respondentes são do sexo feminino, casados (45,4 %), com faixa etária entre 18 e 30 anos (36,3 %), conforme pode ser verificado na Tabela 1. É importante salientar que em uma das lavanderias selecionadas não foram encontradas, dentre os entrevistados, pessoas com idade superior a 50 anos, o que mostra que algumas lavanderias têm optado pela contratação de mão-de-obra jovem. Este fato pode ser corroborado com a entrevista realizada com o diretor de recursos humanos de uma das lavanderias, que ressaltou que um dos critérios exigidos para contratação é idade máxima de 35 anos. Ainda de acordo com esse entrevistado, a

Tabela 1 – Perfil* dos funcionários das lavanderias. Belo Horizonte-MG, 2008

Variáveis	Número	Porcentagem (%)
Sexo		
Feminino	14	63,60
Masculino	8	36,30
Estado civil		
Solteiro (a)	9	40,90
Casado (a)	10	45,40
Viúvo (a)	1	4,54
Divorciado (a)	2	9,09
Faixa etária		
De 18 a 30 anos	8	36,30
De 31 a 40 anos	6	27,20
De 41 a 50 anos	6	27,20
De 51 a 60 anos	2	9,09
Número de dependentes		
Nenhum	6	27,20
De 1 a 3	13	59,00
De 4 a 6	3	13,60
Anos de estudo		
De 1 a 4 anos	5	22,70
De 5 a 7 anos	6	27,20
De 8 a 12 anos	11	50,00
Tipo de residência		
Própria	13	59,00
Alugada/Favor	9	40,90
Renda mensal familiar		
Até R\$ 500,00	9	40,90
De R\$ 500,00 a R\$1.000,00	5	22,70
De R\$1000,00 a R\$1.500,00	7	31,80
Total	22	100,00

* Fonte: dados da pesquisa.

empresa considera ideal a idade de 35 a 45 anos, pois nessa fase da vida os funcionários são mais maduros e mais comprometidos com seu trabalho, mas em função de o trabalho em lavanderia ser pesado torna-se inviável contratar funcionários acima de 35 anos.

É importante mencionar que as atividades executadas em ambientes de lavanderias são consideradas pesadas, pois exigem grande força física dos funcionários. Além disto, os funcionários permanecem em pé durante a jornada de trabalho e precisam manter-se concentrados nas atividades que estão desempenhando. Assim, entende-se que para a empresa é melhor contratar mão-de-obra jovem, embora imatura, mas que suporta melhor o trabalho pesado. Desta forma, é importante mencionar que a contratação de pessoas jovens em lavanderias tem se tornado uma prática cada vez mais comum, em virtude de suas exigências.

De acordo com Fontes (2003), uma lavanderia é caracterizada como um local onde é desenvolvido trabalho intensivo, que exige dos funcionários alta produtividade em tempo limitado e em condições, muitas vezes, insalubres e inadequadas. Pelo fato de ser um serviço pesado, as atividades realizadas nesse setor provocam desgaste físico no funcionário, podendo ser considerado um trabalho estressante. O desgaste, aliado a um ambiente que, muitas vezes, se apresenta inadequado em termos de estrutura física e salubridade, pode contribuir de forma significativa para a baixa qualidade de vida, em que o cansaço e o estresse acumulados dificultam a convivência familiar e social, gerando-se assim custo elevado de produção, visto que podem causar o re-trabalho dentro do processo produtivo (FARIAS *et al.*, 2003).

Ainda quanto à preferência pela contratação de trabalhadores jovens em relação a certos tipos de trabalho considerados como desgastantes, Laville e Valkoff (2007) afirmam que desde o século XIX, devido à expansão da industrialização, a burguesia industrial já temia a baixa da produção dos trabalhadores mais velhos, em função do desgaste. Neste contexto, os autores afirmam que, desde 1885, em trabalhos realizados em minas era possível notar a diferença entre tarefas desempenhadas por pessoas jovens e por pessoas mais velhas, uma vez que o ato de descer ao fundo da mina cabia somente aos jovens, já que a tarefa era considerada árdua demais para ser desenvolvidas pelos mais velhos.

Entretanto, ao examinar estudos de pesquisadores como Odebrecht (2002), que enfatizam o envelhecimento da mão-de-obra no Brasil nas próximas décadas, passa-se a acreditar veemente que daqui a alguns anos não será mais possível fazer a diferenciação da idade em função da exigência física requerida pelo trabalho, primeiro pelo argumento anterior, segundo porque o Brasil está caminhando para se tornar um país de população envelhecida, uma vez que a taxa de natalidade caiu significativamente nas últimas décadas. Além disso, existe um número grande de pessoas no mercado informal que não possuem garantia nenhuma de aposentadoria, restando a elas trabalhar o máximo de anos que puderem. Pastore, *apud* Odebrecht (2002), corrobora ao comentar que *o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indica que 40 % das pessoas com mais de 70 anos continuam trabalhando e gerando renda familiar.*

Iida, *apud* Silva (2006), vê como um aspecto positivo a contratação de pessoas mais experientes, pois a tendência é eles sentirem menor grau de fadiga em relação aos que são menos experientes, uma vez que os mais experientes aprendem a usar uma

combinação de músculos mais eficiente; desta forma economizam energia. No entanto, pesquisas realizadas por Ilmarinen *et al.*, *apud* Bellusci (1999), ressaltam que quando o trabalhador tem mais experiência nas tarefas que executa as exigências do trabalho, especialmente as mentais, tendem a aumentar, e isto pode levar ao envelhecimento funcional precoce.

Quanto ao grau de escolaridade, Castro e Chequer (2001) mencionam que funcionários de lavanderias devem ser pessoas qualificadas, e devem estar cursando ou possuir pelo menos o ensino fundamental completo, ou seja, ter pelo menos oito anos de estudo. Desta forma, levando em consideração esta afirmação, é importante enfatizar que os funcionários entrevistados, em ambas as lavanderias, atendem a essa especificação, visto que constatou-se que 50 % dos entrevistados possuem de oito a 12 anos de estudo.

Vale ressaltar ainda que os gestores de recursos humanos das lavanderias estudadas alegaram, durante a entrevista, que atualmente é exigido dos funcionários como critério para se conseguir o emprego pelo menos o ensino fundamental completo. Ressalta-se também que durante a fase de coleta de dados desta pesquisa alguns funcionários se aproximavam da pesquisadora e faziam várias perguntas acerca de curso superior. As perguntas diziam respeito à admissão em vestibulares de universidades federais, Prouni², etc. Muitos comentaram o sonho de fazer curso superior e lamentaram o fato de a empresa não incentivá-los a estudar.

Acredita-se que funcionários com baixa instrução ou com nenhuma instrução possuem dificuldades de entendimento no que diz respeito ao seu local de trabalho, bem como no tocante às funções que devem exercer. Esses fatores são muito preocupantes em lavanderias, uma vez que em certos ambientes verifica-se a ocorrência de diversas improbidades, que colocam em risco a saúde do trabalhador. A fim de que os funcionários driblem esses percalços, faz-se necessário que eles tenham amplo conhecimento do seu ambiente de trabalho, assim como das funções que precisam executar nesse ambiente. Desta forma, exigir dos trabalhadores certo nível de escolaridade é fundamental para sua própria segurança, da empresa e para o bom andamento do trabalho.

² Prouni – Programa universidade para todos é um programa do governo criado em 2004 com o objetivo de conceder bolsas de estudo integrais e parciais a estudantes de cursos de graduação que estudem em instituições privadas de educação superior. As instituições que oferecem este tipo de benefício têm isenção de alguns tributos.

É também necessário chamar a atenção para o fato de que as lavanderias estão adquirindo equipamentos extremamente modernos e que para operá-los o funcionário precisa ter amplo conhecimento sobre seu funcionamento. Dessa forma, é necessário que eles saibam interpretar determinados mecanismos exigidos por esses equipamentos, o que vem mais uma vez mostrar a importância de ter em ambientes de lavanderias funcionários com pelo menos o ensino fundamental completo.

No que diz respeito ainda à aquisição de equipamentos modernos por parte das lavanderias e qualificação dos funcionários, é importante comentar que durante as visitas às lavanderias pesquisadas constatou-se que a utilização, por exemplo, de máquinas de lavar automáticas é uma realidade. Este tipo de equipamento realiza, de forma autônoma, todo o processo de lavagem da roupa, ou seja, dispensa-se a ação do funcionário em determinadas etapas do processo, assim não é necessário ficar o tempo todo dosando os produtos que serão utilizados na higienização das roupas, mas em contrapartida exige-se que o funcionário aprenda a operar eficientemente o equipamento, dominando a utilização de um leitor digital a fim de selecionar todas as funções necessárias para o bom desenvolvimento do trabalho. Esses fatos enfatizam a necessidade de as lavanderias contratarem funcionários com boa instrução, pois caso contrário a empresa poderá enfrentar problemas de baixa produtividade, além de desinteresse por parte do funcionário, estresse e até mesmo doenças e acidentes relacionados ao trabalho, o que poderá implicar envelhecimento funcional.

Em relação à provisão da família, 59,8 % dos respondentes de uma lavanderia afirmam ser eles os provedores de seus lares; já na outra lavanderia, 57,1 % afirmaram que são eles, junto com outro membro da família³, os principais responsáveis pela provisão do lar.

Ao ser perguntado sobre os dependentes familiares, o estudo revelou que a maior parte dos respondentes das duas lavanderias possui de um a três dependentes.

Constatou-se com essa informação que assim como tem acontecido em todo o mundo a taxa de fecundidade tem diminuído nos últimos anos, não sendo diferente para os funcionários de lavanderias. Neste contexto, Salerno *et al.*, *apud* por Borges (2006), nos leva a entender que a redução na taxa de fecundidade é um aspecto bem positivo no tocante ao trabalho, uma vez que as mulheres têm envelhecimento funcional acelerado quando as demandas familiares aumentam.

³ Estes outros membros, também responsáveis pela provisão do lar, variaram entre conjuge e filho(a).

Com relação à renda, obteve-se como dado que 40,9 % dos funcionários têm renda familiar de até R\$ 500,00. Esse dado, ao ser confrontado com a questão da provisão do lar, mostra que o salário recebido pelos funcionários na lavanderia é a principal e única fonte de renda para as famílias. Acredita-se que uma família que possui renda mensal familiar baixa, que não permite ao funcionário direcionar uma parte ao lazer com a família, pode viver em zonas de estresse, o que pode reverter-se em envelhecimento funcional.

A fim de conhecer o habitat dos funcionários das lavanderias, traçou-se como objetivo identificar se os participantes deste estudo possuem residência própria. Verificou-se que 59,09 % possuem residência própria, enquanto os demais moram de aluguel ou de favor na casa de algum conhecido.

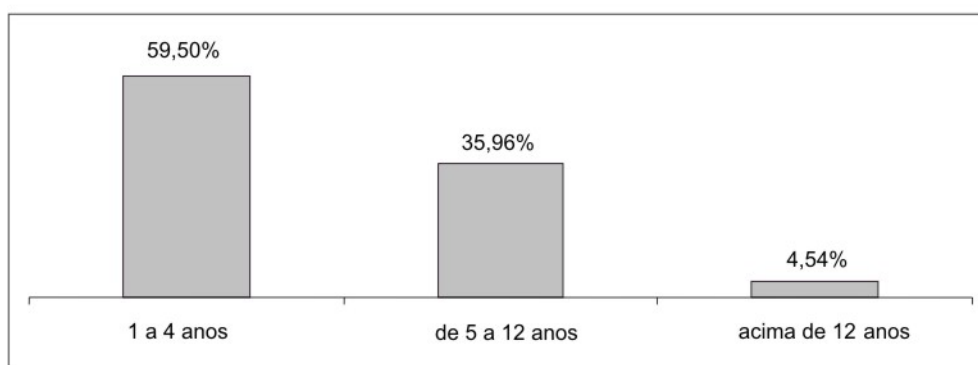
4.2.1 Aspectos do perfil laboral dos funcionários das lavanderias, jornada de trabalho e funções

Analisando aspectos do perfil laboral dos funcionários, constatou-se, na primeira lavanderia estudada, que alguns funcionários trabalham seis horas ao dia e outros oito horas; no entanto o trabalho atende ao rodízio 5 x 1, ou seja, trabalham durante cinco dias da semana e têm folga durante um dia. Já na segunda lavanderia estudada, o trabalho atende ao regime 12 x 36, ou seja, trabalham 12 horas e folgam durante 36 horas. Atualmente é muito comum verificar em lavanderias o rodízio 12 x 36, porém na lavanderia que adota este regime observou-se maior frequência de casos de fadiga e distúrbios de humor.

No tocante ao tempo de trabalho dos entrevistados na lavanderia, foi possível comprovar que 59,5 % dos respondentes possuem de um a quatro anos de trabalho, enquanto apenas uma funcionária (4,54 %) tem acima de 12 anos de trabalho (Gráfico 1).

Assim, esse dado mostra um elevado *turnover*⁴. Os gestores de recursos humanos das lavanderias estudadas já haviam chamado atenção durante as entrevistas para os altos índices de *turnover* e de absenteísmo nas lavanderias. Desta forma, eles consideram que esse fato esteja ligado ao trabalho pesado, às altas temperaturas presentes nos ambientes de lavanderias e, principalmente, à jornada de trabalho dos funcionários, uma vez que existem diversas reclamações nesse sentido. Vale salientar

⁴ *Turnover* é o índice de rotatividade de pessoal.



Fonte: dados da pesquisa.

Gráfico 1 – Tempo de trabalho dos funcionários nas lavanderias.

que no primeiro contato da pesquisadora com alguns funcionários eles perguntaram se o regime de trabalho ao qual estavam submetidos mudaria, pois não estavam tendo forças para trabalhar praticamente todos os dias, com folga apenas uma vez por semana.

Em relação às altas temperaturas, ao trabalho pesado e à jornada de trabalho excessiva, faz-se importante mencionar que cada uma destas variáveis podem implicar envelhecimento funcional precoce, visto que condições de trabalhos inadequadas aceleram o processo de fadiga, aumentam o nervosismo do trabalhador e, conseqüentemente, aumentam o risco de erros e acidentes durante o trabalho. Além disto, existe em lavanderias alto índice de tarefas repetitivas, e estas, interligadas à jornada de trabalho excessiva e a temperaturas elevadas, podem também acelerar o envelhecimento funcional.

Portanto, é necessário que as lavanderias façam semestralmente uma pesquisa de opinião com os funcionários, a fim de que eles possam opinar a respeito do seu ambiente de trabalho, bem como sobre o trabalho propriamente dito, uma vez que acredita-se que através da sua opinião programas específicos para melhorar a qualidade de vida podem ser delineados e colocados em prática, o que com certeza poderá aumentar a produtividade, além de diminuir consideravelmente os índices de *turnover* e de absenteísmo.

Quanto ao absenteísmo, verificou-se que existe opinião diferenciada entre os gestores das lavanderias e o que foi relatado pelos funcionários durante a entrevista, visto que 85,7 % dos entrevistados responderam que não possuem o hábito de faltar. Os funcionários que admitiram faltar ao trabalho alegaram cansaço excessivo e alguns tipos de doenças que os impossibilitaram de comparecer ao trabalho.

Ressalta-se que a ausência relacionada ao cansaço pode ser mais bem visualizada com o depoimento a seguir.

(...) ah, tem dia que eu falto sim, o trabalho é pesado demais, muitas vezes sinto dor no corpo ai eu não aguento ir trabalhar no dia seguinte não. (entrevistado 8, lavanderia “A”)

Quanto às saídas mais cedo do trabalho, o resultado foi igual nas lavanderias estudadas, já que um funcionário em cada lavanderia admitiu essa prática. Segundo os entrevistados, a saída mais cedo do ambiente de trabalho relaciona-se a compromisso ou doença.

Os gestores de recursos humanos acreditam que as saídas antecipadas do trabalho estão relacionadas às exigências demandadas pelo trabalho, visto que em lavanderias as atividades, além de repetitivas, exigem elevada força física do funcionário.

Ainda em relação às funções desenvolvidas pelos funcionários, foi perguntando a respeito do desenvolvimento de uma segunda atividade laboral. Apenas uma funcionária admitiu possuir uma segunda função. De acordo com ela, o que recebe na lavanderia não é suficiente para arcar com suas despesas, assim é necessário recorrer a uma atividade paralela.

Ao serem perguntados se realizam trabalho doméstico, constatou-se que 54,5 % dos funcionários realizam atividades domésticas todos os dias. Portanto, diante desta informação, pode-se fazer a inferência que os funcionários possuem dupla jornada de trabalho, uma vez que trabalham na lavanderia e também em casa. Neste contexto, é necessário afirmar que o funcionário que possui dupla jornada de trabalho desgasta-se mais do que aqueles que possuem apenas uma. Assim, a variável dupla jornada de trabalho deve ser levada em consideração em relação ao envelhecimento funcional precoce.

Em relação às funções desempenhadas pelos funcionários nas lavanderias, constatou-se que 9,09 % executam funções na secadora, 13,63 % na calandra, 9,09 % na centrífuga, 13,63 % desenvolvem atividades de lavação, 9,09 % são responsáveis pela separação das roupas sujas de acordo com a fibra e o grau de sujidade, 9,09 % conferem, separam e embalam as compressas, 9,09 %⁵ não têm função específica,

⁵ Um desses funcionários que não têm função específica atua como líder dos funcionários. Assim, ele é responsável por ajudar a coordenadora da produção a coordenar todo o trabalho.

ajudam no desenvolvimento das diferentes funções existentes no setor, conforme a necessidade, e 27,27 % separam, dobram e embalam roupas cirúrgicas e toalhas (Gráfico 2).

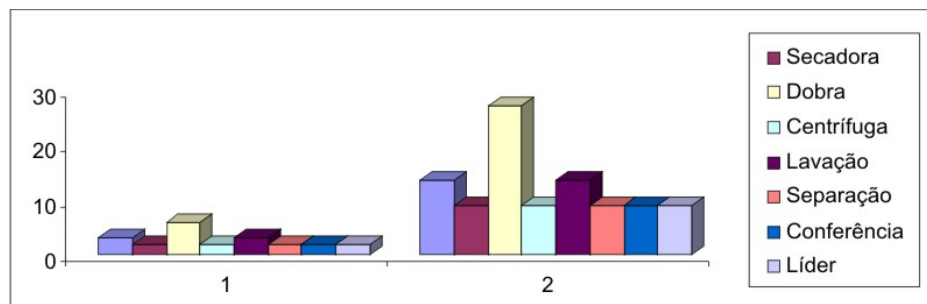


Gráfico 2 – Distribuição das funções ocupadas pelos funcionários.

Diante desses dados, observa-se nas lavanderias uma divisão sexual do trabalho, uma vez que as atividades desenvolvidas na área molhada (lavagem e centrifugagem) são realizadas exclusivamente por homens. Enfatiza-se que dado semelhante também foi encontrado nos estudos de Fontes (2003) e Silva (2006).

Messing e Chatigny (2007) afirmam que a divisão sexual do trabalho é uma realidade nas empresas, e não está necessariamente relacionada apenas às exigências físicas, conforme alguns autores apresentam, mas também à variação geográfica e temporal, bem como às exigências psicológicas/cognitivas, etc.

Porém, segundo alguns relatos dos funcionários de ambas as lavanderias, determinadas tarefas cabem aos homens pelo fato de serem atividades pesadas e por exigirem força física. Assim, cabe às mulheres executar atividades na área seca.

Em uma das lavanderias observou-se na área seca a interação entre trabalhadores homens e mulheres em determinadas atividades, embora exista maior número de mulheres do que de homens no setor. Já em outra lavanderia não foram observados, durante as visitas, homens executando as mesmas atividades que as mulheres na área seca, por exemplo, atividades nas secadoras, calandras, etc. Porém, é importante enfatizar que a única contribuição masculina, observada na área seca dessa lavanderia, diz respeito à separação de compressas, sendo esta atividade realizada por portadores de necessidades especiais⁶ do sexo masculino.

⁶ Miranda (s.d.) afirma que o Decreto nº 914, de 1993, considera como portador de deficiência “aquela pessoa que apresenta em caráter permanente perdas ou anomalias de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica e anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho da atividade, dentro do

Ainda em relação à divisão sexual do trabalho, Torgém e Kilbom, *apud* Messing e Chatigny (2007), enfatizam que em uma pesquisa realizada na França ficou comprovado que os homens são expostos com maior frequência a situações perigosas, a ambientes desconfortáveis, a horários prolongados, a perigos físicos, etc.

Diversos autores, como Sanches e Gebrim (2003), afirmam que as mulheres estão, cada vez mais, inserindo-se em maior número no mercado de trabalho, no entanto esta inserção pode ser considerada vulnerável, uma vez que as mulheres têm sido absorvidas em maior número pelo mercado informal, sem ter carteira assinada. Neste sentido, ressalta-se que embora as mulheres possuem maior escolaridade em relação aos homens, e no geral possuem carga de trabalho mais elevada do que aqueles, elas recebem menor remuneração.

No tocante ainda ao trabalho realizado pelos funcionários, solicitou-se aos entrevistados que apontassem as funções que haviam sido exercidas em seu ambiente de trabalho desde que iniciaram na empresa, excetuando a função de sua responsabilidade no período em que foi realizada a entrevista. Assim, 77,2 % haviam executado funções anteriores às funções que ocupam atualmente. Quanto às funções, identificou-se que 11,76 % haviam trabalhado com a calandra, 17,64 % foram responsáveis por recolher as roupas que depois de lavadas apresentavam sujidades, 52,94 % haviam feito um pouco de cada função e 17,64 % haviam trabalhado com a secadora de roupas.

No que concerne ao meio de locomoção, 67 % afirmaram fazer uso de transporte coletivo, 19 % utilizam a bicicleta como meio de transporte e 14 % possuem o hábito de ir para o trabalho a pé (Gráfico 3).

Identificou-se ainda que 77,27 % dos funcionários gastam até uma hora para chegar ao trabalho e 22,72 % gastam de uma a três horas. Os funcionários que gastam de uma a três horas para chegar ao trabalho precisam se submeter à espera de dois ou três ônibus; nesta espera eles ficam à mercê de intempéries, que se revertem em resfriados. Além disto, a espera e o recorrente medo de perder o meio de transporte são acompanhados por intensa angústia, visto que o atraso no trabalho gera notificação, e quanto maior o atrasado maior o acúmulo de trabalho. O funcionário angustiado tem sua produtividade diminuída, em função da dificuldade para se concentrar em suas tarefas e

padrão considerado normal para o ser humano”. O autor enfatiza, ainda, que a Lei 8.213 (Plano de Benefício da Previdência Social) de 1991 estabelece que a empresa que possui 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2 a 5 % dos seus cargos com trabalhadores reabilitados ou pessoas portadoras de necessidades especiais.

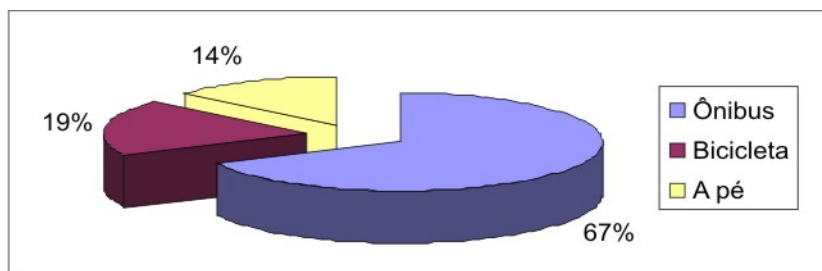


Gráfico 3 – Porcentual referente ao meio de locomoção dos funcionários entrevistados nas lavanderias.

também em função de doenças psicossomáticas, o que pode ocasionar erros e acidentes durante o trabalho e obviamente o envelhecimento funcional precoce.

Referindo-se a acidente de trabalho, constatou-se que 18,18 % dos funcionários haviam sofrido algum tipo de acidente durante o trabalho. Neste contexto, Dopler (2007) defende que o acidente de trabalho é quase sempre o resultado da combinação de fatores técnico, organizacional e humano.

Identificou-se que os acidentes estavam relacionados principalmente à calandra, uma vez que uma funcionária teve seu braço prensado no rolo desse equipamento, outra funcionária teve uma grave queimadura na mão, em função da queda do rolo da calandra, enquanto no outro acidente a corda da calandra se soltou e bateu no olho de outra funcionária. Esses fatos podem ser mais bem entendidos com o depoimento a seguir.

Estava trabalhando na calandra, deu um problema na calandra, e o rolo caiu na minha mão... queimou tanto que amassou minha mão na hora (entrevistada 1, lavanderia A).

Nesse sentido, é possível perceber que a calandra é um equipamento perigoso, pois constantemente está ligado a relatos de acidentes de trabalho. Faz-se importante ressaltar que o equipamento exige alto nível de concentração por parte do trabalhador e que funcionários que apresentam baixa capacidade para o trabalho apresentam também baixa capacidade para concentração. Portanto, é importante que a empresa, ao direcionar um funcionário para a calandra, procure minimizar os possíveis problemas, investigando se ele pode estar com sua capacidade para o trabalho diminuída.

Ressalta-se que no momento da entrevista, ao perguntar sobre acidentes durante o trabalho, uma das funcionárias que havia se acidentado na calandra relatou a respeito de problemas de relacionamento dentro do ambiente de trabalho, que implicou

em desmaio no ambiente de lavanderia, conforme pode ser verificado no depoimento a seguir. A funcionária mencionou que durante uma briga de colegas no ambiente de trabalho ela se sentiu mal e desmaiou. Portanto, verifica-se que medidas precisam ser tomadas para preparar o funcionário que irá executar suas funções com a calandra.

Já tive dois problemas aqui, uma vez a corda da calandra soltou e bateu com tudo no meu olho, doeu demais, e ficou doendo, machucado por um tempinho bom. Teve uma outra vez que teve uma briga aqui dentro de funcionárias, eu fiquei nervosa, dura e cai para trás, desmaiada (Entrevistada 1, lavanderia B).

Em serviços de lavanderias, os acidentes e as doenças em decorrência do trabalho estão intimamente ligados às duplas ou triplas jornadas de trabalho, bem como aos baixos salários (média de R\$ 420,00 por funcionário), às condições insalubres oferecidas nos ambientes e, também, às situações de estresse e tensão. Sabe-se que situações de tensão e estresse no trabalho contribuem para baixa capacidade para o trabalho, que pode ser revertido em envelhecimento funcional. Assim, é interessante criar situações que minimizem os riscos de acidentes, situações que possam envolver estresse e tensão no trabalho, e criar estratégias que potencializem um ambiente seguro.

Portanto, é grande a necessidade de investir no trabalho, uma vez que ambiente de trabalho seguro e trabalhador bem remunerado fazem com que este despenda menor esforço, reduzindo as situações de estresse e permitindo trabalhar mais feliz, o que implicará melhor qualidade de vida para o funcionário no ambiente de trabalho, maior produtividade e lucro para a empresa. Nesse sentido, Silva (1999) comenta que a qualidade de vida no trabalho se reflete diretamente na vida social e no relacionamento familiar do trabalhador, o qual pode ser afetado negativamente caso não tenha acesso a ela. Com isto, a qualidade dos serviços prestados também é afetada pelas más condições de trabalho, devido ao estresse, ao cansaço e à fadiga provocada por um ambiente de trabalho inadequado.

Ainda de acordo com Silva (1999), a integridade física e a segurança do trabalhador durante a jornada de trabalho também fazem parte da qualidade de vida e podem ser garantidas por meio de treinamentos, palestras e reciclagem, além do fornecimento de equipamentos de proteção individual. Segundo a autora, os equipamentos ou máquinas utilizados devem ser mantidos em perfeito estado de conservação, de maneira a não oferecer riscos de acidentes.

A partir de tudo o que foi mencionado, ressalta-se a importância de lutar pela qualidade de vida no trabalho, uma vez que conviver com sua ausência no cotidiano do trabalho pode reverter em envelhecimento funcional precoce.

Perguntou-se para os funcionários sobre o investimento da empresa em cursos de capacitação⁷, e obteve-se como resposta que 72,7 % haviam participado de cursos. Dentre os cursos de capacitação realizados pelos funcionários, os mais citados foram controle interno de prevenção de acidentes (CIPA) e manuseio das roupas. Este dado permite inferir que as empresas precisam investir mais em cursos, já que através de capacitação pode-se aumentar a produtividade do funcionário, diminuir o número de acidentes durante o trabalho, reduzir o quadro de envelhecimento funcional e oferecer produto final em melhor qualidade para o cliente.

Haddad, *apud* Fontes (2003), também salienta a importância de os trabalhadores terem a possibilidade de autodesenvolvimento, de aquisição de novos conhecimentos e perspectivas de sua aplicação prática. Portanto, é fundamental que seja oferecida capacitação aos funcionários, para que eles possam executar o trabalho de forma eficiente.

Para Miguel (2005), a capacitação em empresas objetiva preparar os recursos humanos para a execução das atividades, sendo a sistematização do conhecimento, neste sentido, o aspecto mais importante, além de servir como fonte facilitadora para o cumprimento do trabalho prescrito com relação ao uso das máquinas.

Outra variável analisada neste estudo foi o tempo de trabalho desses funcionários com carteira assinada. Detectou-se que 50 % dos entrevistados possuem mais de 12 anos de trabalho com carteira assinada, enquanto 31,8 % possuem de cinco a 12 anos. Dentre as principais atividades desenvolvidas por eles ao longo da vida laboral, identificou-se que 36,3% haviam trabalhado em lavanderias e 37,2 % haviam trabalhado como auxiliar de serviços gerais. Os demais haviam prestado serviços em comércio, obras, dentre outras atividades.

Constata-se com esse dado que os entrevistados ingressaram cedo no mercado de trabalho e que uma grande parte teve a lavanderia em que trabalham como o primeiro emprego registrado. Considera-se que a ausência de registro de um empregado em uma empresa é um fato que deve ser considerado em relação ao envelhecimento funcional

⁷ Importante salientar que quando foi perguntado aos funcionários da lavanderia “B” a respeito de curso de capacitação. Eles tiveram inúmeras dúvidas quanto ao significado da palavra, por isso a pesquisadora em questão substituiu a palavra capacitação por treinamento. Assim, a grande maioria disse que já tinha participado de treinamento algumas vezes.

precoce e também em relação à presença de algumas doenças, uma vez que a falta de registro é acompanhada por constante medo de demissão, que pode deixar o funcionário inseguro e suscetível à pressão, bem como à sobrecarga no trabalho, já que muitas pessoas, diante do medo de perder o emprego, da falta de registro e de não ter nenhuma garantia se no dia seguinte estarão empregados, sentem-se coagidos a cumprir jornadas de trabalho elevadas.

4.2.2 Estilo de vida dos funcionários pesquisados

Analisou-se o estilo de vida dos funcionários, ressaltando aqueles aspectos que poderiam influenciar o envelhecimento funcional precoce, como alimentação e consumo de bebidas alcoólicas e de cigarro. No que concerne ao consumo de bebida alcoólica e cigarro, verificou-se que 54,5 % dos participantes da pesquisa admitiram consumir bebida alcoólica. De acordo com os relatos, a bebida mais consumida é a cerveja, e o consumo se dá nos fins de semana. Quanto ao uso de cigarro, verificou-se que 9 % fumam.

Segundo Fischer *et al.* (2005), a adoção de hábitos de vida não-saudáveis como o consumo de álcool e fumo, assim como as más condições de vida, podem agravar, bem como acelerar, as ocorrências que dizem respeito à perda de capacidade para o trabalho. Nesse sentido, os funcionários analisados estão suscetíveis a essa perda em função dos hábitos percebidos.

Com relação à alimentação dos participantes desta pesquisa, averiguou-se que todos os funcionários da lavanderia “A” fazem uma refeição logo que acordam, sendo esta composta por café com leite ou um café puro. Além disto, 87,5 % responderam que comem um pão com manteiga e um funcionário disse que não come pão, mas sim um salgado no *shopping*, enquanto aguarda o ônibus. Quase todos os funcionários da lavanderia “B” tomam café da manhã, tendo a grande maioria relatado gostar de tomar café e, ou, leite e comer um pão com manteiga pela manhã. Assim, verificou-se que os funcionários da lavanderia “A” e “B” possuem hábitos muito parecidos relacionados ao café da manhã.

No tocante ao almoço, todos os funcionários consomem diariamente arroz, feijão e salada e, com exceção de dois funcionários, comem carne diariamente. Ressalta-se que a lavanderia “A” fornece almoço aos funcionários, sendo servido diariamente arroz, feijão, carne e alguns tipos de saladas. Os funcionários da lavanderia

“B” têm como base alimentar no almoço o arroz e o feijão; duas funcionárias disseram não comer verduras e legumes, pelo fato de não apreciarem estes tipos de alimentos. Uma funcionária disse gostar muito de verduras, por não ter sempre dinheiro para comprar carne e verdura, ela prefere comprar a carne em vez da verdura, já que sua filha prefere a carne; outra entrevistada disse que come diariamente arroz e feijão, e quando pode compra carne e, ou, verdura. Ao contrário da lavanderia “A”, a lavanderia “B” não fornece almoço aos funcionários, sendo necessário que eles tragam marmita de casa. Ao chegarem ao local de trabalho, os funcionários deixam a marmita no refeitório, e voltam para pegá-la no horário de almoço.

Em relação ao lanche da tarde, todos os funcionários da lavanderia “A” disseram que tomam café e comem pão com manteiga. Segundo dois entrevistados, quando possível eles gostam de comer bolinho-de-chuva ou pão com salame. A maioria dos entrevistados da lavanderia “B” relatou lanchar na empresa nos dias em que trabalham. Esta empresa, no período da tarde, oferece aos funcionários pão com manteiga e suco ou café. Algumas funcionárias reclamaram do sabor do suco, dizendo que é “aguado demais”. Além disto, disseram que estão “enjoadas” do pão com manteiga que é servido. Argumentaram, ainda, que o pó utilizado para fazer o café é de péssima qualidade. Salientaram que gostariam que a empresa fornecesse um lanche melhor e variado, por exemplo, café com leite, biscoitos, pão com mortadela, etc. Faz-se importante ressaltar que muitas funcionárias, ao emitirem suas opiniões acerca do lanche, revelaram insatisfação e ressentimento em relação à empresa, conforme pode ser verificado a seguir:

Não aguento mais este café, todo dia a mesma coisa, suco aguado e pão duro com manteiga. Isto é um absurdo, sei de lavanderia aqui em Belo Horizonte que serve almoço e dão uma cesta básica farta, tratam do funcionário muito bem, aqui a única coisa que a gente ganha é um lanche e ruim. E R\$ 25,00, que eles dizem que é o valor da cesta básica, nunca vi isto uma família conseguir sobreviver de R\$ 25,00 para comer (Entrevistado 9, lavanderia B).

Coelho Neto (2006), executivo do Serviço de Saúde da Indústria (SESI), mencionou em uma entrevista que *pequenas ações por parte da empresa no que diz respeito à melhoria da refeição oferecida ao trabalhador podem ter um grande impacto sobre a saúde dos mesmos, uma vez que se o trabalhador tem alimentação balanceada produz melhor, sente-se mais disposto e apresenta menos problemas de obesidade, hipertensão e diabetes.*

Solicitou-se aos funcionários que dissessem o que comem à noite. A maior parte dos entrevistados da lavanderia “A” respondeu que possuem o hábito de jantar, dois funcionários não jantam; uma toma um copo de leite e a outra toma café e come um biscoito ou pizza. A maior parte dos entrevistados da lavanderia “B” disse que janta (arroz, feijão, salada e carne), enquanto os que não jantam possuem o hábito de comer biscoito, pão ou bolo, e bebem café e, ou, leite, suco ou chá. Uma funcionária disse que come comidas rápidas, como pizza, hambúrguer, etc., e toma suco ou refrigerante, enquanto outra funcionária disse que não é todo dia que possui o que comer à noite, mas quando tem condições compra pão e o come com manteiga. Afirmou: *eu não janto, se eu tenho dinheiro compro pão e como com café, mas não é todo dia que tenho dinheiro para comprar...* (Entrevistado 7, lavanderia B)

É necessário considerar que alimentação balanceada exerce papel de extrema importância no que tange o processo de envelhecimento, seja físico ou mental, inclusive uma boa alimentação do ponto de vista nutricional pode prevenir doenças como anemia, osteoporose, artrites, etc.

4.3 Interfaces da saúde com o trabalho dos funcionários: características e percepções

Levando em consideração que trabalho e saúde possuem relações complexas e que autores como Dopler (2007) acreditam que a saúde é necessária para realização do trabalho, muito embora o trabalho possa prejudicar a saúde, procurou-se, dentre várias questões, analisar se os funcionários sentem dores de cabeça frequentemente. Assim, detectou-se que 50 % dos funcionários da lavanderia “A” disseram não sentir dor de cabeça; em contrapartida 37,5 % disseram sentir dor de cabeça pelo menos uma vez por semana. Na lavanderia “B”, verificou-se que a dor de cabeça é uma constante na vida dos funcionários, pois 50 % argumentaram que às vezes têm dores de cabeça, 21,4 % têm dores de cabeça pelo menos uma vez por semana, e um funcionário alega sentir dor de cabeça todos os dias. Berro (s.d.) enfatiza que a dor de cabeça é um dos sintomas do presenteísmo, além de dores nas costas, irritação, alergias, dores musculares, cansaço, ansiedade, angústia, irritação, depressão, insônia, estresse, distúrbios gástricos, etc. Enfim, o funcionário vítima do presenteísmo possui baixa capacidade para o trabalho.

Já em relação à percepção⁸ dos entrevistados quanto à sua saúde, a pesquisa revelou que 50 % dos funcionários da lavanderia “A” sentem que sua saúde está a mesma coisa do ano anterior, ou seja, não teve melhora nem piora, enquanto 37,5 % sentem que estão com a saúde melhor neste ano do que no ano passado. Mas vale destacar que alguns dos funcionários que afirmaram que sentem melhor neste ano do que no ano passado relacionam esta melhoria na saúde às férias que foram concedidas a eles no final do ano passado. É importante esclarecer que no período da entrevista um jovem funcionário mencionou que se sente melhor de saúde atualmente, pelo fato de ter tido muita dor de cabeça no ano anterior, visto que trabalhava no mesmo setor de uma pessoa que o incomodava demasiadamente, conforme pode ser verificado no relato a seguir.

Este ano eu estou melhor, ano passado eu tinha muita dor de cabeça, porque tinha um cara que trabalhava aqui que me amolava demais, as vezes ele me amolava tanto que eu achava que minha cabeça ia explodir. Este ano ele não trabalha mais aqui, então as dores passaram e eu sinto bem. (Entrevistado 6, lavanderia A)

Uma funcionária da lavanderia “A”, de 46 anos, disse que sente que sua saúde neste ano parece pior do que no ano anterior. Os funcionários que disseram que se sente melhor este ano do que no ano passado apresentam idade entre 24 e 36 anos, enquanto os funcionários que relataram sentir-se os mesmos, ou seja, não verificaram nenhuma alteração em sua saúde em relação ao ano anterior, possuem idade variando de 20 a 47 anos.

Obeve-se como resposta na lavanderia “B” que 14,3 % dos funcionários com 25 e 30 anos sentem-se pior do que no ano passado, 42,9 % sentem-se os mesmos, isto é, não relacionam sua saúde com nenhuma melhora nem piora; 35,7 % sentem-se melhor do que no ano passado; e um funcionário de 23 anos disse que tem ficado doente com mais frequência. No tocante à relação entre idade e percepção da saúde, detectou-se que os funcionários que disseram que percebem sua saúde melhor neste ano possuem idade entre 34 e 59 anos, enquanto os que disseram que não sentem alteração em sua saúde possuem idade entre 35 e 46 anos. Monteiro (1999) argumenta que funcionários mais velhos são mais saudáveis do que funcionários mais novos; estes costumam apresentar um maior número de doenças do que os mais velhos.

⁸ De acordo com Aurélio (2008), percepção é o ato, efeito ou faculdade de perceber.

Odebrecht (2002) menciona que para a Organização Mundial da Saúde (OMS) a saúde deve ser vista como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, não consistindo apenas em ausência de doença ou enfermidade.

Tuomi *et al.* (2005) também afirmam que a capacidade para o trabalho é a base do bem-estar para todas as pessoas. No entanto, cada trabalhador desenvolve sua própria capacidade para o trabalho e muitos fatores podem afetá-la, dentre os quais se destacam o estilo de vida, as exigências do trabalho, o estresse, o processo de envelhecimento e a saúde. No entanto, a saúde é considerada o fator que exerce o maior impacto sobre a capacidade para o trabalho.

A OMS ressalta que trabalhos que exigem esforços repetitivos, transporte de pesos, sobrecarga postural, risco de acidentes e exposição a produtos químicos necessitam de medidas de promoção à saúde, em detrimento da perda da capacidade para o trabalho (ANDRADE, 2002).

Para tanto, no que se refere a doenças, perguntou-se aos entrevistados quais eram as doenças que eles possuem atualmente: 36, 3% responderam que não possuem nenhuma doença; um funcionário relatou ter “doença de pele”, especificamente micose, que ele acredita ter adquirido na lavanderia, conforme pode ser verificado no relato a seguir; um funcionário ressaltou que possui doença do sangue (anemia); e 50 % dos funcionários ressaltaram que estão com problemas músculo-esqueléticos (dor excessiva na coluna e dor constante nos membros, tanto nos inferiores quanto nos superiores, síndrome do turno do carpo bilateral, osteomielite, etc.); alguns funcionários que afirmaram ter problemas músculo-esqueléticos comentaram ainda que possuem problemas digestivos (dor no estômago) e no trato respiratório (sinusite) e frequente dor de cabeça.

A doença que eu estou tendo mesmo é micose, e eu até acho que “panhei” aqui na lavanderia, num sei se é de mexer com os produtos, porque estes produtos que agente usa é forte demais, ou se é de roupa contaminada mesmo, porque a gente corre um grande risco.
(Entrevistado 6, lavanderia A)

Sinto que estou ficando mais doente, todos os dias tenho uma dor terrível na coluna, o meu trabalho exige que eu fique abaixando e levantando muitas vezes, e isto está acabando com a minha coluna.
(Entrevistado 8, lavanderia B)

Segundo Martinez e Latorre (2006), o papel da saúde física na capacidade para o trabalho está comprovado em estudos, em especial no que diz respeito à capacidade funcional e à presença de doenças.

Bellusci e Fischer (1999) ressaltam que deve existir equilíbrio entre a capacidade dos trabalhadores, as exigências e os fatores estressantes do trabalho, para que não se perca a capacidade de executá-lo. Também é necessária uma avaliação frequente dos fatores que desencadeiam sintomas, lesões e doenças e daqueles que proporcionam melhoria das condições de trabalho, uma vez que é necessário proporcionar ao trabalhador um estilo de vida ativo, saudável e condições de trabalho adequadas para otimizar sua capacidade funcional e sua saúde .

O conceito de saúde vai muito além da ausência de doenças, englobando o estado de bem-estar interior e de satisfação pessoal, considerados quase que sinônimos de felicidade e qualidade de vida. Alimentação saudável, exercícios físicos, ausência de hábitos nocivos e o bem-estar interior, relacionado com relações sentimentais e vida sexual saudável, são os quatros aspectos da qualidade de vida. (DIAS DA SILVA, apud OGATA, 2004)

Dias, *apud* Meira (2004), menciona que o Ministério da Saúde do Brasil reconhece que o trabalho pode ser um possível causador de doenças de âmbito circulatório.

Perguntou-se aos funcionários das duas lavanderias se daqui a dois anos eles seriam capazes de fazer tudo que fazem hoje: 22,72 % responderam que é bastante improvável, 31,81 % não estão muito certos e 40,9 % acreditam que seja bastante provável. Embora 40,9 % tenham demonstrado certeza, acredita-se que a incerteza da maioria esteja ligada às condições de saúde e ao estilo de vida atual.

Ilmarinen, *apud* Borges (2006), enfatiza que o principal problema entre envelhecimento e trabalho é o desequilíbrio entre a capacidade funcional e as exigências do trabalho, sendo o envelhecimento usualmente combinado com um declínio na capacidade funcional.

No tocante à mastigação, verificou-se que a grande maioria dos funcionários (81,8 %) não possui problemas para mastigar os alimentos.

Em relação a inchaço nos pés e nas pernas, 86,36 % deles não possuem este tipo de problema. No entanto, 13,6 % relataram que seus pés e pernas sempre incham ao final do dia de trabalho. Acredita-se que o inchaço seja decorrente do trabalho realizado

durante 12 horas em pé, já que os funcionários que alegaram inchaço nos membros inferiores pertencem à lavanderia “B”, e o rodízio de trabalho adotado por esta lavanderia é o 12 x 36.

Referindo-se a inchaço nas mãos, apenas um funcionário relatou que sua mão, ao final do dia de trabalho, sempre está inchada. Um funcionário disse que não nota inchaço nos membros, mas dor forte nas pernas ao final do dia de trabalho.

No tocante a formigamento, 54,5 % dos funcionários ressaltaram sentir frequentes formigamentos nos membros, sendo este pior ao final do dia de trabalho. Vale ressaltar ainda que 50 % dos respondentes salientaram que o formigamento é frequente nos membros superiores e os outros 50 % argumentam que o formigamento é frequente nos membros inferiores. Durante as visitas foi possível perceber que os funcionários das lavanderias realizam todo o trabalho em pé, executando grandes esforços físicos, em posições inadequadas e incômodas para o corpo. Além disto, o trabalho dessas pessoas obedece a um ritmo frenético, devendo ser ressaltado que não se necessita apenas de esforço físico, mas também de grande esforço mental, pois qualquer deslize durante o trabalho pode resultar em um grave acidente de trabalho.

Identificou-se ainda, durante as entrevistas, que 50 % dos funcionários das lavanderias apresentam problemas de varizes.

Diante de um trabalho que obedece a um ritmo acelerado, realizado durante seis ou oito horas em pé, considera-se que os funcionários sentirão dor nos membros, principalmente nos inferiores, e ainda poderão ter como consequência problemas de varizes, como constatado nos relatos.

Buscou-se investigar a força muscular dos funcionários, uma vez que esta implica deterioração da mobilidade e da capacidade funcional do indivíduo. Desta forma, encontrou-se que 50 % dos participantes notam que sua força muscular está diminuída. Quanto à faixa etária dos funcionários que relataram diminuição na força muscular, identificou-se que a maioria dos entrevistados possui idade entre 35 e 47 anos. Sell (2002) ressalta que o envelhecimento repercute em perda de força muscular, de acuidade auditiva e visual, etc. Um fato importante a ser ressaltado é que 28,57 % dos funcionários que se encontram na faixa etária entre 45 e 59 anos disseram que sua força muscular não modificou. Sinhoreli (s.d.) enfatiza, em um estudo sobre a perda da força muscular, que o pico da força no ser humano é atingido entre os 20 e 30 anos de idade. Após esse período tem início a redução gradual e progressiva, tornando-se clinicamente perceptível a partir dos 60 anos.

Outro item analisado neste estudo foi a percepção que o funcionário tem de sua acuidade visual. Assim, constatou-se que 59 % dos funcionários consideraram que sua visão apresenta problemas, sendo as queixas relacionadas à vista cansada, embaçada e, também, à dificuldade para enxergar letras pequenas e aquelas que estão longe. As maiores reclamações quanto aos problemas na visão dos funcionários da lavanderia diz respeito aos funcionários com idade abaixo de 44 anos. Segundo Odebrecht (2002), disfunção na visão para longe é esperada somente a partir dos 45 anos. É importante ressaltar que um funcionário associou ardência no olho a um produto utilizado na lavanderia, conforme pode ser verificado no depoimento a seguir.

Estavam usando aqui na roupa da lavanderia um produto muito forte, toda vez que eu ia mexer na roupa lá na extratora eu sentia aquele produto e na hora fazia meu olho arder demais. (Entrevistado 6, lavanderia A)

No que concerne às horas de sono dos funcionários por dia/noite, identificou-se que 75,0 % dos funcionários da lavanderia “A” dormem de seis a sete horas. Cronfili (s.d.) ressalta que uma pessoa deve dormir de sete a oito horas por noite, pois a privação do sono pode comprometer a produção de determinados hormônios considerados como fundamentais para o funcionamento do nosso organismo. Na lavanderia “B” foi possível detectar que, dos 14 entrevistados, dois dormem de quatro a cinco horas por noite, cinco dormem até seis horas, cinco dormem até sete horas, um dorme de sete a oito horas e um dorme mais de oito horas.

Vale ressaltar que 71,4 % dos respondentes não têm problemas de insônia. Salienta-se que 12,5 % dos participantes da lavanderia “A” e 28,6 % dos participantes da lavanderia “B” afirmaram possuir problemas de insônia. Em relação a esse tópico, alguns funcionários relacionam a presença de insônia à preocupação constante de ter de acordar muito cedo no dia seguinte, o que está exemplificado no depoimento de um entrevistado da lavanderia “A”:

Acontece de eu passar a noite em claro sim, porque eu preciso acordar às 3 horas para ir trabalhar, então eu fico muito preocupado com o horário e não consigo dormir, fico acordado virando na cama até na hora de levantar. (Entrevistado 14, lavanderia A)

O sono é uma variável importante que deve ser considerada no tocante ao trabalhador, pois noites mal dormidas geram extremo cansaço e irritação, e estes fatos

contribuem para a ocorrência de acidentes e podem levar à baixa capacidade para o trabalho. Segundo Martins (2002), o estilo de vida é um parâmetro que pode influenciar a qualidade de vida dos indivíduos ou grupos populacionais, sendo fator determinante da saúde e bem-estar do ser humano, quer seja individual, em grupo ou em comunidade.

Quanto à prática de atividades físicas, constatou-se que 63,6 % não praticam nenhum tipo de atividade física. No entanto, 36,4 % responderam que fazem atividade física, sendo o futebol e caminhada as principais.

Estudo desenvolvido por Raffone e Hennington (2005) mostra que trabalhadores que praticam alguma atividade física possuem maior probabilidade de apresentar boa capacidade de trabalho em relação aos que não praticam nenhuma atividade.

Levando em consideração que capacidade reduzida para o trabalho é um sinal de envelhecimento funcional precoce, faz-se então necessário enfatizar que as empresas devem incentivar seus funcionários a praticarem atividades físicas, uma vez que boa capacidade para o trabalho implica melhor qualidade de vida e, conseqüentemente, maior produtividade. Ao melhorar a qualidade de vida de um funcionário, pode-se estar contribuindo diretamente para a melhora da qualidade de vida também da família deste indivíduo.

Além do mencionado, muitas pesquisas comprovaram que a prática de atividades físicas diminuiu consideravelmente o risco de complicações de saúde, melhora o condicionamento físico do indivíduo, bem como sua capacidade funcional.

Nesta pesquisa buscou-se identificar a percepção dos funcionários quanto à sua imagem, perguntando como eles se percebiam em relação às pessoas que possuíam a mesma idade deles: 50 % dos funcionários acreditam que aparentam ser mais novos do que as pessoas que possuem a mesma idade deles, enquanto 25 % acreditam ter a aparência de mais velhos. De acordo com Beauvoir, *apud* Odebrecht (2006), *a aparência física informa mais que os exames fisiológicos a respeito da nossa idade.*

Segundo Andrade (2002), a OMS definiu como trabalhador em envelhecimento aquele com 45 anos de idade ou mais, pois é quando se inicia a diminuição de algumas capacidades funcionais, como diminuição da massa muscular, da força e da resistência, e aumento do tecido adiposo. No entanto, Monteiro (1998) enfatiza que, em países em desenvolvimento, já se pode pensar em envelhecimento a partir dos 30-35 anos, pois as pessoas iniciam sua vida laboral mais cedo.

Foi perguntando também o que as pessoas dizem a respeito da idade dos entrevistados, ou seja, foi pedido que eles mencionassem o que as pessoas falam ao tomarem conhecimento da idade que eles possuem: 64,3 e 28,6 % disseram que as pessoas acham que eles parecem ser mais velhos do que a idade que têm.

No tocante à variação da temperatura, detectou-se que funcionários das lavanderias pesquisadas reagem a ela de forma bem diferente, pois 87,5 % dos funcionários da lavanderia “A” disseram reagir bem, enquanto 71,4 % dos funcionários da lavanderia “B” disseram não reagir bem à variação de temperatura e, diante disto, apresentam diversos problemas de saúde, como resfriados, sinusite, etc., conforme pode ser verificado com o depoimento a seguir.

Eu não sinto bem não quando a temperatura começa a mudar demais, sinto fraca, fico resfriada, porque aqui dentro da lavanderia é quente demais e se lá fora está fazendo frio a gente sente na hora o impacto. O organismo nosso não aguenta ficar toda hora de um lugar quente e frio. (Entrevistado 10, lavanderia B)

Buscou-se averiguar também a percepção dos funcionários quanto à sua memória e raciocínio: 62,5 % dos funcionários da lavanderia “A” não sentem diferença alguma quanto a piora ou melhora no tocante ao raciocínio, bem como à memória; 25 % (dois funcionários, de 25 e 46 anos) consideram que a memória melhorou, e o raciocínio piorou. Na lavanderia “B”, 42,9 % dos respondentes, com idade entre 25 e 36 anos, consideram que sua memória piorou, enquanto outros 42,9 % não sentem diferença alguma. Em relação ao raciocínio, 42,9 % dos respondentes com faixa etária entre 25 e 58 anos consideram que seu raciocínio piorou, para 28,6 % teve melhora.

Perguntou-se aos funcionários como eles avaliam seu desempenho geral. Na lavanderia “A”, dois funcionários de 20 e 24 anos não souberam responder a esta questão; uma funcionária de 25 anos disse que demora mais para aprender coisas novas; uma funcionária de 36 anos disse que se sente mais cansada; duas funcionárias de 46 e 47 anos salientaram que atualmente demoram mais para achar soluções para os problemas e também para aprender coisas novas; uma funcionária de 28 anos disse que se sente mais cansada e que demora para achar solução para os problemas; e, finalmente, um funcionário de 21 anos disse que tem dificuldade para achar solução para os problemas. Portanto, verifica-se que as maiores queixas quanto ao desempenho geral atual na lavanderia “A” referem-se à dificuldade para achar soluções para os

problemas e para aprender coisas novas. De acordo com Santana, *apud* Odebrecht (2006), o declínio da capacidade de uma pessoa tem início aos 30 anos.

Por outro lado, na lavanderia “B”, detectou-se que cinco funcionários, com idade entre 35 e 59 anos, afirmam que não sentem diferença alguma em seu desempenho; uma funcionária de 27 anos relatou que demora mais para aprender coisas novas e que o ritmo de trabalho parece maior; três funcionários com idade entre 23 e 34 anos disseram que se sentem mais cansados; uma funcionária de 58 anos disse que acredita que demora mais atualmente para aprender coisas novas; e quatro funcionários, além de se sentirem mais cansados, consideram que a velocidade dos movimentos que realizam tem diminuído. Ressalta-se que esses funcionários possuem idade entre 25 e 46 anos. Neste sentido, Hayflick, *apud* Odebrecht (2002), lista alguns aspectos do envelhecimento, dentre os quais se destacam a redução da velocidade de desempenho e o aumento da suscetibilidade à doença.

Alguns estudos realizados em países industrializados enfatizam que a produtividade aumenta até os 40 ou 50 anos e, posteriormente, começa a declinar levemente (KINSELLA, *apud* ODEBRECHT, 2002).

De modo geral, verificou-se que na lavanderia “B” as principais queixas referem-se à dificuldade para aprender coisas novas, ao cansaço e à diminuição da velocidade dos movimentos. Odebrecht (2002) salienta que pessoas mais velhas têm mais dificuldades para solucionar problemas.

4.3.1 Análise do absenteísmo nas lavanderias “A” e “B”

Buscou-se analisar o absenteísmo, a partir dos atestados médicos apresentados nas duas lavanderias, nos meses de julho a novembro de 2007 e janeiro de 2008, além dos primeiros 15 dias de fevereiro.

O absenteísmo reflete um quadro de sofrimento dos trabalhadores, tanto no ambiente de trabalho quanto em suas vidas privadas, diante da impossibilidade de terem uma infra-estrutura doméstica que lhes permita sair com tranquilidade para trabalhar. (GODOY et al., 2006)

Identificou-se, durante a coleta de dados, que a lavanderia “A” recebeu 280 atestados no período analisado, enquanto a lavanderia “B” recebeu 90 atestados.

Para Fischer (2006), o envelhecimento precoce pode levar ao desenvolvimento de doenças que impedem a pessoa de continuar executando determinada tarefa, ou mesmo manter-se no trabalho.

Inúmeros trabalhadores são afastados anualmente do trabalho por ficarem doentes, podendo estes afastamentos estar diretamente relacionados com o envelhecimento funcional. Rocha (2003) ressalta que as licenças de curta duração podem indicar um processo de desgaste biopsíquico do trabalhador, a partir do momento em que a licença-saúde se torna um instrumento importante para repor a força para o trabalho.

Diante dos dados coletados, foram calculados o índice de frequência, a gravidade e a proporção do tempo perdido de acordo com o proposto no estudo de Gehring Junior. Filho *et al.* (2007), por sua vez, utilizaram dados dos estudos de Mendes (1980) e Corrêa Filho (1993).

O índice de frequência foi calculado ao dividir o número de afastamentos no período pelo número de funcionários:

$$\text{Frequência} = \frac{\text{número de afastamentos}}{\text{número total de empregados}}$$

A gravidade foi calculada em função do tempo perdido e do número total de empregados:

$$\text{Gravidade} = \frac{\text{tempo perdido por licença}}{\text{número total de empregados}}$$

Já a proporção do tempo perdido foi calculada ao considerar o número de horas perdidas em função das licenças e o número de horas previstas para serem trabalhadas:

$$\text{Proporção de tempo perdido} = \frac{\text{número de dias perdidos devido a licença}}{\text{número de dias previstos para serem trabalhados}}$$

Nesse sentido, encontrou-se na lavanderia “A” índice de frequência de quatro afastamentos iniciados por empregado no período investigado e gravidade de 5,9 dias perdidos por empregado. Além disto, a proporção de dias perdidos para o período estudado foi de 2,9 %.

Na lavanderia “B”, foi possível averiguar o índice de frequência de 0,73 por empregado, a gravidade de 7,53 dias perdidos por empregado e a proporção de tempo perdido equivalente a 9,77 %.

Foram analisados e categorizados os dados relativos aos atestados através do CID-10 (Código Internacional de Doenças). Entretanto, 27,14 % dos atestados apresentados na lavanderia “A” não apresentavam o CID, ou quando apresentava este código não condizia com nenhum outro relacionado no livro. Constatou-se, ainda, que 19,28 % dos afastamentos estavam ligados a problemas osteomusculares, como dor lombar baixa, dorsalgia, ferimentos múltiplos no tornozelo, lumbago com ciática, cervicalgia, etc.

A presença de doenças osteomusculares no local de trabalho está ligada a posições forçadas, gestos repetitivos, ritmo de trabalho penoso e condições difíceis de trabalho (BRASIL, 2003).

Raffone e Hennigton (2005) verificaram, a partir de um estudo com trabalhadores que apresentavam reduzida capacidade para o trabalho, que as doenças músculos-esqueléticas eram as mais diagnosticadas por médico.

O segundo maior responsável por afastar os funcionários da lavanderia “A” do trabalho foram as doenças do sistema respiratório (10 %), destacando como principais: sinusite, faringite, amigdalite, laringite, rinite, conforme pode ser verificado na Tabela 3.

Tabela 3 – Distribuição porcentual das principais doenças que afastaram os funcionários da lavanderia “A” e “B” do trabalho no período de julho de 2007 a fevereiro de 2008

Variáveis	Lavanderia "A"		Lavanderia "B"	
	Número	%	Número	%
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo				
Dor lombar baixa	15	28,84	2	26,60
Dorsalgia	6	11,53	2	13,33
Doenças do sistema respiratório				
Sinusite	10	35,71	7	50,00
Faringite	3	10,71	2	14,28

Em relação à lavanderia “B”, obteve-se resultado bem semelhante ao da lavanderia “A”, uma vez que as doenças osteomusculares (16,66 %) são as maiores

responsáveis por afastar os funcionários do trabalho, vindo em segundo lugar as doenças respiratórias (15,55 %), conforme dados da Tabela 3.

No tocante às doenças osteomusculares na lavanderia “B”, detectou-se maior prevalência de dor lombar baixa, dorsalgia e lumbago com ciática.

As dorsalgias estão entre as queixas mais frequentes da população em geral e ocupa lugar de destaque entre as causas de concessão de auxílio – doença previdenciário e de aposentadoria por invalidez. (COUTO, apud MUROFUSE, 2004)

Salienta-se que o maior índice de doenças osteomusculares como fator de absenteísmo, em relação a outros tipos de doenças, condiz com os resultados encontrados em estudos realizados por Murofuse (2004), Godoy *et al.* (2006) e Magnano *et al.* (2007), dentre outros.

Para Magnano *et al.* (2007), os distúrbios músculo-esqueléticos aumentaram a partir da década de 1980, acometendo trabalhadores tanto de países desenvolvidos quanto subdesenvolvidos; e esses problemas levam os trabalhadores a diferentes graus de incapacidade funcional. Sabe-se que um trabalhador com a capacidade funcional diminuída torna-se menos produtivo, tem baixa qualidade nas tomadas de decisão, como também fica mais ausente no trabalho.

Acredita-se que o alto índice de doenças osteomusculares (músculo-esqueléticas) em lavanderias deve-se ao fato de os profissionais deste setor serem expostos à sobrecarga física diariamente.

Carloto (2003) ressalta que em situações de trabalho consideradas precárias, terceirizadas, nas quais ainda há inserção predominante da mulher, podem ocorrer problemas de saúde relacionados ao trabalho, como as lesões osteomusculares, devido ao desgaste muscular. A intensificação do trabalho e o aumento de horas de trabalho e do ritmo, além de fatores individuais, como idade e condições de saúde, podem ser outros aspectos observáveis que têm relação direta com o envelhecimento funcional.

Quanto às doenças respiratórias, os dados evidenciaram maior prevalência de sinusite e faringite. O manual de procedimentos para os serviços de saúde do Ministério da Saúde do Brasil (2003) enfatiza que sinusite é uma inflamação dos seios paranasais, podendo ser causada por vírus, bactérias, fungos ou por reações alérgicas. Ainda de acordo com esse manual, faringite é qualquer inflamação aguda da faringe e, assim como a sinusite, sua causa também relaciona-se a bactérias, vírus ou fungos.

É importante ressaltar que 43,33 % dos atestados apresentados na lavanderia “A” não possuíam o CID, ou este estava errado, prejudicando a análise mais aprofundada da situação de absenteísmo.

Considerando os dados conseguidos a campo, o estudo possibilitou diferentes conclusões acerca da temática abordada, as quais serão abordadas no item a seguir.

5. CONCLUSÃO

Em função dos objetivos propostos e dos resultados alcançados, pode-se concluir que as lavanderias estudadas possuem mão-de-obra jovem, preferencialmente, e que a maioria é do sexo feminino, com nível médio de escolaridade (de 08 a 12 anos), o que representa um dado positivo, visto que no setor de lavanderias ter um bom nível de escolaridade é importante para que o funcionário consiga entender as normas de rotina e enfrentar as adversidades do seu trabalho.

Quanto ao estilo de vida, identificou-se que grande parte dos funcionários é resistente à prática de atividades físicas, bem como também resistentes à alimentação saudável do ponto de vista nutricional. Além disto, consomem bebidas alcoólicas todos os finais de semana. Neste sentido, o estilo de vida desses funcionários contribui diretamente para a baixa capacidade para o trabalho, o que reverte em envelhecimento funcional precoce.

A experiência desses trabalhadores variou de um a quatro anos, o que se relaciona diretamente com o *turnover* em ambas lavanderias, ou seja, existe rotatividade de pessoal em um curto espaço de tempo.

As condições de trabalho oferecidas aos funcionários são precárias, visto que nas lavanderias foram encontrados elevados níveis de ruído e temperatura. Neste contexto, é possível concluir ainda que os funcionários não estão satisfeitos com o trabalho a eles oferecidos, uma vez que durante as entrevistas queixaram-se das condições de trabalho, bem como do salário recebido e da falta de determinados benefícios, por exemplo, plano de saúde.

O absenteísmo é uma realidade nas lavanderias, o que pode ser um indicio de que os funcionários estão com a capacidade para o trabalho diminuída, uma vez que sua principal causa está associada às doenças músculo-esqueléticas, consideradas redutoras da capacidade de trabalho.

Ao considerar que a baixa capacidade para o trabalho e suas condições insalubres aceleram o envelhecimento funcional, concluiu-se que os funcionários das lavanderias estão iniciando esse processo, seja pelo próprio estilo de vida, seja, principalmente, pela inadequação do espaço laboral, com níveis elevados de temperatura e ruído. Além disto, os funcionários estão expostos a riscos físicos, químicos, ergonômicos, psicossociais e biológicos, que estão ocasionando doenças e fadiga. Entende-se, ainda, que um funcionário doente e, ou, acidentado tem sua capacidade para o trabalho diminuída, estando este último fato diretamente relacionado com o processo de envelhecimento funcional.

Neste contexto, conclui-se que o processo de envelhecimento funcional é resultado de múltiplos fatores, dentre os quais se ressalta o ambiente laboral, em função do desgaste físico e do nível de estresse exigido pelo trabalho realizado, com repercussões sobre o grau de absenteísmo e, conseqüentemente, sobre a relação saúde, produtividade, vida social e familiar do trabalhador.

Assim, é de extrema importância que sejam realizadas avaliações frequentes dos agentes desencadeantes de doenças e do envelhecimento funcional precoce, buscando melhorias nas condições de trabalho.

6. RECOMENDAÇÕES

Diante dos resultados encontrados neste estudo, algumas sugestões para evitar a perda na capacidade para o trabalho se fazem pertinentes, dentre as quais se destacam:

Revisão no sistema de exaustão e ventilação das lavanderias, como também aconselha-se a instalação de novos exaustores, a fim de sanar a presença de temperatura elevada nesse ambiente. Além da questão da temperatura, sugere-se que sejam feitas análises nas máquinas, com o intuito de identificar o que está causando o ruído, para, posteriormente, solucioná-lo.

Após solucionados os problemas citados, recomenda-se que as lavanderias estabeleçam como meta a verificação preventiva de todos os equipamentos e exaustores, numa dada periodicidade. Além disto, acredita-se que seja necessária a contratação de um profissional pelo menos uma vez por ano, a fim de fazer as medições de ruído e temperatura, além de comparar se os níveis encontrados estão dentro do que é permitido pela NR-15.

Sugere-se que a jornada de trabalho adotada pela lavanderia “A” seja revista, uma vez que os funcionários não demonstraram estar satisfeitos, já que eles a relacionam ao cansaço intenso. Imagina-se que a jornada seja uma das variáveis que impulsionam o absenteísmo. Portanto, acredita-se que ao incorporar essa mudança teria-se reflexo direto na redução do absenteísmo, gerando mais tempo livre para o trabalhador, o que conseqüentemente resultaria em maior produtividade à empresa.

Maior atenção deve ser direcionada às posturas adotadas pelos trabalhadores na execução das atividades, bem como nas condições dos mobiliários. Para tanto, sugere-se

que seja realizada intervenção ergonômica nas duas lavanderias. Enfatiza-se também a necessidade de disponibilizar instrumentos e equipamentos planejados dentro dos princípios da ergonomia, visando redução da incidência dos problemas músculos-esqueléticos evidenciados nos atestados médicos.

Outra recomendação refere-se ao fornecimento de plano de saúde e odontológico. Entende-se que as empresas não têm esta obrigação para com o funcionário, portanto acredita-se que exames preventivos, bem como o acompanhamento do estado de saúde do funcionário, podem ser revertidos em qualidade de vida no trabalho e qualidade de vida pessoal.

Acredita-se que a presença de um educador físico na lavanderia para realizar programas de ginástica laboral, instituindo exercícios e alongamentos com os funcionários, por exemplo, poderia diminuir os danos físicos gerados por posturas inadequadas adotadas, formigamentos nos membros e problemas músculos-esqueléticos e, além disto, poderia desenvolver programas para correção postural dos funcionários, o que melhoraria a sua percepção de saúde. Com isto, considera-se que haveria melhoria na capacidade para o trabalho.

De modo geral, sugere-se que sejam implantados todos os programas possíveis voltados para a melhoria da saúde e qualidade de vida no trabalho.

Salienta-se que para as variáveis analisadas o instrumento utilizado foi eficiente, porém para trabalhos futuros, cujo objetivo for analisar a capacidade para o trabalho em lavanderias, sugere-se que se utilize o índice de capacidade para o trabalho (ICT) proposto por Ilmarinen, a fim de verificar sua eficiência para estudo do ambiente em questão, e também pelo fato de esse instrumento abordar muitas variáveis que não foram abordadas neste estudo.

Sugere-se ainda que o estudo seja realizado com funcionários de lavanderias hospitalares que trabalham durante a noite.

As maiores limitações no tocante a este estudo diz respeito à escassez de material bibliográfico relacionado ao envelhecimento funcional precoce, principalmente no que tange aos indicadores do envelhecimento funcional. Outros limitantes são os problemas operacionais relacionados aos equipamentos utilizados durante as medições e ao fato de os funcionários ocultarem várias informações no decorrer da entrevista, que foram desmentidas no momento da observação realizada pela pesquisadora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEL. **Como abrir uma lavanderia.** Disponível em: <http://www.anel.com.br/lav_comoabrir.asp>. Acesso em: 11 Jun. 2007.

ANDRADE, C. B. **Envelhecimento e capacidade para o trabalho dos trabalhadores dos serviços de higiene e limpeza de um hospital universitário.** 2002. 122 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

ARCANJO, G. N.; VALDES, M. T. Moreno; SILVA, R. M. da. Percepção sobre qualidade de vida de mulheres participantes de oficinas educativas para dor na coluna. **Ciênc. Saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v, 13, n. 02, p. 2145- 2154, 2008.

BARTOLOMEU, T. A. **Identificação e avaliação dos principais fatores que determinam a Qualidade de uma Lavanderia Hospitalar.** 1998 145 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1998.

BELLUSCI, S. M; FISCHER, F. M. Envelhecimento funcional e as condições de trabalho em servidores forenses. **Rev. Saúde Pública**. São Paulo, v. 33, n. 6, p. 602-609, 1999.

BERRO, D. **Qualidade de vida e produtividade.** Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/qualidade_de_vida_e_produtividade/14003/>. Acesso em: 1º Ago. 2008.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya Ed., 1998.

BORGES, F. N da S. **Trabalhadores de enfermagem: compreendendo condições de vida e trabalho e ritmos biológicos.** 2006. 285 p. Tese (Doutorado em Saúde Ambiental) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, 2006.

BUCZYNSKI, A. K.; CASTRO, G. F.; SOUZA, I. P. R. de. O impacto da saúde bucal na qualidade de vida de crianças infectadas pelo HIV: revisão de literatura. **Ci. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 6, dez. 2008

CARLOTO, C. M. Adoecimento no trabalho, as mulheres na categoria de asseio e limpeza. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v.6, n.1, 2003.

COSTA, C. **Lavanderia: terceirização minimiza custos.** Disponível em: <<http://www.acqualimp.com.br/imprensa/mostraclipping.asp?id=31>>. Acesso em: 12 Jul. 2007.

CHILLIDA, M. de S. P.; COCCO, M. I. M. Saúde do trabalhador & terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 2, p. 271-276, 2004.

COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana.** v. 1, Belo Horizonte-MG: Editora Ergo, 1995.

CRONFILI, R. T. **A importância do sono.** Disponível em: <<http://www.cerebromente.org.br/n16/opiniaio/dormir-bem1.html>>. Acesso em: 11 Jul. 2008.

CUNHA, P. C. V.; SATANCIOLA, J. M.; BARTOLOMEU, T. A. A. Análise do ambiente físico de uma lavanderia hospitalar. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ECONOMIA DOMÉSTICA, 17., 2003, Guarapari-ES. **Anais...** Guarapari-ES: ABED, 2003.

DOPLER, F. In: Ergonomia. **Trabalho e saúde**, São Paulo, 2007, v. 1.

EMÍDIO, A. M.; MAFRA, S. C. T. Redefinição do leiaute como fator de melhoria das condições de trabalho – Um estudo de caso em lavanderia de um hotel na cidade de Viçosa-MG. **OIKOS**, Viçosa, v. 14, n. 2, p. 135-149, 2003.

FARIAS, R. de C. P.; FONTES, M. B.; MAFRA, S. C. T.; MELLO, V. L. O. de, EMÍDIO, A. M.; AKUTSU, H. Y. Aspectos que determinam a qualidade de vida dos funcionários das lavanderias do setor hoteleiro. **OIKOS**, Viçosa, v. 14, n. 2, p. 151-161, 2003.

FERNANDES, E. D.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) – uma experiência brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1998.

FERREIRA, A. B. de H. **Novo dicionário da língua portuguesa.** 2. ed., Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2005.

FIEDLER, N. C.; VENTUROLI, F.; MINETTI, L. J. Análise de fatores ambientais em marcenarias no Distrito Federal. **Rev. Bras. Eng. Agríc. Ambient.**, Campina Grande, v. 10, n. 3, set. 2006

FISCHER, F. M.; BORGES, N da S.; ROTENBERG, L.; LATORRE, M. do R. D. de O.; SOARES, N. S.; ROSA, P. L. F. S.; NAGAI, R.; LANDSBERGIS, P. A (in)capacidade para o trabalho em trabalhadores de enfermagem. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, Belo Horizonte, v. 3, n. 2, 2005.

FISCHER, F. M. **Vovô antes da hora.** [s.d.]. Disponível em: <<http://www.usp.br/espacoaberto/arquivo/2006/espaco67mai/atualiza/comportamento.htm>>. Acesso em: 15 Abr. 2007.

FONTES, M. B. **Análise da qualidade de vida no trabalho em uma lavanderia hospitalar a partir do posicionamento dos trabalhadores – Belo Horizonte, MG.** 2003. 120 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2003.

GEHRING JUNIOR, G.; FILHO, H. R. C.; NETO, J. D. C.; FERREIRA, N. A.; VIEIRA, S. V. R. Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS Campinas. **Rev. Bras. Epidemiol.**, São Paulo, v. 10, n. 3, Set. 2007.

GERGES, S. N. Y. **Ruído: Fundamentos e controle.** 2. ed., Florianópolis-SC: Imprensa Universitária da Universidade Federal de Santa Catarina, 2000.

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

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GODOY, S. C. B.; ALVES, M.; ROCHA, A. de M.; ALVES, M.; ROCHA, A. de M.; SANTANA, D. M. Work absence by disease in a public hospital net in Minas Gerais/Brasil. **Online Brazilian Journal of Nursing**, v. 5, n. 3, 2006.

HAGUETTE, T. M. F. **Métodos qualitativos na sociologia.** 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. 224 p.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas do Registro Civil de 2004. Disponível em: <<http://www.ibge.com.br>>. Acesso em: 15 Mar. 2007.

LISBOA, T. C; TORRES, S. **Limpeza, higiene, lavanderia hospitalar.** São Paulo: Balieiro Editores, 1999.

LAVILLE, A.; VOLKOFF, S. In: **Ergonomia.** Envelhecimento e trabalho. São Paulo: 2007, v. 1.

MAGNANO, T. S. B. de S.; LISBOA, M. T. L.; SOUZA, I. E. de O.; MOREIRA, M. C. Distúrbios músculos – esqueléticos em trabalhadores de enfermagem: associação com condições de trabalho. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 60, n. 6, 2007.

MARTINEZ, M. C; LATORRE, M. do R. D. **Saúde e capacidade para o trabalho em trabalhadores da área administrativa.** Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v40n5/15.pdf>>. Acesso em: 15 Jun. 2007.

MARTINS, M. M. **Qualidade de vida e capacidade para o trabalho de profissionais de enfermagem no trabalho em turnos.** 2002 85 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

MAURO, M. Y. C. Especialização em enfermagem do trabalho: Uma proposta de mudança de paradigma. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 51, n. 3, 1998.

MENEZES, E. M.; SILVA, E. L. da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 3. ed. Florianópolis-SC, 2001. [s.n.].

MEIRA, L. F. **Capacidade para o trabalho, fatores de risco para as doenças cardiovasculares e condições laborativas de trabalhadores de uma indústria metal-mecânica de Curitiba/PR.** 2004. 133 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Elétrica) – Universidade Federal do Paraná, 2004.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Saúde dos trabalhadores. In: ROUQUAYROL, M. Z.; ALMEIDA FILHO, N. (Org.). **Epidemiologia & Saúde.** R. ed. Rio de Janeiro: Medsi, 1999, p. 431-456.

MESSING, K.; CHATIGNY, C. In: Ergonomia. **Trabalho e gênero.** v. 1, São Paulo, 2007,

MIGUEL, A. M. **Análise do trabalho em lavanderia hospitalar a partir das prescrições: um estudo de caso.** 2005. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2005.

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

MIRANDA, C. R. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência.** Disponível em: <<http://www.saudeetrabalho.com.br/download/oportunidades-miranda.doc>>. Acesso em: 20 Jul. 2008.

MUROFUSE, N. T. **O adoecimento dos trabalhadores da enfermagem da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais: reflexo das mudanças no mundo do trabalho.** 2004. 298 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Universidade de São Paulo, 2004.

MUROFUSE, N. T; MARZIALE, M. H. P. Doenças do sistema osteomuscular em trabalhadores de enfermagem. **Rev. Latino-Americana Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 13, n. 3, p. 364-373, 2005.

NASCIMENTO, F. R. **Diagnóstico do processo de terceirização do transporte rodoviário de madeira.** 2002. 75 f. Tese (Mestrado em Agronomia) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, 2002.

NOGUEIRA, V. A. **Reestruturação do setor elétrico: um estudo qualitativo das condições de trabalho e saúde dos eletricitários frente a privatização da CERJ.**

1999. 108 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, 1999.

NR-15 – Atividades e operações insalubres. In: **Segurança e medicina do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002.

ODEBRECHT, C. **Adequação do trabalho ao trabalhador que envelhece: recursos auxiliares**. 2002. 217 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

ODEBRECHT, C.; GONCALVES, L. O.; SELL, I. O envelhecimento do trabalhador: da fisiologia a função laboral: aspectos a serem incrementados na análise ergonômica. In: **Anais...** ABERGO, Gramado, set. 2001.

OGATA, A. J. O. Qualidade de vida no trabalho como ferramenta de gestão nas organizações públicas. Disponível em: <<http://www.ijj.derecho.ucr.ac.cr/archivos.documentacion/inv%20otras%20entidades/CLAD/C LAD%20IX/documentos/ogata.pdf>>. Acesso em: 30 Jul. 2008.

PIZZATTO, E. **A saúde bucal no contexto da saúde do trabalhador: análise dos modelos de atenção**. 2002. 110 f. Dissertação (Mestrado em Odontologia Preventiva e Social) – Faculdade de Odontologia, Universidade Estadual Paulista, Araçatuba-SP, 2002.

PORTELA, G. L. **Abordagens teórico-metodológicas**. Projeto de pesquisa no ensino de letras para o curso de formação de professores da UEFS. Disponível em: <http://www.uefs.br/disciplinas/let318/abordagens_metodologicas.rtf>. Acesso em: 25 Maio 2007.

RAFFONE, A. M.; HENNINGTON, E. A. Avaliação da capacidade funcional dos trabalhadores da enfermagem. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 39, n. 4, p. 669-676, 2005.

ROCHA, A. M. **A saúde do trabalhador de enfermagem sob a ótica da gerência: obstáculos e possibilidades**. 2003. 198 f. Tese. (Doutorado em Enfermagem) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Revista Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 99-116, 2003.

SAVIANI-ZEOTI, F.; PETEAN, E. B. L. A qualidade de vida de pessoas com deficiência mental leve. **Psic. Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 24, n. 3, p. 305-311, set. 2008.

SELL, I. **Projeto do trabalho humano: melhorando as condições de trabalho**. Florianópolis-SC: Editora UFSC, 2002.

SILVA, K. R. **Análise de fatores ergonômicos em marcenarias do município de Viçosa, MG**. 1999. 97 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Florestal) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 1999.

SILVA, V. E. F. **O desgaste do trabalhador de enfermagem**: estudo da relação de trabalho de enfermagem e saúde do trabalhador. 1996. 289 f. Tese (Doutorado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

SILVA, V. E da. **Qualidade de vida no trabalho em uma lavanderia de indústria e abate de processamento de carne, pela avaliação das condições de riscos ambientais e sócio-culturais**. 2006. 160 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2006.

SILVA, E. P da. **Avaliação de fatores ergonômicos em operações de extração florestal em terrenos montanhosos na região de Guanhães**. 2007. 125 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Florestal) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2007.

SINHORELLI, D. **A perda da força muscular**. Disponível em <<http://www.tudoperto.com.br/destaque/fitness.html>>. Acesso em: 31 Jul. 2008.

TEIXEIRA, M. La P.; FREITAS, R. M. V. de. Acidentes do trabalho rural no interior paulista. **São Paulo Perspec.**, v. 17, n. 2, p. 81-90, Abr./Jun. 2003.

TELECONGRESSO Internacional SESI Indústria Saudável. **Investir no trabalhador é um bom negócio, diz executivo do SESI**. Disponível em: <<http://telecongresso.sesi.org.br/telecongressosaude/templates/header/index.php?language=pt&modo=noticias&cdNot=111>>. Acesso em: 15 Jul. 2008.

TILIMPA. **Atmosfera investe 27 milhões**. Disponível em: <http://www.tillimpa.com.br/imprensa/clip22_06_2005.asp>. Acesso em: 12 Jul. 2007.

TUOMI, K. et al. **Índice de capacidade para o trabalho**. Traduzido por Frida Marina Fischer (Coord.). São Carlos: EdUFSCar, 2005. 59 p.

VENDRAME, A. C. **Gestão de risco**. Disponível em: <http://www.viaseg.com.br/artigo_vendrame_153.htm>. Acesso em: 11 Jul. 2007.

WIKIPEDIA. **Envelhecimento**. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Envelhecimento>>. Acesso em: 14 Jul. 2007.

ZENI, L. A. Z. R. **A influência do envelhecimento e das condições de trabalho no comportamento alimentar e na capacidade de trabalho de trabalhadores idosos**. 2004. 219 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

APÊNDICE

APÊNDICE A

ROTEIRO PARA ENTREVISTA COM GESTORES DAS LAVANDERIAS

Número de funcionários no setor de processamento de roupas:

Número de funcionários no setor por sexo:

Faixa etária dos funcionários:

Grau de escolaridade dos funcionários:

Como é feita a seleção dos funcionários?

Existe o sistema de rodízio na lavanderia?

() Sim () Não

Se existe, como é o rodízio?

O *turnover* na empresa é elevado?

Os funcionários chegam atrasados ao trabalho?

Os funcionários têm o hábito de sair mais cedo do trabalho?

Os funcionários faltam muito ao trabalho?

Geralmente, quais são os motivos de ausência dos funcionários ao trabalho?

Já aconteceu algum tipo de acidente durante o trabalho na lavanderia?

As faltas ao trabalho, os atrasos, as saídas mais cedo e os acidentes são mais comuns aos homens ou às mulheres?

Quais as doenças mais comuns que os funcionários possuem e que sejam do conhecimento da empresa?

Qual é o maior problema hoje vivenciado pela lavanderia no que diz respeito aos funcionários?

11.1 - Quais as atividades que você realiza neste outro emprego?

11.2 - Há quanto tempo está neste outro emprego?

12 - Tempo de trabalho no ramo de lavanderia: _____

13- Considerando todos os empregos que já teve, diga há quantos anos você trabalha.

14- Quais foram as funções desenvolvidas ao longo de sua vida laboral (considerando função, com carteira assinada)? Por quanto tempo exerceu cada função?

15- Qual a sua ocupação na lavanderia?

15.1 - Sempre ocupou esta função?

16- Quais as atividades que realiza na lavanderia?

16.1 - Cite outras atividades que você já realizou nesta lavanderia.

17- Usa equipamentos de proteção individual (EPI):

Sim.

Quais? _____

Não. Por que não usa?

18- Você falta ao seu trabalho?

Sim.

Por quê? _____

Não.

19- Você costuma sair mais cedo do seu trabalho?

Sim. Quantas vezes na semana?

Por quê? _____

Não. Por

quê? _____

20. Realiza tarefas domésticas?

sim. Com qual frequência?

 não

21- Quanto tempo gasta por dia para ir e voltar do trabalho?

até 01 hora entre 01 e 03 horas entre 03 e 05 horas mais de 05 horas

22- Como vai para o trabalho?

a pé de bicicleta de ônibus

de carro/moto um pouco a pé e um pouco de ônibus.

23- Já teve acidentes de trabalho?

Sim Não

23.1. Lesões por acidentes que possui:

Nenhuma Nas costas Nos membros superiores

Nos membros inferiores Em outras partes do corpo.

24. Quais as doenças que tem atualmente:

doenças do coração músculo-esqueléticas do trato respiratório neurológica

digestivas da pele hipertensão tumores doenças metabólicas do sangue

Outras.

Qual? _____

25- Possui alguma má formação congênita que o prejudica no trabalho:

Sim. Qual? _____

Não

26- É fumante:

Sim Não

27- Consome álcool?

Sim. Especifique _____

Frequência do consumo: _____

Não

28- Tem dores de cabeça?

Todo dia Pelo menos uma vez por semana Só as vezes

Não tem dor de cabeça.

29-Quanto à sua saúde:

- Sente-se pior do que no ano passado Sente-se o mesmo Sente-se melhor do que no ano passado Sente que fica doente com mais frequência.

30-Sua lesão ou doença é um impedimento para seu trabalho atual:

- não há impedimento sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho frequentemente preciso mudar meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho por causa de minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial em minha opinião estou totalmente incapacitado para trabalhar.

31- Considerando sua saúde, você acha que será capaz, daqui a dois anos de fazer seu trabalho atual?

- É improvável Não estou muito certo Bastante provável

32- O que costuma comer?

32.1- No café da manhã:

32.2 - No almoço:

32.3 – Lanche:

32.4 – Jantar:

33 – Você tem problema para mastigar alimentos?

- Sim Não

34. Suas pernas ou pés incham com facilidade?

- Sim Não Às vezes

34.1. Quando estão mais inchados?

- pela manhã no final do dia de trabalho durante todo o dia

35. Suas mãos incham com facilidade?

- Sim Não Às vezes

35.1-Quando estão mais inchados?

pela manhã no final do dia de trabalho durante todo o dia

36-Tem varizes:

Sim Não

37-Tem sentido formigamento nos membros inferiores ou membros superiores:

Sim Não

38-Tem sentido que sua vista está?

Mais cansada Ótima Apresentando dificuldades para ler letras pequenas
 Tendo dificuldade para enxergar longe Tendo dificuldade para distinguir cores.

39-Quantas horas você dorme por dia/noite?

menos de 4 horas de 4 a 5 horas até 6 horas até 7 horas de 7 a 8 horas
 mais de 8 horas

40-Você tem insônia?

Sim Não

41-Você faz exercícios físicos?

Sim.

Quais? _____

Quantas vezes por semana? _____

Não.

42-Comparando-se com pessoas de sua idade, você se sente:

Mais velho (a) Mais novo (a) Igual a eles.

43-As pessoas acham que você aparenta:

Ser mais velho (a) do que a idade que tem Ser mais novo (a) do que a idade que tem
 Nunca comentaram nada

44-Sente que se adapta bem à variação de temperatura:

Sim Não

45-Nos últimos anos sente que sua força muscular:

Aumentou Diminuiu Não modificou

46-Quanto à sua memória, nos últimos anos tem sentido:

Melhora Piora Não sente diferença

47-Quanto ao seu raciocínio, nos últimos anos tem sentido:

Melhora Piora Não sente diferença

48-Quanto ao seu desempenho geral ultimamente:

- Está mais cansado Sente que suas reações são mais lentas
- Sente que a velocidade com que realiza movimentos diminuiu
- O ritmo de trabalho parece maior
- Demora mais para aprender coisas novas
- Demora mais para achar soluções de problemas
- Não sente diferença alguma.