

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO
DEPARTAMENTO DE DESIGN
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA

Manoel Heleno de Castro

DISCUSSÃO SOBRE O ABSENTEÍSMO LABORAL DOS PROFISSIONAIS DE LIMPEZA QUE PRESTAM SERVIÇO NO CAMPUS RECIFE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO.

Recife

2016

MANOEL HELENO DE CASTRO

DISCUSSÃO SOBRE O ABSENTEÍSMO LABORAL DOS PROFISSIONAIS DE LIMPEZA QUE PRESTAM SERVIÇO NO CAMPUS RECIFE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO.

Dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ergonomia do Centro de Artes e Comunicações da Universidade Federal de Pernambuco, para a obtenção do grau de Mestre em Ergonomia, sob orientadora da Prof.^a Dr^a Laura Bezerra Martins.

Recife

2016

Catálogo na fonte
Bibliotecário Jonas Lucas Vieira, CRB4-1204

C355d Castro, Manoel Heleno de
Discussão sobre o absenteísmo laboral dos profissionais de limpeza
que prestam serviço no campus Recife da Universidade Federal de
Pernambuco / Manoel Heleno de Castro. – Recife, 2016.
192 f.: il., fig.

Orientadora: Laura Bezerra Martins.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco, Centro
de Artes e Comunicação. Design, 2016.

Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Absenteísmo. 2. DORT. 3. Usabilidade. 4. Limpeza. 5. Segurança do
trabalho. 6. Terceirização. 7. Equipamentos. I. Martins, Laura Bezerra
(Orientadora). II. Título.

745.2 CDD (22. ed.)

UFPE (CAC 2016-199)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO
DEPARTAMENTO DE DESIGN
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA

DISCUSSÃO SOBRE O ABSENTEÍSMO LABORAL DOS PROFISSIONAIS DE LIMPEZA QUE PRESTAM SERVIÇO NO CAMPUS RECIFE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO.

Área de Concentração: Ergonomia e Usabilidade de Produtos, Sistemas e Produção.

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera o candidato MANOEL HELENO DE CASTRO _____.

Data da aprovação: 20/07/2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a.: Laura Bezerra Martins

Prof.^o Dr.:Beda Barkokebas Junior

Prof.^o Dr.: Edgard Thomas Martins

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos serventes de limpeza que prestam serviço na UFPE pelo relevante trabalho que realizam para deixar os ambientes agradáveis para o funcionamento da instituição.

À UFPE por ter aberto esta oportunidade para que os servidores pudessem se qualificar e à Superintendência de Infraestrutura por me liberar para fazer a pesquisa.

Ao Programa de Pós-Graduação em Ergonomia do Centro de Artes e Comunicações.

A minha orientadora Dr^a Laura Bezerra Martins por ter acreditado em mim e ter encarado este desafio comigo, por sua paciência e ética e seu apoio que me foi imprescindível.

Ao Prof.^o Dr. Beda Barkokebas Junior e ao Prof.^o Dr.: Edgard Thomas Martins por terem aceitado o convite para compor a minha banca e terem contribuído para minha pesquisa.

Aos amigos Leonardo, Camila, Brígida e Marcelo pela ajuda na aplicação dos questionários.

Aos meus pais por terem me proporcionado a educação que me permitiu chegar até aqui.

Às minhas filhas pelo amor eterno.

À minha amada esposa.

Aos meus irmãos.

Aos amigos João de Barros e Mônica Uchoa pela força.

Aos colegas de turma pela excelente convivência.

“Se meu vizinho estiver bem, estarei bem”

O autor

RESUMO

Esta pesquisa faz uma discussão das causas do absenteísmo laboral dos serventes de limpeza que presta serviço no campus Recife da UFPE e se estão relacionados ao uso de três equipamentos de limpeza: mop água, mop pó e enceradeira industrial. Foi utilizada a AET – Análise Ergonômica do Trabalho, iniciada com uma demanda que foi o número significativo de licenças médicas dos profissionais de limpeza durante os anos de 2010 a 2015, passando para análise da tarefa com a verificação das rotinas contidas no contrato de prestação de serviço, depois com a análise da atividade com a observação assistemática do trabalho real dos serventes e ao final se faz recomendações ergonômicas e de segurança do trabalho para contratos entre a administração pública e as empresas contratadas, além de modelo de rotinas e frequências de limpeza e um plano de trabalho de limpeza. Ainda, abordou-se sobre a terceirização no serviço público e seu contexto histórico, além de suas vantagens e desvantagens, também foi discutido o processo de contratação de empresa terceirizada no serviço público, também como ocorre à gestão e a fiscalização dos contratos. Foi realizada uma abordagem sobre a segurança do trabalho e a ergonomia. Foi feito um breve histórico da limpeza profissional e a evolução dos equipamentos de limpeza. Ainda foram feitas considerações sobre a usabilidade de produtos e sobre o conceito de absenteísmo e de absenteísmo por doença. A coleta de dados foi feita em folha de pagamento, atestados médicos e a pela aplicação de questionários. Os dados coletados não caracterizam que os equipamentos causam absenteísmo, mas podem contribuir, pois na análise dos atestados médicos a maior parte dos afastamentos é ocasionado por doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo.

Palavras-chave: Absenteísmo. DORT. Usabilidade. Limpeza. Segurança do trabalho. Terceirização. Equipamentos.

ABSTRACT

This research is a discussion of the causes of absenteeism in cleaning servants who work at UFPE's campus in Recife and if they are related to the use of three cleaning equipments: mop water, dust mop and industrial floor polisher. AET was used - Ergonomic Analysis of Work, which began with a demand of a significant number of medical licenses of cleaning professionals during the years of 2010-2015, reaching task analysis with verification of routines contained in the provision of contract service, then with the analysis of the activity with the systematic observation of the actual work of the servants, the end contains ergonomic recommendations and job security for contracts between the government and contractors, as well as model routines, cleaning frequencies and a work cleaning plan. Still, addressed the outsourcing in the public service and its historical context, as well as its advantages and disadvantages, was also discussed the hiring process of outsourcing companies in the public service, as well as the management and monitoring of contracts. An approach to occupational safety and ergonomics was performed. A brief history of professional cleaning and the evolution of cleaning equipments was also made. Considerations were made on the usability of products and the concept of absenteeism and absenteeism due to illness. Data collection was made due payroll, medical certificates and the use of questionnaires. The data collected do not characterize that the equipment cause absenteeism, but can contribute, because in the analysis of the majority of sick leave medical certificates was caused by diseases of the musculoskeletal system and connective tissue.

Keywords: Absenteeism. DORT. Usability. Cleaning. Workplace safety. Outsourcing. Equipments.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Distribuição dos motivos para ausência do trabalho, entre o ano de 2010 a 2015.	21
Figura 2 –	Percentual de casos de ausência no trabalho por licença médica dentre os casos de ausências notificadas nos anos de 2010 a 2015.	22
Figura 3 -	Esquema metodológico para Análise Ergonômica do Trabalho.	29
Figura 4 -	Fluxograma das Irregularidades de contrato.	44
Figura 5 -	Refil Mop Água.	72
Figura 6 -	Modelo de Balde Espremedor.	73
Figura 7 -	Mop Pó Completo.	75
Figura 8 -	Enceradeira Industrial.	76
Figura 9 -	Mapa corporal de Corlett (2005), adaptado, com Escala, desenvolvido pela SimuCAD – Simulação e CAD da UFSCAR.	100
Figura 10 -	Distribuição dos profissionais segundo o sexo.	106
Figura 11 -	Distribuição dos profissionais segundo a escolaridade.	107
Figura 12 -	Distribuição dos profissionais segundo a auto percepção da cor.	108
Figura 13 -	Distribuição dos profissionais segundo o estado civil.	108
Figura 14 -	Distribuição dos profissionais segundo o número de filhos.	109
Figura 15 -	Distribuição dos profissionais segundo o número de filhos com idade menor que 6 anos.	109
Figura 16 -	Distribuição dos profissionais segundo o grau de satisfação com a sua remuneração.	110
Figura 17 -	Distribuição dos profissionais segundo o turno de trabalho.	113
Figura 18 -	Distribuição dos profissionais segundo a percepção acerca do número de serventes de limpeza.	114
Figura 19 -	Distribuição dos profissionais segundo a realização do curso para servente de limpeza.	115
Figura 20 -	Distribuição dos profissionais segundo ter tido tempo para lazer.	115
Figura 21 -	Distribuição dos profissionais segundo o acumulo de emprego.	116

Figura 22 - Distribuição dos profissionais segundo o recebimento de treinamento para uso de equipamento de limpeza.	117
Figura 23 - Distribuição dos profissionais segundo o desconforto ao usar o cabo do conjunto mop para a função seca.	118
Figura 24 - Distribuição dos profissionais segundo o desconforto ao usar o cabo do conjunto mop para a função úmida.	119
Figura 25 - Distribuição dos profissionais segundo o desconforto ao usar a enceradeira.	120
Figura 26 - Distribuição dos profissionais segundo o recebimento de orientação do chefe quanto ao uso dos equipamentos de limpeza.	120
Figura 27 - Distribuição dos profissionais segundo o sentimento de segurança ao utilizar equipamentos de limpeza.	121
Figura 28 - Distribuição dos profissionais segundo o medo do termino do contrato entre a empresa que trabalha e a UFPE.	122
Figura 29 - Distribuição dos profissionais segundo o hábito de fumar.	123
Figura 30 - Distribuição dos profissionais segundo o hábito de consumo de bebida alcoólica.	124
Figura 31 - Distribuição dos profissionais segundo o hábito do uso de medicação.	124
Figura 32 - Distribuição dos profissionais segundo o uso de medicação por indicação médica.	125
Figura 33 - Distribuição dos profissionais segundo o hábito de fazer exame periódico ou ir ao médico.	125
Figura 34 - Distribuição dos profissionais segundo o aumento de peso após começar a trabalhar como servente de limpeza.	126
Figura 35 - Média de dor segundo a região avaliada.	128
Figura 36 - Distribuição da classificação do ICT.	131
Figura 37 - Uso do mop pó em corredor.	137
Figura 38 - Uso da enceradeira para lavagem de piso	139
Figura 39 - Uso do Mop Água em corredor	

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Percentual das ausências dos profissionais por licença médica dentre os casos de ausências notificadas, nos anos de 2010 a 2015, segundo o mês avaliado.	21
Tabela 2 -	Efetivo previsto para contratação no Pregão 35/2012.	47
Tabela 3 -	Efetivo Contratado Efetivamente.	48
Tabela 4 -	Efetivo Contratado Após 3º Aditivo.	49
Tabela 5 -	Efetivo Contratado Após 5º Aditivo.	49
Tabela 6 -	Distribuição dos serventes por prédio no Campus Recife.	94
Tabela 7 -	Distribuição do perfil pessoal dos profissionais avaliados.	105
Tabela 8 -	Distribuição do perfil profissional dos funcionários avaliados.	111
Tabela 9 -	Distribuição dos aspectos de saúde dos profissionais avaliados.	122
Tabela 10 -	Análise do escore de dor dos profissionais avaliados, segundo as regiões do corpo.	126
Tabela 11 -	Análise da capacidade para o trabalho, número de doenças e nível de dor dos profissionais avaliados.	129
Tabela 12 -	Distribuição da classificação do ICT e média do número de doenças e nível de dor segundo a classificação do ICT.	130
Tabela 13 -	Distribuição de frequências das doenças motivadoras para a ausência dos servidores no serviço, segundo o capítulo da CID e o ano e trimestre avaliado.	134

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AET – Análise Ergonômica do Trabalho
ANS – Acordo de Nível de Serviços
APR – Análise Preliminar de Riscos
CAPES – Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CB – Centro de Biociências
CCS – Centro de Ciências da Saúde
CID – Classificação Internacional de Doenças
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
EBSERH – Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
EPI – Equipamento de Proteção Individual
EUA – Estados Unidos da América
HCI - Human Computer Interaction
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICT – Índice de Capacidade para o Trabalho
IN – Instrução Normativa
INPS - Instituto Nacional da Previdência Social
ISSA - The Worldwide Cleaning Industry Association
ISSO - International Organization for Standardization
MARE – Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado
NAI – Núcleo de Atenção ao Idoso
NASS – Núcleo de Atenção a Saúde do Servidor
NCE – Núcleo de Cirurgia Experimental
NR – Norma Regulamentadora
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial de Saúde
PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNS – Pesquisa Nacional de Saúde
POP – Procedimento Operacional Padrão
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SAT – Seguro Acidente de Trabalho
SESMT – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho
SESST – Setor de Saúde e Segurança do Trabalho
SLTI – Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação
SST – Saúde e Segurança do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UFPE – Universidade Federal de Pernambuco
UFSCAR – Universidade Federal de São Carlos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	16
1.2 Caracterização do Problema.....	19
1.3 Objeto do Estudo	23
1.3.1 Geral.....	23
1.3.2 Específicos	23
1.4 Justificativa	24
2 PROCEDIMENTOS ERGONÔMICOS DA PESQUISA	26
2.1 Análise Ergonômica do Trabalho	26
2.1.1 Análise da demanda	27
2.1.2 Análise da tarefa.....	27
2.1.3 Análise da atividade	27
2.1.4 Diagnóstico.....	28
2.1.5 Cadernos de Encargos de Recomendações Ergonômicas	28
2.1.6 Considerações sobre os procedimentos ergonômicos da pesquisa.....	30
3 TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO	31
3.1 Contexto Histórico da Terceirização	31
3.2 Vantagens e Desvantagens da Terceirização	35
3.3 Processo da Contratação da Terceirização no Serviço Público	37
3.4 Fiscalização da Terceirização no Serviço Público	41
3.5 Números da Terceirização na UFPE.....	46
3.6 Trabalho Prescrito em Contrato – Análise da Tarefa.....	50
3.7 Considerações sobre a terceirização	53
4 SEGURANÇA DO TRABALHO E ERGONOMIA.....	56
4.1 Breve Histórico da Segurança do Trabalho.....	56
4.2 NR 17 Ergonomia	59
4.3 Equipamentos de Proteção.....	60
4.4 Considerações sobre Segurança do Trabalho e Ergonomia.....	62

5 LIMPEZA PROFISSIONAL.....	63
5.1 História da Limpeza Profissional	63
5.2 Levantamento bibliográfico sobre profissionais de limpeza.....	68
5.3 Evolução da Limpeza Profissional	69
5.4 Equipamentos de Limpeza.....	71
5.5 Considerações sobre a limpeza profissional	77
6 USABILIDADE	78
6.1 Usabilidade de Produtos.....	79
7 ABSENTEÍSMO.....	82
7.1 Conceito do absenteísmo.....	82
7.2 Absenteísmo por doença.....	84
7.3 Considerações sobre o absenteísmo	88
8 MÉTODOS E TÉCNICAS	89
8.1 Caracterização da Pesquisa	89
8.2 Caracterização da Organização	90
8.3 População do Estudo	92
8.4 Aspectos Éticos.....	95
8.5 Equipamentos de Coleta	97
8.6 Tratamento Estatístico e Forma de Análise.....	101
9 DISCUSSÕES DOS RESULTADOS	103
9.1 Análise do Perfil Sociodemográfico	104
9.2 Análise do Perfil Profissional.....	110
9.3 Análise do perfil de saúde	122
9.4 Análise do mapa corporal.....	126
9.5 Análise do Índice de Capacidade para o Trabalho.....	128
9.6 Análise dos Atestados Médicos.....	131
9.7 Análise do trabalho real	135
10 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES ERGONÔMICAS E DE SEGURANÇA DO TRABALHO	142

REFERÊNCIAS	151
APÊNDICE – A - PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.....	161
APÊNDICE – B - PERFIL PROFISSIONAL	162
APÊNDICE – C - ASPECTOS DE SAÚDE	164
APÊNDICE – D – CARTA DE ANUÊNCIA.....	165
APÊNDICE – E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	166
APÊNDICE – F – CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIO (A.....	168
APÊNDICE – G – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTO .	169
APÊNDICE - H – REFORMULAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DOS TIPOS E FREQUÊNCIA DOS SERVIÇOS.	170
APÊNCIDE I – PLANO DE TRABALHO DE LIMPEZA.....	182
ANEXO – A - ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO – ICT	183
ANEXO - B – DISCRIMINAÇÃO DOS TIPOS E FREQUÊNCIA DOS SERVIÇOS.....	187

1 INTRODUÇÃO

Os afastamentos do trabalho por doenças ou acidentes registrados no Brasil em 2014, foram da ordem de 704.136, conforme dados da Previdência Social, dentre os quais não estão incluídos os trabalhadores autônomos e as empregadas domésticas (BRASIL, 2016). Esses números revelam que se está diante de uma realidade que necessita de uma avaliação, pois esse quadro traz um prejuízo para a sociedade como um todo, seja impacto social, econômico e de saúde pública. São indicadores que devem levar os governos e a academia a analisar as causas e buscar alternativas para minimizar o sofrimento dos trabalhadores.

O trabalho uma das expressões humanas, construído ao longo da história da humanidade vem evoluindo com o incremento da tecnologia e das mudanças que a própria sociedade impõe. Novas profissões surgem com o caminhar da sociedade, por exigências dos contextos históricos, contudo muitas necessitam de um maior esforço por parte dos trabalhadores para se atingir aos objetivos e isso pode levar ao adoecimento, esse é o caso dos profissionais que realizam a atividade de limpeza profissional. O trabalho deve ser analisado como sendo o espaço de um processo que demanda uma complexidade em relações, complexidade esta que vem permeada de significados, dentre esses significados está o absenteísmo, o qual pode ser voluntário ou involuntário. Nesta perspectiva o trabalho tem uma característica de dinamismo e em cada local onde ocorre tem suas próprias particularidades e cada tarefa executada tem uma compreensão própria, ainda se considera que o trabalho deve ser entendido não apenas como a realização da tarefa formalmente estabelecida, mas focalizada na atividade humana. (WISNER, 1994; MAGGI; TERSAC, 2004).

Assim, a ergonomia tem o papel de contribuir com o entendimento da dinâmica do trabalho e leva em conta, um duplo critério: o de saúde dos trabalhadores e o de eficácia econômica. Além disso, através de uma abordagem na apreensão da problemática, tendo como foco o trabalho e com a colaboração de outras disciplinas, busca contribuir para a melhoria das condições de trabalho de homens e mulheres que desenvolvem sua atividade laboral (GUÉRIN *et al*, 2004; DANIELLOU, 2004).

Dentro desse contexto não é possível deixar de incluir a Saúde e Segurança no Trabalho (SST) na discussão, pois como a pesquisa foi conduzida pelos agentes que causam do absenteísmo, foi traçado um caminho que levou aos motivos das causas das ausências ao trabalho e a SST colaborou nessa avaliação, e a legislação que trata de segurança do trabalho informa o que é acidente de trabalho e o define no artigo 19 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, como sendo “o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente” (BRASIL, 1991). O mesmo pode causar desde um simples afastamento de poucos dias, também pode ocasionar a perda ou a redução da capacidade para o trabalho, indo até a provocar morte do trabalhador. Ainda são considerados acidentes do trabalho: a) o acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado; b) a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; e c) a doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Esta pesquisa envolve alguns equipamentos de limpeza, dentre os quais tem-se os que necessitam de energia elétrica para funcionamento, e a SST fornece condições para a identificação dos riscos que os trabalhadores estão submetidos no manuseio dos mesmos, oferecendo ferramentas que possam colaborar na atuação para modificar as condições de trabalho, bem como programar ações de prevenção e diminuição da exposição aos riscos encontrados.

O serviço de limpeza e conservação que é uma atividade de apoio essencial para tantas outras atividades funcionarem e que tem como característica a repetição das atividades pelos operadores e requer um considerável esforço físico para o cumprimento de suas atividades. Em seu cotidiano os serventes de limpeza usam, para o auxílio no desempenho dos serviços, materiais, equipamentos e utensílios, os quais podem afetar o desempenho dos profissionais ou podem colocar sua saúde em risco, principalmente se não estiverem capacitados para a utilização ou fizerem uso de maneira incorreta, nesse aspecto se destacam a postura para utilização dos produtos e o favorecimento de uma capacitação para seu manuseio.

Neste sentido a ergonomia e a SST trazem contribuições valiosas visando à melhoria das condições de trabalho dos profissionais de limpeza, e, especialmente, a proposta contida nesta pesquisa busca contribuir para uma melhor qualidade de vida das pessoas que atuam no serviço de limpeza e conservação de forma geral e, em especial, na Universidade Federal de Pernambuco, isso através da proposição de diretrizes de acompanhamento das atividades de limpeza que incluem mecanismos de monitoramento dos serviços pelos gestores do contrato e da identificação de agentes das causas das ausências ao trabalho.

Uma motivação para realizar essa pesquisa foi uma pesquisa de Fernando Braga da Costa, em que conta a sua experiência em trabalhar como gari na Universidade de São Paulo, onde a mesma serviu para realização de seu doutorado e depois escreveu um livro intitulado *Homens Invisíveis: Relatos de uma Humilhação Social* (Ed. Globo, 2004). Outra motivação foi o fato do autor da pesquisa ter trabalhado em empresas de prestação de serviço ao longo de mais de duas décadas e mantinha contato diário com serventes de limpeza, naquelas ocasiões ouvia os relatos das pessoas sobre os problemas de toda a ordem: pessoal e laboral. E um fato que sempre chamou a sua atenção foi o que ocasionava as ausências ao trabalho, e nas organizações em que trabalhou não existiam mecanismo para diagnosticar o que motivou a ausência dos trabalhadores.

Com esta pesquisa pode-se, minimamente, buscar entender o que ocasiona as ausências desses profissionais em relação ao uso dos equipamentos de limpeza e contribuir ou mesmo encaminhar ações que possam minimizar os custos humanos desses trabalhadores.

A pesquisa está dividida em capítulos, sendo iniciada com a introdução (1) onde é feita uma síntese da pesquisa, pela caracterização do problema a ser investigado, pelos objetivos propostos e pela justificativa para a realização da mesma, passou-se para quais foram os procedimentos ergonômicos (2) que darão suporte para a pesquisa, onde será abordada a Análise Ergonômica do Trabalho – AET e suas etapas, finalizando este capítulo com as considerações sobre os procedimentos ergonômicos da pesquisa. Em seguida buscou-se fazer uma discussão sobre a terceirização no serviço público (3), neste momento foi analisada a terceirização no contexto histórico e quais as suas vantagens e desvantagens, como é o rito para se contratar a terceirização no serviço público, como se faz a

fiscalização da terceirização no serviço público, qual são os números da terceirização para a UFPE e finalizando este capítulo tem-se as considerações do autor sobre a terceirização. Em seguida foi dada ênfase sobre a relação entre a segurança do trabalho e a ergonomia (4), onde incluiu-se um breve histórico da segurança do trabalho, depois foi abordada a NR 17 e equipamentos de proteção individual e as considerações sobre o capítulo. A limpeza profissional (5) foi abordada em seguida e a história da limpeza profissional, onde se pode perceber a dificuldade para encontrar material disponível sobre o assunto, também foi realizado um levantamento bibliográfico sobre profissionais de limpeza na plataforma da CAPES entre os anos 2009 a 2014, discutiu-se ainda sobre a evolução da limpeza profissional e sendo dada ênfase aos equipamentos de limpeza que foram objeto de estudo nesta pesquisa, por fim fez-se considerações sobre a limpeza profissional. A usabilidade (6) foi abordada em seguida, ocasião em que se tratou de uma análise sobre a usabilidade de produtos. No capítulo seguinte foi abordado o absenteísmo (7), trazendo seus conceitos e deu-se ênfase ao absenteísmo por doença, pois foi o alvo da análise do estudo e finalizando o capítulo têm-se as considerações sobre o absenteísmo. Passou-se a tratar dos métodos e técnicas (8), abordou-se a característica da pesquisa, em qual espaço foi realizada, qual a população do estudo, quais as considerações éticas da pesquisa, quais foram os equipamentos para a coleta de dados e como foi o tratamento dispensado aos dados. No capítulo da discussão dos resultados (9) tem-se os dados coletados na pesquisa com o tratamento estatístico, apresentação de gráficos e tabelas, bem como a discussão com outros trabalhos que envolvem profissionais de limpeza e por fim tem-se a que conclusão se chegou e quais as recomendações ergonômicas de segurança do trabalho (10) nesse momento faz-se encaminhamentos para gestores de contratos de limpeza que podem contribuir para minimizar os adoecimentos dos profissionais de limpeza.

1.2 Caracterização do Problema

Segundo a ABRALIMP (2014) o serviço de limpeza é uma atividade que movimentou no Brasil, entre 2011 e 2012, cerca de 17 bilhões de reais e que

congrega em torno de 16.500 empresas que atuam diretamente com esta atividade. O serviço tem em sua característica a percepção de efetividade que é obtida pelo usuário, pois “a limpeza só é percebida quando algo desperta a atenção e nota-se um ambiente sujo e mal cuidado”.

É um setor importante para a economia, gerando muitos empregos, pois

O mercado classifica de Limpeza Profissional todas as atividades de limpeza interna e externa, exceto a Limpeza Pública e Urbana. Segundo o estudo atualizado, a atividade de limpeza profissional, com seus mais de 760 mil trabalhadores, quando somada aos envolvidos também nos multisserviços oferecidos pelas prestadoras de serviço como Jardinagem, Controle de Acesso, Manutenção Predial, Controle de Pragas, pode ultrapassar a marca de 1,6 milhão de trabalhadores. (ABRALIMP, 2014):

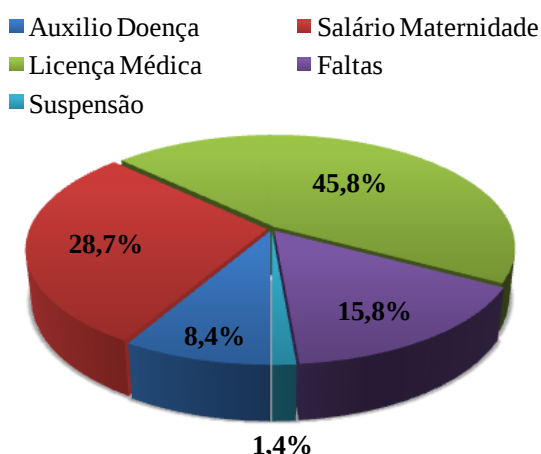
Com a importância da atividade pelo que ela representa para a sociedade, as ausências ao trabalho torna-se um problema para todos os envolvidos e nesse contexto o absenteísmo traz à tona que as ausências são um sinal de desequilíbrio e que os aumentos dos afastamentos estão relacionados aos fatores psicológicos, os quais estão diretamente ligados ao desgaste do trabalhador durante sua vida profissional, bem como o trabalho de baixo valor agregado e outros fatores relacionados ao mesmo, como é o caso do serviço de limpeza. (WISNER,1994)

Dentre esses fatores estão os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), que são afecções de músculos, tendões, nervos, fâscias e/ou ligamentos, isoladas ou combinadas, com ou sem degeneração de tecidos, essas lesões atingem em maiores proporções os membros superiores, a região escapular e a região cervical, mas não apenas essas, sendo sua origem derivada das atividades profissionais, onde as mesmas decorrem do uso repetido ou forçado de grupos musculares e da manutenção de postura inadequada. (FERREIRA, 2013),

E considerando que o trabalho do servente de limpeza é realizado de forma predominante em pé, esse tipo de postura pode ocasionar desconforto e até mesmo agravamento de lesões pré-existentes em membros inferiores. Além disso, considera-se que dada à dimensão dos prédios da instituição, os profissionais percorrem longas distâncias para executarem suas atividades, bem como para buscar materiais nos almoxarifados setoriais dos centros acadêmicos e órgãos suplementares. (COUTO, 1995)

Então, o problema que permeou a inquietação, ocasionando a demanda para realizar a pesquisa, foi que nos anos de 2010 a 2015 (figura 1) foram encontradas 9822 ausências¹ do trabalho sendo 8,4% por auxílio doença (826 casos), 28,7% por licença maternidade (2818 casos), 45,8% por licença médica (4496 casos), 15,8% por faltas (1549 casos) e 1,4% por suspensão (133 casos).

Figura 1. Distribuição dos motivos para ausência do trabalho, entre o ano de 2010 a 2015.



Fonte: o autor, 2016.

Na tabela 1 tem-se a série do percentual de ausência dos profissionais por licença médica do total de ausências notificadas nos anos referenciados. No ano de 2010 observa-se uma grande predominância de mais de 60% das ausências por licença médica nos meses avaliados. Nos anos de 2011 a 2014 houve maior frequência de percentuais mensais abaixo de 60%. No ano de 2015 a ausência do profissional por licença médica ficou abaixo dos 40% na maioria da série sendo observado um percentual maior apenas no mês de outubro, novembro e dezembro daquele ano.

Tabela 1. Percentual das ausências dos profissionais por licença médica dentre os casos de ausências notificadas, nos anos de 2010 a 2015, segundo o mês avaliado.

Ano avaliado	Mês avaliado												Total
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
2010	80,8	95,2	100,0	82,9	63,3	50,6	87,5	40,0	71,4	80,0	57,7	86,0	71,7
2011	29,0	81,0	71,4	39,3	35,8	48,8	45,0	56,0	44,1	76,7	48,6	38,1	47,9

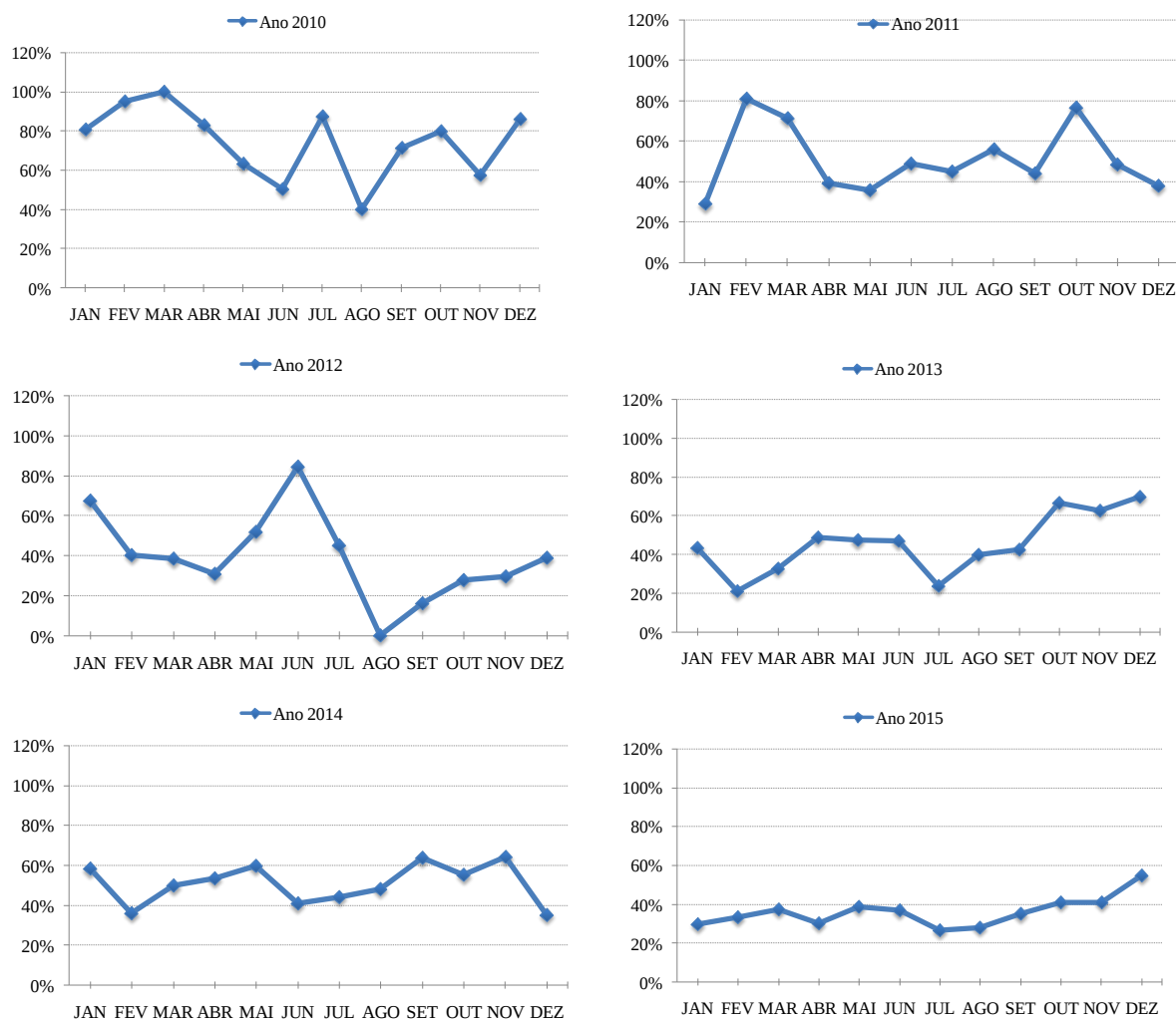
¹ Informações da Diretoria de Gestão Ambiental da UFPE.

2012	67,6	40,3	38,5	31,0	52,2	84,6	45,3	0,0	16,1	27,7	29,7	38,9	35,2
2013	43,4	21,3	32,9	49,1	47,4	47,0	23,9	40,1	42,8	66,8	62,7	69,9	47,8
2014	58,3	36,1	49,6	53,6	59,5	40,9	44,1	48,0	63,6	55,1	64,0	34,9	51,1
2015	29,9	33,5	37,5	30,2	38,5	36,9	26,8	27,9	35,1	41,1	40,9	54,8	36,7

Fonte: o autor, 2016.

Ainda, verifica-se que ocorreu entre o ano 2010 ao ano de 2015 uma variação dos percentuais das ausências de trabalho por licença médica (figura 2). Em 2010 havia grande variação do número ausências por licença médica, tal variação foi entre 40% e 100%. Já em 2015 este percentual permaneceu em sua maioria com variação entre 20% e 40%.

Figura 2. Percentual de casos de ausência no trabalho por licença médica dentre os casos de ausências notificadas nos anos de 2010 a 2015.



Fonte: o autor, 2016.

Assim, este estudo busca responder a seguinte questão problema: **Quais as causas do absenteísmo laboral dos serventes de limpeza relacionadas ao uso dos equipamentos de limpeza?**

1.3 Objeto do Estudo

1.3.1 Geral

Propor diretrizes de acompanhamento das atividades de limpeza visando minimizar os custos humanos dos profissionais, através da identificação dos agentes das causas do absenteísmo laboral relacionados ao uso dos equipamentos de limpeza.

1.3.2 Específicos

- Realizar o levantamento do perfil sociodemográfico, profissional e de saúde dos serventes de limpeza lotados no Campus recife da UFPE;
- Listar os segmentos do corpo que os profissionais de limpeza tiveram dores e seu grau de intensidade nos últimos 12 meses;
- Identificar o Índice de Capacidade para o Trabalho dos serventes de limpeza e fazer a correlação entre o número de doenças autodeclaradas;
- Analisar através dos atestados médicos apresentados na UFPE nos anos de 2014 e 2015 quais as doenças que mais afetaram os serventes e limpeza; e.
- Fazer observação assistemática para relacionar o trabalho prescrito em contrato entre a UFPE e a Contratada com o efetivamente realizado.

1.4 Justificativa

A relevância inicial que deve ser apontada para o estudo desta pesquisa é que a mesma gere contribuição para o arcabouço da ergonomia, visto que esta disciplina científica tem como objeto o trabalho do homem. Desta forma, pode-se contribuir para a percepção das causas de absenteísmo ligadas ao uso do produto, sendo, no caso, os equipamentos usados na atividade de limpeza. Também pode produzir alternativas para que se possa favorecer ao aumento das iniciativas para a segurança do trabalho dos profissionais.

Na identificação das causas de afastamento, tipificando os motivos, o estudo poderá trazer alternativas que possam reduzir os impactos sobre o trabalhador, melhorando o ambiente de trabalho e seu bem-estar, pois a Organização Internacional do Trabalho – OIT trata o absenteísmo como sendo a “falta ao trabalho por parte do empregado”, enquanto que absenteísmo por licença médica consiste no “período de baixa laboral”, considerada como o período ininterrupto de ausência ao trabalho, decorrente de uma incapacidade temporária do indivíduo, para a execução da tarefa a ele atribuída. Esta ausência, que tem vários tipos de motivos justificados e não justificados (sem amparo legal), é apontado como um desequilíbrio entre o trabalhador e o ambiente de trabalho (FUNDAÇÃO EUROPEIA, 1997).

A ausência de limpeza ou mesmo um serviço sendo realizado de baixo desempenho representa que a qualidade dos serviços oferecidos pela UFPE para a sociedade poderá ficar abaixo do esperado, inclusive em suas atividades administrativas, acadêmicas, de pesquisa e de extensão, além de impactar na laboração dos servidores técnico-administrativos e no atendimento aos docentes, discentes e visitantes. Pois no caso em estudo o serviço de limpeza necessita deixar os ambientes em condições de uso para uma população que compreende 48.874 pessoas², entre professores, alunos e técnico-administrativos, soma-se a esse contingente aproximadamente 1744 profissionais terceirizados.

Desta forma, o objetivo da pesquisa em entender, através de análise dos riscos ergonômicos, se os equipamentos de limpeza exercem influências sobre os afastamentos do trabalho poderá trazer respostas que proporcionem a população do

² Informações obtidas junto a Pró-reitoria de Planejamento da UFPE.

Campus e para os visitantes um ambiente salubre para o desenvolvimento das suas atividades, pois poderá reduzir o absenteísmo e a produtividade do serviço pode ser incrementada, e principalmente para a melhoria da qualidade de vida dos profissionais da limpeza.

Neste estudo, mesmo sendo um aspecto relevante para a atividade de limpeza, não foram analisados os produtos químicos, tais como: detergente, desinfetante, cera, removedor de cera, hipoclorito de sódio, dentre outros.

A pesquisa em tela também poderá contribuir com os gestores públicos que fiscalizam e acompanham os serviços de limpeza e conservação na avaliação e planejamento de equipamentos de limpeza que favoreçam a se obter um serviço produtivo e com conforto para o operador, bem como sugerir diretrizes de acompanhamento desses gestores para essa atividade.

Assim, entende-se que a pesquisa seja de relevância para o desenvolvimento das Instituições e para os profissionais que executam a limpeza na UFPE, onde foi executado o estudo de caso. Ainda, tem sua importância para a detecção de quais são as principais causas de afastamento do trabalho em decorrência do uso dos equipamentos de limpeza previstos no contrato firmado entre a empresa terceirizada e a UFPE, o que pode contribuir para melhorar a vida de uma parcela da sociedade que não teve muitas oportunidades por vários motivos, esses profissionais contribuem de maneira significativa para a melhoria no funcionamento da Universidade Federal de Pernambuco.

Por fim, ainda justifica-se a efetivação desta pesquisa pelo sentido de incorporar na UFPE e nas empresas que a mesma contrata o conceito de ergonomia e de Saúde e Segurança no Trabalho, o qual permite direcionar conhecimentos que melhorem as condições de trabalho de todos.

2 PROCEDIMENTOS ERGONÔMICOS DA PESQUISA

Este capítulo traz para a discussão uma revisão dos procedimentos ergonômicos que serão utilizados para a realização da pesquisa, os quais estão baseados na AET – Análise Ergonômica do Trabalho, bem como quais os caminhos que devem ser percorridos para atingir aos objetivos proposto.

2.1 Análise Ergonômica do Trabalho

Em 1955 com a publicação, na França, do livro *L'analyses du Travail* de Faverge e Ombredane, que se constituiu um marco na história da ergonomia e sobre a análise do trabalho, diversos pesquisadores passaram a realizar pesquisas na área e fez com que a ergonomia centrada na análise da atividade fosse desenvolvida ao longo do tempo, com aprofundamento das suas bases teóricas, enriquecimentos dos seus métodos e uma transformação das condições de trabalho com a melhoria através da evolução de suas aplicações (GÜÉRIN et al., 2001; MONTMOLLIN, 2007; LAVILLE, 2007).

Para se realizar um diagnóstico dos postos de trabalho, o mesmo deve ser precedido de observações dos locais de trabalho, bem como quais os equipamentos estão envolvidos, como deve ser feita a coleta de todos os dados, se serão qualitativos e ou quantitativos ou ambos, e se esses são incertos, incompletos e contraditórios para o sucesso da pesquisa. A Análise Ergonômica do Trabalho é um conjunto de procedimentos metodológicos com o intuito de se avaliar a relação entre o homem e seu trabalho, objetivando, com isto, através de proposições de melhorias nesta relação, o aumento da satisfação e bem estar humano, bem como o aumento da produtividade. A AET é análises quantitativas e qualitativas que permitem a descrição e a interpretação do que acontece na realidade da atividade estudada. A análise ergonômica do trabalho comporta três fases: análise da demanda, análise da tarefa e análise das atividades, que devem ser cronologicamente abordadas de forma a garantir uma coerência metodológica e evitar percalços, que são comuns nas pesquisas empíricas de campo. Além dessas etapas, a AET possui em seu roteiro de intervenção o diagnóstico e o caderno de encargos, o primeiro traz as

patologias do sistema homem-tarefa e o segundo deve conter as recomendações para a melhora das condições de trabalho. (SANTOS E FILAHO, 1997).

As etapas da análise ergonômica do trabalho proposta pelos autores estão resumidas conforme segue e na Figura 3:

2.1.1 Análise da demanda

A demanda é a necessidade de descrição de um problema ou uma situação problemática, que necessita de uma resposta através de uma ação ergonômica, a partir da negociação com os atores envolvidos. É a etapa inicial da metodologia que procura entender a natureza e a dimensão dos problemas apresentados e onde se formulam as primeiras hipóteses.

No estudo proposto, pode-se observar que a demanda existente foi à problemática em relação às ausências dos profissionais de limpeza por problemas de licenças médicas. A qual foi discutida na caracterização do problema.

2.1.2 Análise da tarefa

Tarefa é um conjunto de objetivos prescritos, que os trabalhadores devem cumprir. Ela corresponde a um planejamento do trabalho e pode estar contida em documentos formais, como a descrição de cargos. A análise da tarefa consiste basicamente na análise das condições de trabalho na organização, sendo elas, os tipos de trabalho, ritmos, horários e cargos que os funcionários devem cumprir durante sua jornada de trabalho.

Nesta fase debruçou-se sobre o contrato de prestação de serviço mantido entre a UFPE e a empresa contratada para realizar a limpeza e conservação dos prédios do Campus Recife e verificar o que está previsto para ser realizado pelos serventes de limpeza.

2.1.3 Análise da atividade

A análise da atividade é análise do comportamento do trabalhador frente à situação de trabalho, levando em conta os recursos disponíveis. Este comportamento frente ao trabalho envolve: postura, gestos, comunicações, raciocínio, estratégias utilizadas. Enfim, tudo o que pode ser observado e

apreendido das condutas dos trabalhadores incluindo a estratégia utilizada pelo sujeito para fazer valer tais objetivos previamente fixados.

Este é o momento que deve ser verificada a execução das atividades e comparar com o que foi previsto na etapa anterior.

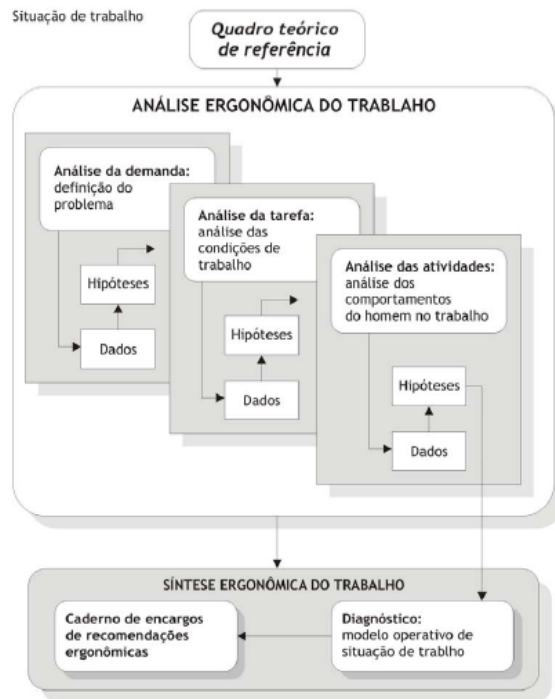
2.1.4 Diagnóstico

O diagnóstico procura descobrir as causas que provocam o problema descrito na demanda e refere-se aos diversos fatores, relacionados ao trabalho e à empresa, que influem na atividade de trabalho. Por exemplo, absenteísmo pode ser provocado pelo uso dos equipamentos de limpeza ou em decorrência do treinamento insuficiente ou elevada carga de estresse no ambiente. Acidentes podem ser causados por pisos escorregadios, sinalizações mal interpretadas, manutenção deficiente das máquinas e outras. A baixa qualidade pode ser consequência de erros de dimensionamento do posto de trabalho ou sequências inadequadas das tarefas.

2.1.5 Cadernos de Encargos de Recomendações Ergonômicas

As recomendações referem-se às providências que deverão ser tomadas para neutralizar ou minimizar os problemas diagnosticados. Devem ser claramente especificadas, descrevendo-se todas as etapas necessárias para resolver o problema. Se for o caso, devem ser acompanhadas de figuras com detalhamentos das modificações a serem feitas em máquinas ou postos de trabalho. Devem indicar também as responsabilidades. As recomendações devem ser encaminhadas a todos os envolvidos, deve ser documentada e acompanhada sua execução.

Figura 3: Esquema metodológico para Análise Ergonômica do Trabalho



Fonte: Santos e Fialho (1997)

A análise deve conter um estudo dos postos de trabalho com a identificação dos problemas existentes e indicação de melhorias, podendo ser mudanças apenas na organização e no ritmo e/ou modo de trabalho. As condições de sucesso de uma AET variam, e estão relacionadas com: tempo necessário para a realização do estudo; prazo que separa o início do estudo e a entrega do relatório final; tempo consagrado à avaliação da transformação e do momento, para a sua realização; possibilidade de acesso às diversas áreas da organização; acesso a documentos e informações, sobre: pessoal, tarefas e equipamentos; as possibilidades de realizar entrevistas com o conjunto das pessoas envolvidas pelo estudo; as possibilidades de difusão dos resultados do estudo dentro e fora da organização (SANTOS; FIALHO, 1997).

Esta metodologia baseia-se em que o trabalhador faz, com suas múltiplas características, num determinado ambiente e com produtos e equipamentos para produzir algo. Ela debruça-se sobre o trabalho prescrito e o trabalho real, faz comparação entre ambos, a qual serve para transformação de uma determinada condição de trabalho, assim o trabalhador em situação real de trabalho e para

alcançar os objetivos do que é esperado pela empresa no trabalho prescrito e para cumprir com o que lhe é cobrado, tem sua saúde colocada em risco, devido aos agentes de risco que envolve o trabalho. Serranheira (2007 apud CARROLO, 2011).

Vidal (2003) assinala que o interesse da ergonomia em compreender a distância que existe entre a prescrição e a realidade e pelo fato disto provocar uma série de dificuldades e inadequações nos postos de trabalho, este fato pesa sobre o operador.

Para se alcançar os objetivos da metodologia proposta, alguns dos aspectos fundamentais para a garantia do sucesso da AET é a escolha das ferramentas para a avaliação dos postos de trabalho objetos da pesquisa, esse assunto será tratado adiante.

2.1.6 Considerações sobre os procedimentos ergonômicos da pesquisa

Este capítulo permite ter uma noção dos procedimentos ergonômicos da pesquisa e como esses procedimentos foram de alguma forma o caminho percorrido para uma análise dos trabalhos dos serventes de limpeza lotados no Campus Recife da UFPE.

As recomendações ergonômicas estão no final da pesquisa, onde, tanto os prestadores de serviço quanto a UFPE poderão utilizar para melhoria das condições de trabalho dos serventes de limpeza. Essas recomendações devem ter diretrizes de acompanhamento das atividades de limpeza, com análise, sensibilização e conscientização para a utilização adequada dos equipamentos de limpeza.

3 TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Considerando que a pesquisa possui como objetivos a discussão dos afastamentos do trabalho dos funcionários ligados ao serviço de limpeza que a UFPE terceiriza junto a uma empresa especializada, este capítulo discorrerá sobre a terceirização no serviço público, qual o seu histórico no mundo dos negócios corporativos, quais as vantagens e desvantagens que essa modalidade de gestão oferece e como a legislação brasileira trata do assunto, como é o processo de contratação no serviço público e qual a demanda que a UFPE possui de serviços terceirizados.

3.1 Contexto Histórico da Terceirização

A terceirização é um processo que está diretamente relacionado com as transformações que o capitalismo sofreu a partir da segunda metade do século XX, depois de um crescimento significativo da economia mundial após a Segunda Grande Guerra, onde os países mais desenvolvidos conseguiram um evidente aumento da produtividade, lucro, acumulação de capitais, emprego, renda etc. Naquele momento histórico, que vai de 1945-1970, onde o Estado estava com as rédeas da formulação e da execução de políticas públicas, época em que vigorou a forma mais efetiva o chamado *welfare state*³, que se destina a promover “uma proposta institucional nova de um Estado que pudesse programar e financiar programas e planos de ação destinados a promover os interesses sociais coletivos dos membros de uma determinada sociedade (GOMES, 2016)”.

Foi um momento histórico de pujança das economias dos países desenvolvidos, os Estados proporcionaram que os produtos estivessem ao dispor

³ A definição de *welfare state* pode ser compreendida como um conjunto de serviços e benefícios sociais de alcance universal promovidos pelo Estado com a finalidade de garantir uma certa "harmonia" entre o avanço das forças de mercado e uma relativa estabilidade social, suprimindo a sociedade de benefícios sociais que significam segurança aos indivíduos para manterem um mínimo de base material e níveis de padrão de vida, que possam enfrentar os efeitos deletérios de uma estrutura de produção capitalista desenvolvida e excludente. (GOMES, 2016)

dos consumidores e favoreceram para que as empresas pudessem vender cada vez mais. Isso era garantido através das políticas monetárias e fiscais, quanto aos salários dos trabalhadores lhes era garantido o poder de compra, pois os gastos com educação, saúde e seguridade social eram oferecidos pelos governos. Nesse momento era o fordismo que dominava os processos de produção das indústrias. O fordismo tinha como características a produção em massa, a mão de obra era desqualificada, os trabalhadores tinham apenas uma função na linha de produção, toda a produção era realizada num só lugar. (SILVA, 2015).

Com o intuito de melhorar a produção, o fordismo fez uso do taylorismo, que buscava produzir mais em menos tempo e fazia a racionalização do processo produtivo, e proporcionava para a fábrica o controle do ritmo dos trabalhadores. Esse método fazia com que os tempos na produção não fossem perdidos e o trabalhador não fazia movimentos desnecessários na sua função. (SILVA, 2015).

O fordismo cresceu e a produção de bens também, assim era necessário encontrar mais mercados para expansão do capitalismo, a Europa e o Japão tiveram o aporte de investimentos internacionais e o mercado global estava se consolidando e havia necessidade cada vez maior de produtos e começava a surgir à urgência de novos serviços. Passou-se então a se buscar outros mercados consumidores e para isso era necessário à instalação de estruturas produtivas nos chamados países periféricos, esses locais proporcionavam menor custo com encargos fiscais e trabalhistas. Nesta altura havia uma concorrência comercial da Europa e do Japão, que conseguiram sua recuperação econômica e passaram a concorrer com os Estados Unidos. (SILVA, 2015).

Com algumas situações ocorrendo no mercado, como: superprodução de bens, acirrada concorrência, desequilíbrio das balanças comerciais dos países desenvolvidos, crise do petróleo, dentre outros, o fordismo entra em crise e o capitalismo se vê obrigado a uma reestruturação. Essa crise é fruto da inflexibilidade do fordismo, pois ele não conseguiu se adequar as mudanças geradas pelas novas formas de produção. Assim, essa reestruturação passa a ser chamada por alguns autores como acumulação flexível e Silva (2015) baseado em outras publicações, pontua que essa reestruturação baseia-se em três princípios: 1) a utilização cada vez maior da tecnologia; 2) tem como visão o aumento do lucro; 3) este crescimento

do lucro dá através de uma maior exploração do trabalhador no espaço da produção.

Coutinho (2015) remete ao fato de que a indústria na era da acumulação flexível era extremamente seletiva e, diferente da era fordista, estava voltada para atender as necessidades que o mercado consumidor gerasse, inclusive criando produtos de curta duração, bem como coisas fúteis. Nesse momento o mercado está voltado para introduzir as modas passageiras. E é também o momento em que os processos produtivos dos grandes empreendimentos são subcontratados, uma parte da produção é dirigida para pequenas empresas. Também se inicia o deslocamento geográfico da produção dos países industrializados para os países menos desenvolvidos.

Além da automação da produção com adoção de tecnologias, o mundo começou a ver a “financeirização da economia mundial”, o que contribuiu para que ocorresse um aumento na concentração dos investimentos, isso provoca a especulação e o desejo do lucro fácil e o não desenvolvimento de qualquer atividade produtiva, fato que causa a instabilidade e cria as bolhas financeiras. Assim, a nova estrutura do capitalismo se utiliza do desenvolvimento informacional e com a adoção das ferramentas tecnológicas aumenta o volume de negociações em espaços de tempo cada vez menores. (SILVA, 2015)

Nesse período o mundo apresentava alguns sistemas de produção visando atender ao que requeria a acumulação flexível, os quais são citados por Silva (2015) em cinco modelos: sueco, italiano, alemão, norte-americano e japonês. Este último é enfatizado pelo autor como sendo o modelo que teve sua estrutura moldada pela acumulação flexível. Esse modelo, também conhecido como toyotismo, que é um modelo de gestão que foi desenvolvido por Ohno, engenheiro japonês, o mesmo foi aplicado inicialmente na empresa Toyota, daí o nome, nos processos de fabricação de veículos. (COUTINHO, 2015).

Esse modelo trouxe para seu bojo as técnicas operacionais dos segmentos econômicos e com isso conseguiu uma vantagem competitiva em relação ao mercado global. O toyotismo teve sua concepção por uma necessidade da população do Japão no pós-guerra, naquele momento a sociedade japonesa não

tinha condições econômicas de comprar em grandes quantidades, nem a indústria conseguiu produzir em grandes quantidades. Na época, os japoneses adotaram o sistema de reposição dos supermercados americanos, o chamado *kanban*, onde os produtos só eram repostos nas prateleiras após serem vendidos e na mesma quantidade, além disso, trouxeram para a produção de veículos o sistema da indústria têxtil, onde o operário trabalhava simultaneamente com várias máquinas. Também passaram a produzir de maneira seletiva e heterogênea, isso com um aumento da produção ao mesmo tempo em que se diminuía a quantidade de trabalhadores. (COUTINHO, 2015; SILVA, 2015).

Mais um fator na diferença entre o fordismo e toyotismo é a especialização dos trabalhadores, enquanto no primeiro o funcionário tinha uma só função, no segundo o trabalhador era qualificado para desempenhar várias funções. Também ocorreu a chamada “produção horizontalizada”, sendo neste modelo que em vez de se fabricar tudo num só lugar, a fabricação de partes da produção passou para pequenas empresas em vários locais. Esse modelo deu início ao processo de subcontratação ou de terceirização, artifício criado para atender ao chamado do mercado em flexibilizar os processos produtivos, bem como as relações de trabalho. Essa nova realidade trouxe eventos que tonaram a vida do trabalhador mais propensa à exploração. (COUTINHO, 2015; SILVA, 2015).

No Brasil, a terceirização chegou por volta da década de 50 com as multinacionais, porém somente em fins da década de 60 e início de 70 é que se inicia a regulamentação dos serviços terceirizados. Em 1966 os Decretos-leis nº 1.212 e 1.216 permitiram que os bancos contratasse empresas especializadas em segurança, gerando, assim, as primeiras terceirizações regulamentadas por lei. No ano de 1968, foi editado o Decreto nº 62.756, estabelecendo regras para a contratação de mão-de-obra por empresas interpostas, tornando-se lícita a prática da terceirização já adotada no país. Em termos de lei, a primeira que foi editada no Brasil, que tratava da terceirização, foi a Lei nº 6.019 de 1974, que regulamentava a prática de trabalho temporário. Na década seguinte criou-se a Lei nº 7.102 de 1983, autorizando a terceirização de vigilância bancária, sendo esta feita em caráter permanente, não mais em caráter temporário, como a contratação autorizada pela lei de 1974.

3.2 Vantagens e Desvantagens da Terceirização

Muitos autores se debruçam para discutir a terceirização, alguns consideram que a mesma é prejudicial aos trabalhadores e outros possuem pensamento favorável a esse tipo de gestão. Sendo marca própria das empresas que querem enxugar seus custos e, se tratando de serviço público, de um estado mínimo. Em ambos os casos se objetiva a maximização dos resultados com a minimização dos custos ou dos gastos públicos.

Coutinho (2015) coloca em discussão que a terceirização é uma forma de tirar da cena do conflito entre capital e trabalho, pois o capitalismo se utiliza das empresas contratadas para realizar seu lucro. E a terceirização tem resultados prejudiciais aos trabalhadores, tanto pelas condições de trabalho em geral quanto pela organização política.

Segundo Pastore (2015) o tema terceirização possui uma vasta literatura em todo o mundo e que identificou no site da Amazon.com mais de 6.000 títulos sobre o assunto e que o mesmo é objeto de estudo de acadêmicos e administradores, enquanto os primeiros analisam os efeitos desempregadores da terceirização, os outros buscam destacar onde essa forma de gestão tem melhores resultados. O autor ainda assegura que a terceirização não significa precarização, contudo em muitas atividades que foram terceirizadas existem espaços para melhorar as condições de proteção dos trabalhadores e a segurança jurídica das relações laborais. Informa ainda que onde não há respeito à legislação trabalhista, não se pode falar em terceirização e completa que os processos fraudulentos aos direitos trabalhistas não são exclusivos de quem adota a terceirização, mas de todas as empresas que não querem cumprir as leis.

Terceirização é definida por Leiria (1993) como sendo a contratação de parceiros para executar quais tarefas que não sejam a verdadeira vocação da empresa. Parceiros, no entendimento do autor, são quando os lados, contratante e contratado, podem ter uma relação onde todos ganhem e que a relação seja clara e objetiva, é o momento que estão lado a lado sem subordinação.

Na visão de Estender et al (2015) a terceirização é um processo pelo qual uma empresa contrata um trabalhador para prestar seus serviços a uma segunda empresa, sendo que a contratante recebe o trabalho do funcionário da contratada, mas esse funcionário não possui vínculo com a contratante, pois ele é remunerado e sua subordinação é com a contratada. Esses autores informam que a adoção da terceirização proporciona ao contratante uma concentração de seus esforços no que é especializado, fato que pode melhorar a qualidade de seus produtos ou serviços. Informam ainda que é uma prática que busca aperfeiçoar o processo produtivo, acelerando a produção, eliminando estoques e reduzindo custos. Essa modalidade de contratação também proporciona a diminuição com mão-de-obra, uma vez que normalmente os empregados da empresa contratada não integram a mesma categoria profissional dos empregados da contratante.

Uma visão que muitos contratantes possuem em relação à terceirização é de que ela acaba com suas responsabilidades perante os direitos trabalhistas dos trabalhadores. Fato que não é de todo verdadeiro, pois se a fiscalização da empresa contratada não for realizada de maneira efetiva, onde a contratada não apresente regularmente os comprovantes de suas obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, a organização contratante poderá responder subsidiariamente pelos funcionários que lhe prestavam serviço.

A terceirização traz benefícios para o contratante e Alvarez (1996) acredita que ainda pode proporcionar a distribuição de renda, pois é uma alternativa estratégica para iniciativas empreendedoras de pequena monta, o que faz gerar novos empregos.

Amorim (2008) alerta que a terceirização no serviço público no Brasil teve impulso através das reformas neoliberais do aparelho do Estado. O que é defendido por Santos et al (2009) que sustenta que a terceirização avança a passos largos, inclusive no serviço público desde que o Estado iniciou a racionalização das suas atividades com as propostas introduzidas através do chamado estado gerencial, onde se introduziu instituições, formas de propriedade e de controle mais eficientes, que estavam entre a gestão pública burocratizada e as normas do livre mercado. As reformas introduzidas pelo neoliberalismo buscaram enxugar a máquina

administrativa estatal e terceirizar ou privatizar as chamadas funções não essenciais ao funcionamento do Estado.

3.3 Processo da Contratação da Terceirização no Serviço Público

Como esta pesquisa está baseada nos serviços terceirizados de limpeza para o serviço público numa instituição pública federal, discorreu-se sobre como ocorre o processo de terceirização de serviços com a contratação de mão de obra de forma indireta para apoiar o funcionamento da instituição.

Nas empresas públicas, a terceirização ocorreu a partir da publicação do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, com a descentralização das atividades da Administração Federal, no artigo 10, parágrafo 7º do referido, foi autorizada a Administração Pública a transferir somente as atividades materiais, ou seja, as atividades-meio, não podendo transferir as atividades relacionadas com o objeto propriamente dito da atuação das entidades privadas ou públicas. Proporcionando a diminuição da atuação do Estado nas atividades consideradas não essenciais ou atividades-meio promoveu na administração públicas, ao realizar parceria com terceiros, a redução dos gastos.

O fator de relevância para o incremento da terceirização no setor público foi à extinção de cargos públicos, prevista na Lei nº 9.632/1998, que dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Federal direta, autárquica e fundacional, e no Decreto nº 4.547/2002, que dispõe sobre a extinção de cargos efetivos no âmbito da Administração Federal.

A Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, constitui normas gerais para licitações e contratos administrativos de serviços terceirizados, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Entretanto, a maioria desses processos de licitação quase sempre privilegia o menor preço e acaba propiciando a contratação de empresas não especializadas nos serviços contratados, tornando-se um problema para a administração pública e em especial para os gestores dos contratos que se deparam com baixa qualidade e descasos quanto à segurança dos trabalhadores e em seus direitos, fato que leva ao desgaste na relação comercial.

A contratação de empresa de forma indireta, que se dá através de empresa terceirizada, tem essa possibilidade configurada através do Decreto Federal nº 2.271/97 (BRASIL, 1997) que estabeleceu que algumas categorias profissionais pudessem ser contratadas pela terceirização, pois impediu que algumas funções tivesse a possibilidade de ser incluída na contratação através de concurso na esfera federal.

Assim, as contratações de pessoal para a atividade de limpeza e conservação são realizadas através de um processo licitatório, que devem atender aos requisitos da Lei 8666/93 que menciona no “Art. 2º As obras, serviços, [...], compras, alienações, concessões, permissões e locações da Administração Pública, quando contratadas com terceiros, serão necessariamente precedidas de licitação [...]”. As contratações ainda podem ser realizadas por Pregão Eletrônico conforme a Lei 10.520/2002 que informa em seu “Art. 1º Para aquisição de bens e serviços comuns poderá ser adotada a licitação na modalidade de pregão, que será regida por esta Lei”.

Na fase interna de elaboração de um processo de contratação indireta de determinado serviços para atender a uma demanda da administração pública e para que esta tenha o funcionamento adequado e esperado pela sociedade, os gestores públicos devem elaborar suas especificações, colocando em seus termos de referência e nos seus editais as características dos itens que compõem o objeto a ser licitado.

No caso de serviço de limpeza e conservação, a área demandante dos serviços determina o que deve constar de equipamentos, materiais, utensílios e produtos diversos, os quais, quando entregues pela empresa, devem atender ao que foi planejado na fase interna da licitação. Esses insumos auxiliam na atividade dos profissionais de limpeza e proporcionam uma produtividade que atendam aos objetivos da organização no que concerne ao serviço contratado.

No entanto, ao caracterizar os insumos que devem compor o objeto da contratação, os gestores buscam repetir outros modelos já usados no serviço público, os quais, muitas vezes, não são os ideais para os ambientes onde serão utilizados. Isso implica dizer que os profissionais de limpeza farão uso de equipamentos e utensílios definidos por quem, normalmente, não faz uso. Assim, os

trabalhadores podem utilizar equipamentos e utensílios inadequados para os fins a que se destinam.

A utilização dos equipamentos e utensílios que foram caracterizados sem a devida cautela em sua especificação podem ocasionar problemas de saúde, podendo levar ao afastamento dos funcionários de suas atividades, em um processo conhecido como absenteísmo, especificamente o absenteísmo por doenças. Nesse aspecto, parece não existir uma preocupação concreta do serviço público, na figura dos seus gestores, quanto aos problemas que os equipamentos podem causar para os profissionais de limpeza durante a execução dos contratos.

E, mesmo com a disseminação que ocorreu nas duas últimas décadas com a terceirização dos serviços no serviço público (ANTUNES e PRAUN, 2015), não houve uma preocupação com o adoecimento dos trabalhadores e ainda o processo de terceirizar favoreceu ao estabelecimento de condições de trabalho de inferioridade e desigualdade.

Atualmente, a forma para se contratar serviço de limpeza e conservação para a administração pública estão definidas na IN 02/2008, que é uma atualização da Instrução Normativa 18, conhecida por IN MARE 18/1997, ou Instrução Normativa nº 18 do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. A IN 02/2008 determina os índices de produtividade mínimos que devem ser considerados para os serviços de limpeza, ou seja, em seu Art. 44 a IN informa que

“nas condições usuais serão adotados índices de produtividade por servente em jornada de oito horas diárias, não inferiores a:

I - áreas internas: **(Redação dada pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

a) Pisos acarpetados: 600 m²; **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

b) Pisos frios: 600 m²; **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

c) Laboratórios: 330 m²; **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

d) Almoxarifados/galpões: 1350 m²; **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

e) Oficinas: 1200 m²; e **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

f) Áreas com espaços livres - saguão, hall e salão: 800 m². **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

II - áreas externas: **(Redação dada pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

a) Pisos pavimentados adjacentes/contíguos às edificações: 1200 m²; **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

- b) Varrição de passeios e arruamentos: 6000 m²; **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**
- c) Pátios e áreas verdes com alta frequência: 1200 m²; **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**
- d) Pátios e áreas verdes com média frequência: 1200 m²; **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**
- e) Pátios e áreas verdes com baixa frequência: 1200 m²; e **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**
- f) coleta de detritos em pátios e áreas verdes com frequência diária: 100.000 m². **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

III - esquadrias externas: **(Redação dada pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

- a) face externa com exposição a situação de risco: 110 m²; **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**
- b) face externa sem exposição a situação de risco: 220 m²; e **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**
- c) face interna: 220 m². **(Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009)**

IV – fachadas envidraçadas: 110 m², observada a periodicidade prevista no Projeto Básico; e **(Redação dada pela Instrução Normativa nº 04, de 11 de novembro de 2009)**

V - áreas hospitalares e assemelhadas: 330m². **(Redação dada pela Instrução Normativa nº 04, de 11 de novembro de 2009)**

Esses índices não tiveram estudo técnico para que fossem definidos, apenas foram adotados como referências as produtividades que eram usadas pelo Governo do Estado de São Paulo, fato que pode levar o serviço público a ter superdimensionadas as estruturas para os serviços de limpeza. Essa instrução normativa leva os gestores públicos a apenas cumprir o que está escrito e serve como um balizamento para as contratações. Caberia aos gestores buscarem soluções alternativas para buscar a eficiência nos serviços de limpeza com a possibilidade de se usar tecnologia, materiais modernos, modificações na estrutura operacional etc. (ZAGATTO, 2016).

Contudo, a própria IN deixa claro que modificações nas produtividades podem ser feitas e coloca a gestão e a fiscalização dos serviços como responsáveis para buscar equacionar equívocos encontrados, isso pode ser observado no Art. 34 quando informa

§ 1º O fiscal ou gestor do contrato ao verificar que houve subdimensionamento da produtividade pactuada, sem perda da qualidade na execução do serviço, deverá comunicar à autoridade responsável para que esta promova a adequação contratual à produtividade efetivamente realizada, respeitando-se os limites de alteração dos valores contratuais previstos no § 1º do artigo 65 da Lei nº 8.666, de 1993.

Existe uma necessidade de se inovar nesse tipo de contratação, não se deve contratar pessoas para realizar o serviço, a contratação a ser realizada e dos serviços de limpeza, onde as empresas devem colocar o número de pessoas que sejam necessárias para realizar a atividade dentro da expertise adquirida pela contratada, a qual deve usar mecanismos de produtividade que não se pautem em números de trabalhadores. Contudo, para isso se faz necessário que o gestor público faça esforço para programar as inovações e busque contemplar nos editais de contratações condições que permitam a inovação. Isso está baseado na própria dinâmica do mercado, pois os serviços de limpeza evoluíram muito nos últimos anos e hoje são usados materiais e equipamentos que favoreçam essa condição, basta verificar o que ocorre nos grandes contratadores de serviço de limpeza, como os shoppings centers. Todavia os cuidados que o gestor deve ter é o de estabelecer critérios de mensuração dos serviços, como o próprio Acordo de Nível de Serviços – ANS que está previsto na própria IN 02/2008, que visa estabelecer padrões de serviço para que a contratada cumpra e, caso não consiga, tenha o devido desconto nas faturas mensais. (ZAGATTO, 2016).

Após a fase interna é lançado o edital para a contratação através de Pregão Eletrônico, tipo menor preço, nos termos da Lei nº 10.520 de 17 de julho de 2002, do Decreto nº 3.555, de 8 de agosto de 2000, do Decreto nº 5.450 de 31 de maio de 2005, e suas posteriores alterações e da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 e suas posteriores alterações. Depois de contratado o serviço passa a ser executado e fiscalizado.

3.4 Fiscalização da Terceirização no Serviço Público

O art. 67 de Lei nº 8.666/93 informa: “A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado” e para atender ao que determinada à legislação, existe a figura do fiscal do contrato, que é um funcionário da Administração, designado pelo ordenador de despesa, que recebe uma tarefa especial, com responsabilidade específica. A designação, preferencialmente, deve estar prevista no próprio instrumento contratual ou formalizada em termo próprio, como uma portaria de pessoal, onde deverão

constar suas atribuições e competências, com conhecimento do contratado. Ressalta-se que é de suma importância à designação de um suplente, isso não tem uma previsão legal, mas, sendo utilizada, não deixa que os contratos sofram com solução de continuidade nas ausências do titular, como férias, licenças médicas, capacitações dentre outras situação, e serve para a segurança da relação e garantia da eficácia do serviço de fiscalização. (FORPLAD, 2015)

O fiscal do contrato deve ser um servidor que esteja preparado para o pleno desempenho da tarefa, inclusive com conhecimento do objeto que está sendo terceirizado, pois, caso ocorra à omissão do funcionário encarregado de fiscalizar ou seu incorreto cumprimento da tarefa, poderá ocasionar danos ao erário público. Caso isso ocorra, o mesmo responderá disciplinarmente e poderá sofrer as consequências civis e sendo culpado deverá reparar o prejuízo ao serviço público. Isso está previsto no art. 8º da Lei nº 8.443/92 com o processo de tomada de contas especial. Para evitar dano ao erário ou ao fiscal do contrato é imprescindível que o mesmo tenha conhecimento das suas responsabilidades e de como deve desempenhar a sua missão. (FORPLAD, 2015)

Caso o fiscal não se considere em condições de exercer a atividade, deve solicitar a quem lhe nomeou a devida participação em cursos de capacitação para poder desempenhar o exercício da função. Além disso, o mesmo poderá ser auxiliado para fazer a fiscalização dos contratos, conforme determina o “Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição”. Então, ele poderá solicitar assessoramento técnico necessário e a Administração Pública pode contratar terceiros para subsidiá-lo nas informações técnicas, mas isso só deve ocorrer se não existir servidores capacitados nos quadros da própria Administração. (FORPLAD, 2015)

O funcionário designado para a função de fiscal ou gestor de contratos não pode recusar a função, pois quando foi investido no cargo público, ele assumiu deveres e responsabilidades sendo que algumas não estão formalizadas, mas estão implícitas nos deveres gerais dos servidores. Além disso, um dos deveres dos funcionários é o de cumprir as ordens superiores. O impedimento em fiscalizar ou de

fazer a gestão de contratos só nas seguintes situações: For parente, cônjuge, companheiro, amigo íntimo, inimigo declarado; recebeu presentes ou vantagens como consumidor da empresa contratada; tem relação de débito com a empresa ou qualquer tipo de interesse, direto ou indireto, junto ao contratado. (FORPLAD, 2015).

A rotina da fiscalização deve ser registrada em livros de ocorrências ou expedientes similares, pois ao encontrar irregularidades deve anotar e solicitar informação e pedir regularização como informar “Art.67. (...) § 1º O representante da Administração anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.” O fiscal deve estar vigilante com os registros, pois se não o fizer o serviço público poderá ter graves implicações, pois o inciso VIII de art. 78 da lei, possibilita que a Administração possa promover, respeitado o contraditório e a ampla defesa, a rescisão contratual pelas faltas reiteradas. Então, se o fiscal não faz as devidas anotações das irregularidades, como prevê o art. 67, § 1º, não fornecerá as condições legais para uma rescisão e atrai a responsabilidade para si por descumprir normas legais e regulamentares. (FORPLAD, 2015)

A fiscalização deve estar atenta aos pontos vulneráveis da execução dos contratos, buscando, constantemente, identificar os itens sujeitos à maior atenção ou que estejam em desacordo com as obrigações contratuais, bem como os que possam ser indicadores da qualidade geral. Quando for o caso, deve solicitar de imediato a correção dos vícios, imperfeições, deficiências e omissões porventura encontradas. E quando não conseguir equacionar, junto à contratada, os problemas encontrados, deverá agir conforme “Art.67. (...) § 2º As decisões e providências que ultrapassarem a competência do representante deverão ser solicitadas a seus superiores em tempo hábil para a adoção das medidas convenientes”. (FORPLAD, 2015).

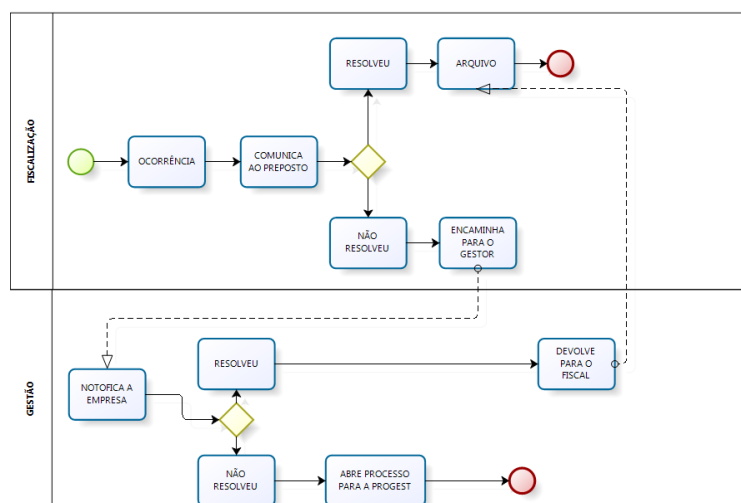
No caso específico do contrato objeto desta pesquisa o acompanhamento dos serviços se dá através do gestor do contrato e dos fiscais do contrato, os quais são nomeados através de portaria pelo reitor da instituição. Cabe ao gestor o acompanhamento com a conferência da documentação prevista em contrato, como recolhimento dos encargos trabalhistas e previdenciários, além dos comprovantes de pagamento de salários, vale refeição, vale transporte, seguro de vida, fornecimento

de uniforme e de EPI – Equipamento de Proteção Individual, entrega de materiais e de equipamentos. Cabe a ele, também, o envio das faturas para pagamento, prorrogação de contrato, acréscimo ou redução de pessoal, etc. (UFPE, 2012).

No que concerne à fiscalização do contrato foi planejado na fase interna que o mesmo deveria ter fiscal em cada prédio da instituição, os quais foram indicados pelos diretores de centros ou chefes de divisões e que os mesmos tem como atribuição o acompanhamento diário dos serviços com a verificação *in loco* dos profissionais lotados em cada prédio e encontrando irregularidades deve registrar em livro próprio e fazer comunicação ao preposto da empresa, se este resolver a irregularidade deve arquivar no seu próprio setor. Caso o problema persista ou não seja resolvido, deve informar por comunicação interna para o gestor do contrato que faz a notificação para a empresa, se esta resolver, o gestor deve informar ao fiscal, se não resolver deve abrir processo para a PROGEST – Pró-reitoria de Gestão Administrativa para que esta formalize notificação para a empresa, lhe der prazo para pronunciamento e defesa, sendo que está notificação poderá ocasionar penalidade para a terceirizada, indo de uma advertência e podendo chegar a uma declaração de idoneidade para licitar ou contratar com a administração pública. (UFPE, 2012).

Temos abaixo o fluxograma para resolução das irregularidades que forem encontradas pela fiscalização do contrato em cada prédio.

Figura 4: Fluxograma das Irregularidades de contrato



Fonte: o autor, 2016.

O modelo estabelecido para o contrato de terceirização, onde separa as funções de fiscal e de gestor de contrato, tendo o comprometimento dos servidores envolvidos, tem as condições de buscar a tão propagada eficiência da terceirização que é defendida por autores como Pastores (2015). Acredita-se que o processo de terceirização pode ter suas condições de precarização minimizadas com uma atuação constante e sistemática da gestão e da fiscalização, onde devem cobrar as condições estabelecidas em contrato, principalmente as condições de trabalhos dos funcionários terceirizados. Assim, pode evitar o que é citado pelo dossiê do DIEESE (2014) quando informa que:

Do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos direitos dos terceirizados é desrespeitada, criando a figura de um “trabalhador de segunda classe” com destaque para as questões relacionadas à vida dos trabalhadores (as), aos golpes das empresas - que fecham do dia para a noite e não pagam as verbas rescisórias aos seus trabalhadores empregados - e às altas e extenuantes jornadas de trabalho.

Então, a terceirização é um processo que avança a cada dia nas mais variadas atividades do serviço público e não se percebe que essa modalidade de gestão pode sofrer modificações a curto e médio prazo, principalmente pelas condições estabelecidas pelo mercado onde a falta de fluxos de capitais ter exigido a redução de custos.

Porém, percebe-se que a administração pública não se preparou para acolher a terceirização, quer seja nos cuidados com os funcionários que prestam serviços para os diversos órgãos, quer seja no acompanhamento dos serviços em si. Para ilustrar isso pode-se comparar o que é feito na Europa, mais especificamente na Espanha, e trazendo para a discussão o caso das obras para as olimpíadas de Barcelona em 1992, onde após a realização dos eventos, os equipamentos esportivos foram terceirizados e estão em condições de uso até hoje, inclusive o comitê gestor dos equipamentos de Barcelona se colocaram a disposição para acolher as olimpíadas do Rio 2016 caso a estrutura não ficasse pronta a tempo para ocorrer o evento. (GAZETA DA ILHA, 2016).

Passados 24 anos e ainda ter uma estrutura com as mesmas condições de quando foram usadas nas Olimpíadas de 1992, não é algo que se pode ver no Brasil, com as obras contratadas ou os serviços terceirizados pela administração pública. Observam-se, com alta frequência, atualmente, notícias das imperfeições,

incorreções e dos danos que as contratações realizadas por vários órgãos causam ao erário público. Com obras que possuem tempo para o início, sendo que seu término não existe previsão, além de existir a ocorrência de aditivos frequentemente, pois ocorreu alguma falha no dimensionamento ou erro nos projetos. Além disso, têm-se os inúmeros acidentes com trabalhadores que causam sofrimento tanto para os próprios trabalhadores quanto para seus familiares. Ainda observa-se o caso das falhas na execução das obras, pois a fiscalização falha no acompanhamento.

Entende-se que a situação da relação das empresas terceirizadas e de empreiteiras com o governo é penosa, pois a administração pública não faz a devida exigência para que as contratadas entreguem exatamente o que foi estabelecido nos editais e nos contratos, e as empresas contratadas não cumprem o que está estabelecido e isso se dá justamente por uma fiscalização frouxa e sem a devida preparação. Além disso, a falta de uma descrição correta do que se quer terceirizar ou contratar oferece ao contratado a oportunidade de entregar o mínimo possível, isso quando o faz.

3.5 Números da Terceirização na UFPE

A UFPE possui diversas atividades terceirizadas onde se tem a contratação de mão de obra de forma indireta, ou seja, através de empresas especializadas em determinados serviços, como: serviço de limpeza e conservação das áreas internas, serviço de vigilância armada e motorizada, serviço de operação de estação de tratamento de água, serviço de telefonia, serviço de apoio técnico hospitalar, serviço de copeiragem, serviço de operação de elevadores, serviços de auxiliares na área de transporte de passageiros, cargas e mercadorias, serviços de controle, fiscalização e operação de portarias, serviços de controle de tráfego e acesso veicular, serviços de manutenção predial preventiva e corretiva (instalações civis, hidráulicas e elétricas), serviços de auxílio operacional de logística, serviços administrativos auxiliares e de apoio para o hospital das clínicas, serviços de atendimento em recepção, serviços de controle de almoxarifado e apoio à administração de materiais, serviços de contínuos e serviços de limpeza e conservação de áreas externas.

Conforme dados obtidos junto a Diretoria de Licitações e Contratos da Pró-reitoria de Gestão Administrativa da UFPE, a instituição possuía em 2015 um total de 1744 funcionários terceirizados para atender aos serviços elencados acima, dos trabalhadores terceirizados 959 possuíam o ensino fundamental, 776 possuía o ensino médio e 9 o nível superior.

Quanto ao contrato de prestação de serviços de limpeza e conservação, em que os serventes de limpeza são alvo da presente pesquisa, o mesmo está vigente desde 04 de dezembro de 2012 com a empresa terceirizada (Contrato N.º 88/2012), foi resultado do processo de licitação (Processo de N.º 23076.000050/2011-70), instaurado pela Diretoria de Licitação e Contratos, que tornou público o Pregão Eletrônico N.º 35/2012, tipo menor preço, nos termos da Lei nº 10.520 de 17 de julho de 2002, do Decreto nº 3.555, de 8 de agosto de 2000, do Decreto nº 5.450 de 31 de maio de 2005, e suas posteriores alterações, bem como, no que couber, das determinações constantes da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993 e suas posteriores alterações de licitação.

Esse processo licitatório teve três lotes, Lote 1 – Campus Recife, Lote 2 – Campus Vitória de Santo Antão e Lote 3 – Campus Avançado do Agreste, cujo objeto foi Contratação de empresa prestadora de serviços de limpeza e conservação predial para atender os Campi do Recife, de Vitória de Santo Antão e o do Agreste/Caruaru da Universidade Federal de Pernambuco, à exceção do Hospital das Clínicas e do Centro de Convenções, executados de forma indireta e contínua.

Para o Lote 1 – Campus Recife foi, inicialmente, previsto o efetivo da tabela abaixo, onde constava que deveria ser abatida à área física correspondente ao efetivo do quadro permanente de serventes de limpeza da UFPE e para esse efetivo foi considerada uma produtividade menor que os serventes terceirizados, pois os do quadro permanente executariam uma tarefa diferente, seriam responsáveis pela limpeza dos acervos das bibliotecas da instituição.

Tabela 2: Efetivo previsto para contratação no Pregão 35/2012

Tipos de Áreas	Áreas (m²)	Índice de produtividade M² por servente de limpeza	Número de Serventes de Limpeza
Áreas internas sem insalubridade para execução direta – Quadro permanente	56.400,00	600 m ²	94

UFPE			
Áreas internas sem insalubridade para contratação indireta e contínua	248775,96	1000 m ²	248,78
Áreas Internas com Insalubridade	2.852,84	1000 m ²	2,85
Áreas Assemelhadas a Médico Hospitalares	1.854,00	350 m ²	5,29
Áreas Externas	64.518,06	1.700 m ² /Servente de Limpeza	37,95
Total necessário para contratação indireta e contínua			294

Fonte: UFPE, 2012

Em decorrência da não inauguração de alguns prédios, foi estabelecido que a área que correspondia à área física dos mesmos fosse retirada da contratação, desta maneira, o efetivo que foi contratado inicialmente para a tender ao contrato consta na tabela 3.

Tabela 3: Efetivo Contratado Efetivamente

Tipos de Áreas	Áreas (m²)	Índice de produtividade M² por servente de limpeza	Número de Serventes de Limpeza
Áreas internas sem insalubridade para execução direta – Quadro permanente UFPE	56.400,00	600 m²	94
Áreas internas sem insalubridade para contratação indireta e contínua	241.385,436	1000 m ²	241,39
Áreas Internas com Insalubridade	1.634,64	1000 m ²	1,63
Áreas Assemelhadas a Médico Hospitalares	1.854,00	350 m ²	5,29
Áreas Externas	64.518,06	1.700 m ²	37,95
Total necessário para contratação indireta e contínua			286

Fonte: UFPE, 2012

O contrato teve um aditivo (3º Termo Aditivo) de acréscimo de área em 28 de março de 2014, onde foi aumentada a área interna sem insalubridade em 19.603,79 m² e mais em 1.373.88 m² correspondente a área interna com insalubridade. Assim, o efetivo após o termo aditivo ficou conforme a tabela 4.

Tabela 4: Efetivo Contratado Após 3º Aditivo

Tipos de Áreas	Áreas (m²)	Índice de produtividade M² por servente de limpeza	Número de Serventes de Limpeza
Áreas internas sem insalubridade para execução direta – Quadro permanente UFPE	56.400,00	600 m²	94
Áreas internas sem insalubridade para contratação indireta e contínua	260.989,22	1000 m²	260,98
Áreas Internas com Insalubridade	3.008,52	1000 m²	3,00
Áreas Assemelhadas a Médico Hospitalares	1.854,00	350 m²	5,29
Áreas Externas	64.518,06	1.700 m²	37,95
Total necessário para contratação indireta e contínua			307

Fonte: UFPE, 2012

Em 03 de junho de 2015 o contrato teve um aditivo (5º Termo Aditivo) de acréscimo de área em 4592,48 m² de área interna sem insalubridade e mais 644,56 m² em área externa. Então, a nova configuração do efetivo lotado nas instalações da UFPE passou a ser o da tabela 5.

Tabela 5: Efetivo Contratado Após 5º Aditivo

Tipos de Áreas	Áreas (m²)	Índice de produtividade M² por servente de limpeza	Número de Serventes de Limpeza
Áreas internas sem insalubridade para execução direta – Quadro permanente UFPE	56.400,00	600 m²	94
Áreas internas sem insalubridade para contratação indireta e contínua	265.581,70	1000 m²	265,58
Áreas Internas com Insalubridade	3.008,52	1000 m²	3,00
Áreas Assemelhadas a Médico Hospitalares	1.854,00	350 m²	5,29
Áreas Externas	65.162,62	1.700 m²	38,33
Total necessário para contratação indireta e contínua			312

Fonte: UFPE, 2012

No ano de 2015 o contrato nº 88/2012 mantido com a empresa custou aos cofres públicos o montante de R\$ 8.801.525,70 (oito milhões, oitocentos e um mil,

quinhentos e vinte e cinco reais e setenta centavos),⁴ o que representa um custo mensal por funcionário terceirizado da ordem de R\$ 2.277,83.

Durante a pesquisa em tela a UFPE estava fazendo um aditivo para aumento da produtividade do contrato para reduzir custo e consequentemente o efetivo, assim, atendendo recomendações do Governo Federal para minimizar os gastos com serviços na administração pública. Entende-se que a medida poderá impactar nas condições de saúde dos serventes em razão de terem que limpar uma área maior que a prevista inicialmente.

3.6 Trabalho Prescrito em Contrato – Análise da Tarefa

A relação contratual mantida entre a UFPE e a empresa terceirizada possui em seu anexo II as rotinas que os serventes de limpeza devem realizar durante as jornadas de trabalho, as quais estão divididas em rotinas diárias, semanais, mensais e eventuais. Além disso, essas rotinas, estão distribuídas conforme o local, ou seja, rotinas para as áreas internas com e sem insalubridade, para áreas externas, para as áreas assemelhadas a médico-hospitalar e para a área do serviço de verificação de óbitos. (UFPE, 2012).

Consta no Anexo - B desta pesquisa a Discriminação dos Tipos e Frequência dos Serviços, onde observa-se que para as áreas internas com ou sem insalubridades, existem 51 tarefas, sendo 25 que devem ser realizados diariamente, 14 semanalmente, 9 mensalmente e 3 eventualmente. Para as áreas externas tem-se um total de 13 tarefas que devem ser feitas, sendo 8 diariamente, 1 semanalmente, 3 mensalmente e 1 eventualmente. Para as áreas assemelhadas a médico-hospitalar tem-se 32 tarefas para serem executadas, sendo 26 diariamente, 5 semanalmente e 1 mensalmente, não existem tarefas eventuais para essa área. Para a área do serviço de verificação de óbitos tem-se 9 tarefas, sendo 7 diariamente, 1 semanalmente e 1 mensalmente, também não se tem tarefas eventuais para essa tipo de área. (UFPE, 2012).

⁴Informações da Gestão do Contrato da Superintendência de Infraestrutura da UFPE

As rotinas estabelecidas devem ser seguidas rigorosamente pela Contratada e comprovadas através de planilhas de trabalho com os dados da execução, como: material, equipamento utilizados e efetivo empregados e tendo a confirmação dos trabalhos executados pelo setor onde os serviços foram prestados. (UFPE, 2012)

O contrato lembra ainda, que as atividades de rotina definidas para as áreas Assemelhadas a Médico Hospitalar, se orientam por um excelente padrão de qualidade nos serviços, fundamentam-se em normas técnicas vigentes e que as modificações e alterações que vierem a ser propostas deverão ser submetidas à Administração, a qual examinará sua implementação. Informa também que todos os serviços seguem rigorosamente às determinações da IN 01, de 19 de janeiro de 2010, SLTI - Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que dispõe sobre sustentabilidade na contratação de serviços, pela administração pública, especialmente o Artigo 6, que impõe que as contratações dos serviços deverão prever que as empresas contratadas adotarão práticas de sustentabilidade na execução dos serviços contratados. (UFPE, 2012).

Na análise do anexo II do contrato nº 88/2012 em relação as 51 tarefas que os funcionários devem fazer seja diariamente, semanalmente, mensalmente e eventualmente, encontrou-se que em relação aos equipamentos alvo da pesquisa, ou seja, mop pó, mop água e enceradeira, as tarefas descritas que envolvem esses equipamentos são:

- Para áreas internas com ou sem insalubridade: Tarefa **1.5**. Realizar a limpeza geral dos sanitários, incluindo pisos, paredes, bacias, mictórios, assentos, balcões e pias, com desinfetante, duas vezes ao dia ou sempre que se fizer necessário, deixando-o sempre em condições de uso; tarefa **1.6**. Varrer e remover manchas, utilizando MOP água, de todos os pisos de madeira ou emborrachado; tarefa **1.7**. Varrer e passar MOP água em pisos vinílicos, mármore, cerâmicos, granitos, marmorites ou emborrachados, polindo-os com enceradeira quando necessário; tarefa **1.8**. Varrer os corredores e escadarias, limpando os corrimões com pano úmido; tarefa **1.9**. Realizar a lavagem das copas e outras áreas molhadas, com desinfetante, duas vezes por dia, ou sempre que se fizer necessário, além de limpar os balcões, fogões

e utensílios; tarefa **1.38**. Reaplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência à abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário; tarefa **1.49**. Aplicar selador e cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência à abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário e tarefa **1.51**. Remover cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência à abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada, sempre que solicitado pelo gestor do contrato.

- Para as áreas Externas: tarefa **2.2**. Varrer, passar MOP água e polir os pisos vînicos, de mármore, cerâmicos, marmorize ou emborrachados; tarefa **2.10**. Aplicar selador e cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência à abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário nos pisos cobertos das áreas externas; tarefa **2.11**. Lavar as áreas cobertas destinadas à garagem/estacionamento, usando produtos desengraxante; tarefa **2.13**. Remover cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência à abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada, sempre que solicitado pelo gestor do contrato;
- Para as áreas assemelhados a médico-hospitalares: clínicas odontológicas, NASS, NCE e NAI: tarefa **3.4**. Procedimento de limpeza do piso, teto e paredes, este último, se forem necessárias, conforme observações dos técnicos locais; **3.7**. Manter o piso rigorosamente enxuto; tarefa **3.8**. Realizar a limpeza do piso, pela manhã e pela tarde, nos corredores e demais instalações; tarefa **3.10**. Realizar a limpeza do piso das salas antes da admissão dos pacientes; tarefa **3.15**. Os corredores deverão ser limpos com desinfetante; tarefa **3.17**. Os vestiários devem ser lavados pelo menos quatro vezes por dia e ter o recolhimento das roupas sujas e do lixo; tarefa **3.19**. Fazer a limpeza e desinfecção dos sanitários, sempre que necessário e/ou pelo menos quatro vezes por dia, com hipoclorito de sódio a 1%; tarefa **3.22**. Limpar o piso dos depósitos para lixo internos com detergente e usar para desinfecção hipoclorito de sódio a 1%; tarefa **3.28**. Fazer a varredura úmida de toda a área, tarefa **3.32**. Aplicar selador e cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência à abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário.

- Para as áreas do serviço de verificação de óbitos: tarefa **4.1.** Fazer a varredura com MOP Pó dos ambientes e corredores, contíguos à sala de necropsia; tarefa **4.2.** Desinfecção da sala de necropsia, incluindo piso, mesas e bancadas com detergente após usar hipoclorito de sódio a 1%; tarefa **4.3.** Realizar a limpeza geral dos sanitários, incluindo pisos, paredes, bacias, mictórios, assentos, balcões e pias, com desinfetante, duas vezes ao dia ou sempre que se fizer necessário, deixando-o sempre em condições de uso; tarefa **4.6.** Limpar os ambientes: paredes, teto, pisos, portas, vidraças, pranchas, saídas de Ar-condicionado, mesa de necropsia, com desinfetante apropriado;

Na discussão dos resultados serão analisadas essas tarefas, e suas relações com as atividades que os serventes realizam e o uso dos equipamentos de limpeza.

3.7 Considerações sobre a terceirização

A terceirização faz parte da vida da sociedade mundial e da brasileira. E, observa-se, pelo que foi colocado pelos autores mencionados neste capítulo, que a mesma deverá estar presente por muito tempo até que outras formas de contratação ou de gestão de recursos humanos sejam postas para o mercado, acredita-se que mesmo assim, o novo formato, continuará convivendo paralelamente com a terceirização durante muito tempo. Isso em função de ter sua evolução muito vinculada ao capitalismo e estando esse modelo econômico em pleno exercício, a terceirização deve seguir em conjunto com o capital flexível ainda por muito tempo.

Muitas são as vantagens e desvantagens da terceirização, sendo uma excelente condição para que as desvantagens sejam reduzidas é a regulamentação da atividade, a qual está no Congresso Nacional através do Projeto de Lei nº 4330 de 26 de outubro de 2004, o qual foi aprovado na Câmara dos Deputados e está em análise no Senado Federal, sendo aprovado, poderá trazer maior segurança para o setor, pois, no Brasil, não existe uma regulamentação da terceirização. O que existe é uma súmula do TST – Tribunal Superior do Trabalho, que foi emitida em função de haver várias irregularidades nas contratações de empregados terceirizados por entidades públicas, então a súmula 331, nos traz que

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A Súmula foi necessária em função da lacuna que o legislativo deixou, pois as atividades terceirizáveis nunca foram regulamentadas e por esse motivo muitas coisas não podem ser direcionadas para empresas prestadoras de serviços. Uma coisa que a Súmula alerta é sobre a fiscalização das obrigações legais e contratuais das prestadoras de serviço, informando que o contratante poderá ser penalizado caso não a exerça de maneira cuidadosa. De qualquer forma os direitos dos trabalhadores devem estar garantidos, fato que contribui para que ocorra a redução de acidentes, melhore a conscientização e se diminua o quantitativo de dias de afastamento ocasionado por doenças ocupacionais. (PARISI JÚNIOR, VASCONCELOS; BARKOKEBAS JUNIOR; PARISI, 2016)

Assim, como vimos neste capítulo, à fiscalização é uma parte fundamental para que a contratação de empresas terceirizadas tenha pleno êxito, tanto para a operação dos serviços, quanto para a legalidade das atividades e das garantias dos direitos dos trabalhadores e de sua segurança ambiental. Também, neste capítulo, foi analisado o trabalho prescrito e quais as tarefas que os serventes de limpeza

devem fazer em função dos equipamentos de limpeza analisados nesta pesquisa e percebe-se que poucas fazem uma referencia direta ao uso dos mesmos, mais adiante será tratado desse assunto quando da discussão sobre da analise da atividade, por ocasião das observações sistemáticas dos serventes em atividade.

No próximo capítulo traz-se uma breve discussão sobre a segurança do trabalho e sua atuação em conjunto com a ergonomia.

4 SEGURANÇA DO TRABALHO E ERGONOMIA

A Saúde Ocupacional deve ter uma preocupação interdisciplinar, pois como foi visto nos números de afastamentos por acidentes ou por doenças informadas na introdução desta dissertação, existe a necessidade de se pensar em formas que possam conduzir para a redução desses afastamentos, considerando que esses possuem um custo muito alto para o país, além de não contribuir em nada para a qualidade de vida do trabalhador. Nesse sentido a segurança do trabalho e a ergonomia podem trilhar um caminho que busquem alternativas para se reduzir os custos humanos dos trabalhadores e em especial dos serventes de limpeza.

4.1 Breve Histórico da Segurança do Trabalho

A segurança do trabalho da forma como se conhece nos dias atuais teve sua configuração sendo iniciada com o advento da Revolução Industrial, pois antes disso o tipo de trabalho que predominava no mundo era o manual e o escravo. Com a invenção da máquina a vapor, a qual proporcionou aumento da produtividade e, conseqüentemente a necessidade de se ter cada vez mais pessoas para atender essa necessidade, esse fato trouxe do campo para as cidades um contingente cada vez maior de pessoas, as quais passaram a trabalhar de maneira concentrada num mesmo estabelecimento, inclusive com jornadas de trabalho de até 16 horas além de condições de trabalho precárias, isso levaram a movimentos dos trabalhadores em prol de um melhor ambiente de trabalho, esses movimentos levaram o parlamento inglês a decretar a “lei das fábricas” que levou a proibição de trabalho noturno para menores e limitava os turnos de trabalho em 12 horas. (SALIBA, 2015).

As primeiras regulamentações da segurança no trabalho surgiram na França, em 1862 e na Alemanha, em 1865, com a aprovação da lei de Indenização obrigatória aos trabalhadores, onde se responsabilizaria os empregadores pelos danos decorrentes dos acidentes. Já em 1883, na França, foi fundada a Associação

das Indústrias contra os Acidentes do Trabalho, em 1897 na Inglaterra foi criado o Comitê Britânico de Prevenção, isso em razão do incêndio de Cripplegate. No início do século passado foi promulgada, nos Estados Unidos da América, a primeira lei de indenização a beneficiar os trabalhadores. (SALIBA, 2015; LIRA, 2014).

As regulamentações sobre segurança do trabalho acima influenciaram outros países, incluindo o Brasil que 1919 promulgou a primeira lei a respeito dos acidentes de trabalho, foi o Decreto Legislativo nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, esta primeira lei já trazia conceitos sobre o acidente do trabalho, o acidente típico e as doenças profissionais e já possuía uma preocupação com o trabalhador, que conforme a gravidade de acidente seria indenizado pelo empregador. (SALIBA, 2015; LIRA, 2014).

No ano de 1919 assinava-se o Tratado de Versailles e criava-se a Organização Internacional do Trabalho - OIT, em substituição à Associação Internacional de Proteção Legal ao Trabalhador, criada em 1900. Com a OIT as normas de proteção do trabalhador ganharam força, o que contribuiu para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Como membro da OIT, o país, após adoção de uma convenção, submete para aprovação junto ao Congresso Nacional e depois é enviada para ratificação do Presidente da República junto à OIT. (RIBEIRO NETO, 2008; SALIBA, 2015; LIRA, 2014).

Até a terceira década do século passado as relações de trabalho tinha como órgão fiscalizador o Ministério da Agricultura, pois mesmo com uma nova legislação, o governo não tinha uma atenção para os aspectos de segurança dos trabalhadores. Com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, o mesmo passou a ter como uma das funções resolver os conflitos entre o capital e o trabalho. Em 1934 foi promulgada a segunda legislação sobre segurança do trabalho, através do Decreto-Lei nº 24.637, a que visava atender às demandas do crescimento industrial e ao aumento da população das cidades. A mesma ampliou o conceito do acidente de trabalho. O ano de 1943 foi da promulgação do Decreto Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que trouxe a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que possuía um capítulo específico de Segurança e Medicina do Trabalho. Em 1944, o Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944, alterou a Lei do Acidente de Trabalho, e estabeleceu uma relação de causa e efeito e incluía os acidentes

ocorridos fora do local de trabalho e aqueles ocorridos nos intervalos para refeições, como acidentes do trabalho. Nessa época as autoridades do Ministério do Trabalho passaram a ter a responsabilidade pela aplicação da lei, bem como pela fiscalização. A partir da década de 1960, o Brasil passa por mudanças significativas no que concerne a legislação de Saúde e Segurança do Trabalho. (RIBEIRO NETO, 2008; SALIBA, 2015; LIRA, 2014).

No período compreendido entre os anos de 1966 a 1970, existia no Brasil uma quantidade de acidentes do trabalho que superava os números de muitos países, isto era ocasionado pelos conceitos dos empresários da época em entenderem que os acidentes eram inerentes ao trabalho, bem como pelo fato de não priorizarem as questões de segurança do trabalho. Nessa época o governo criou o Instituto Nacional da Previdência Social - INPS, e agrupou os institutos de previdência que havia e é tornado responsabilidade do Estado o Seguro de Acidente do Trabalho (SAT), também modificada a estrutura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes que fora criada em 1944. Entre 1971 e 1977, foi criado o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT e desenvolveu-se o conceito da combinação Ato Inseguro e Condições Inseguras para a investigação dos acidentes de trabalho que reconhecia que o trabalhador, ao contrario da condição insalubre, não tem ou representa risco, determinando então que o empregador assumisse e pagasse esse risco. Em 22 de dezembro de 1977, a Lei nº 6.514 regulamentou o Capítulo V, da Consolidação das Leis do Trabalho, em cujo Art. 200, o Ministério do Trabalho editou a Portaria MTb nº 3.214, de 8 de junho de 1978, instituindo as primeiras vinte e oito normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho urbano, mais tarde acrescidas de mais cinco outras normas envolvendo atividades portuárias, aquaviárias, agrícolas, de saúde e em espaços confinados. Entre 1979 e 1986, iniciou-se o reconhecimento e a conscientização a cerca dos aspectos científicos da saúde do trabalhador, principalmente presentes na Norma Regulamentadora – NR 15, a respeito das atividades insalubres. Neste período era forte a reivindicação dos Sindicatos dos Metalúrgicos e dos Químicos a respeito das responsabilidades, civil e penal, pelos acidentes de trabalho. Já entre os anos 1987 e 1990, os empregadores demonstram maior interesse e seriedade no trato da questão Saúde e Segurança do Trabalho principalmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Neste mesmo período, algumas

Normas Regulamentadoras - NR são alteradas com o objetivo de ampliar a participação dos trabalhadores. De 1990 em diante existem mudanças notáveis, principalmente com instituição do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, na NR 9 e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, na NR 7, buscando a harmonia entre os dois programas, buscando a preservação da saúde e a integridade física do trabalhador por meio dos mecanismos da antecipação, do reconhecimento, da avaliação e do controle da ocorrência de riscos reais no ambiente de trabalho. (RIBEIRO NETO, 2008; LIRA, 2014).

4.2 NR 17 Ergonomia

Após o breve histórico da segurança do trabalho, passou-se a abordar a legislação trabalhista que possui foco para a ergonomia, que é a Norma Regulamentadora nº 17, que trata dos aspectos relativos à ergonomia nas organizações de trabalho, em seu item 17.1 nos informa:

Esta Norma Regulamentadora visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

Essa norma objetiva que deve ocorrer uma atenção para o exercício da atividade laboral dos profissionais, contudo é muito vaga quando se trata de trabalhos em pé e que se necessita de deslocamentos frequentes, como é o caso dos serventes de limpeza, objeto do estudo proposto nesta pesquisa. Os serventes de limpeza fazem vários deslocamentos durante seu turno de trabalho, pois eles não possuem postos de trabalho fixos, além de realizar várias atividades ao longo da jornada de trabalho, essa postura pode agravar lesões que podem existir nos membros inferiores (COUTO, 1995).

O que a Norma traz é que se deve buscar evitar o trabalho na posição em pé, pois existe a tendência de acúmulo de sangue nas pernas o que pode levar ao

surgimento de varizes e o cansaço nas pernas pela frequência na posição, também causa tensão para os pés, joelhos e quadris, além da tensão muscular em função da necessidade de equilíbrio do corpo. (SALIBA, 2015).

Entende-se que a NR 17, mesmo trazendo alguma possibilidade de análise ergonômica de algumas atividades, não traz condições efetivas para seu uso na atividade de limpeza, pelo que já foi colocado. Além disso, a Norma traz apenas orientações nos seus anexos para trabalho em teleatendimento/telemarketing e para operadores de checkout.

4.3 Equipamentos de Proteção

Ainda na referência da atividade de limpeza e com o olhar entre a segurança do trabalho e a ergonomia, considerou-se a NR-06, que informa que os Equipamentos de Proteção Individual – EPI são todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção contra riscos que possam ameaçar a segurança e a saúde no trabalho. Nesse contexto o servente de limpeza deve usar EPI para desempenhar algumas atividades ao longo da sua jornada de trabalho, como óculos para vasculhar teto, luvas para lavar sanitários e etc, mas o EPI não deve gerar um falso senso de segurança ao trabalhador, pois não foram desenvolvidos para abolir os demais cuidados frente aos diferentes riscos, mas sim de complementá-los evitando sua exposição, cabendo ao empregador, e no caso da terceirização também ao contratante, buscar alternativas para que o servente fique exposto o mínimo possível ao risco.

O empregador tem a obrigação de adquirir e fornecer o EPI, adequado para cada tarefa e não pode cobrar do empregado os valores correspondentes ao equipamento, além disso, o EPI deve ser aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, deve estar em perfeito estado de conservação e uso. Cabem ainda, ao empregador, a devida recomendação, orientação e treinamento sobre o uso adequado e deve substituir imediatamente quando extraviado ou danificado. (SALIBA, 2015).

O empregado deve utilizar adequadamente o EPI, sendo que o mesmo tem seu uso somente para a finalidade a que se destina, responsabilizando-se pela

guarda e conservação, também deve comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para o uso, além de assinar o termo que comprova seu recebimento e que recebeu treinamento para usá-lo.

Para a execução do contrato mantido entre a UFPE e a empresa terceirizada foi elaborado um Laudo Técnico pelo SESST – Setor de Saúde e Segurança do Trabalho da UFPE, sob o número 006/2011 – revisão 01, datado de 06 de setembro de 2011, onde foram feitas as análises preliminares de riscos – APR para todos os serventes de limpeza que trabalhariam prestando serviço para a UFPE, às análises foram feitas por grupo, a primeira tabela que aparece no laudo é para um grupo grande de serventes (que teria naquela ocasião um efetivo de 313 pessoas, mas esse efetivo foi reduzido em função de algumas áreas da instituição não estarem concluídas até o início do contrato), na segunda tabela tem-se a Editora Universitária com 1 funcionário, na terceira tabela tem-se o Departamento de Anatomia do CCS – Centro de Ciências da Saúde com 1 funcionário, na quarta tabela tem-se o Departamento de Odontologia com 4 funcionários, na quinta tabela tem-se o Centro de Experimentação Animal do CB – Centro de Biociências, Na sexta tabela tem-se o Biotério do Departamento de Nutrição com 1 funcionário, na sétima tabela tem-se os biotérios dos Departamentos de Farmácia e de Antibióticos com 1 funcionário e na oitava tabela tem-se o Núcleo de Cirurgia Experimental – NCE com 02 funcionários. (UFPE, 2012).

Concernente aos riscos ergonômicos, o laudo identificou que os serventes de limpeza estavam sujeitos ao transporte manual de peso e para as exigências de postura inadequada para enxague das estopas. E quanto aos encarregados, tem-se que o risco identificado foi em relação ao estresse. No laudo não foi percebido que os equipamentos analisados nessa pesquisa trouxessem riscos para os operadores. (UFPE, 2012).

O Laudo faz recomendações quanto ao uso do EPI e diz que quando as medidas de organização forem inviáveis ou estejam em implantação, devem ser especificados EPIs e elenca quais os equipamentos deve ser fornecidos conforme a atividade, ou seja, bota de borracha ou de couro para todas as atividades, luva látex ou nitrílica para manipulação de produtos químicos e para remoção de lixo, máscara semi-facial PFF1 para varrição com poeiras intensas, óculos de segurança para manipulação de produtos químicos, mascaras semi-facial com filtro químico manipulação de produtos químicos e protetor auditivo para uso na área de produção

da Editora Universitária. Nestas recomendações não foi observado indicação para o manuseio dos equipamentos de limpeza que são abordados estudos nesta pesquisa. .(UFPE, 2012).

4.4 Considerações sobre Segurança do Trabalho e Ergonomia

Foi visto neste capítulo que a segurança do trabalho, bem como a ergonomia estão direcionadas para oferecerem ao trabalhador condições para que o desempenho de sua atividade ocorra de maneira a ter sua integridade física inalterada, mas sabe-se que para que isso não ocorra existem uma série de providências que devem ser tomadas, tanto pelo empregador quanto pelo próprio trabalhador e, no caso da terceirização, pelo tomador do serviço.

Tanto a segurança do trabalho quanto a ergonomia passaram a ter seu desenvolvimento nos anos recentes, como foi visto acima com o breve histórica da segurança do trabalho. E cabe aos profissionais envolvidos nessa área a busca pelo desenvolvimento de pesquisas que tragam resultados para minimizar os custos humanos dos trabalhadores.

No próximo capítulo tem-se uma discursão acerca da história da limpeza profissional, onde identificou-se que a segurança do trabalho voltada para os sujeitos da pesquisa em tela é um tema recentemente implantado no segmento, pois o mesmo é advindo do próprio processo de terceirização que, como seu crescimento nos últimos anos, está fazendo despertar os profissionais de segurança para esse público.

5 LIMPEZA PROFISSIONAL

A limpeza profissional se desenvolveu com a industrialização da humanidade e a terceirização favoreceu sua ampliação. Hoje a limpeza profissional está em todas as atividades, sendo um ramo da atividade empresarial que oferece condições para que outras atividades se dediquem ao seu foco, ou seja, uma organização contrata a limpeza profissional e vai se dedicar a sua atividade finalística.

Neste capítulo fez-se um breve histórico sobre a limpeza, enfatiza-se que não foi fácil encontrar literatura sobre o assunto. Acredita-se que por ser uma atividade de apoio, não existe por parte da sociedade uma grande preocupação em registrar seus passos. Também se fez uma busca em periódicos e encontrou-se poucos artigos que fazem menção a limpeza profissional nos anos recentes, talvez pelo mesmo motivo em relação à história da atividade. Encontrou-se pesquisas voltadas para a atividade de limpeza em ambiente hospitalar, mas como esse ambiente não é foco desta pesquisa, não se debruçou sobre elas. Também, tratou-se da evolução da limpeza profissional e de seus equipamentos de limpeza, sendo dada ênfase aos equipamentos alvo da pesquisa.

5.1 História da Limpeza Profissional

A limpeza dos ambientes sempre esteve ao lado da evolução da humanidade e desde que o homem passou a viver em comunidade a preocupação com a limpeza dos espaços se avolumou, mas a história traz algumas situações em que a limpeza era vista como algo secundário, fato que ocasionou o enfrentamento de questões de calamidades em função da não observação de aspectos de higiene dos aglomerados populacionais. Apenas para citar momentos históricos em que a falta de limpeza ocasionaram problemas que dizimaram muita gente, na idade média apareceu à peste negra que em apenas três anos, entre 1347 e 1350, mataram mais de 50 milhões de pessoas, doença que era transmitida pela pulga do rato. Também

a prática de banho, principalmente na Europa, era algo pouco usual, fato que favorecia a proliferação de doenças, além de deixar os ambientes com odores desagradáveis. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

Muita coisa foi descoberta ou inventada pelo homem ao longo da história para favorecer aos aspectos de limpeza. Desde remédios para combater enfermidades provocadas pelos ambientes sujos, passando pelos instrumentos que buscavam trazer a cultura da limpeza para as cidades e para as comunidades. Dentre os engenhos para favorecer a limpeza de ambientes, tem-se a vassoura, a qual remonta milênios e ainda está presente na quase totalidade das residências pelo mundo afora. A varrição é a mais antiga técnica de limpeza que se conhece, foi inicialmente feita com ramos amarrados e usadas para limpar as casas e jardins, passando, com a evolução dos aglomerados humanos, para fazer a limpeza das ruas das cidades. O formato das mesmas era variado, já no final do século XIX e início do século XX algumas eram puxadas a cavalo, outras tinham reservatório de água para evitar que o pó das ruas levantasse. Nas primeiras décadas do século XX aparecem as varredeiras motorizadas que auxiliavam a manter as cidades limpas e foram evoluindo até aos dias atuais, onde observa-se verdadeiros veículos que limpam. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

A limpeza das ruas está diretamente relacionada com a cultura dos países, pois enquanto existem regiões que possuem estações bem definidas e a população busca apreciar a paisagem com a queda das folhas, principalmente no inverno, noutros, como é o caso do Brasil, sem estações definidas a queda constante de folhas leva as pessoas e o poder público a fazerem a limpeza constantemente, pois se não o fizer poderá causar transtornos ao longo das chuvas e pode possibilitar ao esconderijo de animais peçonhentos, além do entupimento de bueiros, assim, o clima é um fator determinante para a ação de limpeza. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

Um importante componente para se executar a limpeza dos ambientes é o sabão, o mesmo é tão antigo quanto à própria história da humanidade. Ele foi se desenvolvendo ao longo dos tempos e os primeiros relatos de um material parecido com sabão foram encontrados em recipientes de barro em torno do ano 2.800 A.C., através de escavações em estudos arqueológicos na antiga babilônia. As

informações colhidas dão conta que os habitantes ferviam gordura animal juntamente com cinzas, mas não existe a certeza da destinação e uso do sabão. De acordo com uma lenda romana a palavra sabão teve sua origem derivada do Monte Sapo, local da realização de morte de animais, onde no período chuvoso o sebo animal derretido, com cinzas e barro ia para as margens do Rio Tibre. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012; ALBERICI; PONTES, 2004).

Por um longo período o sabão foi produzido pelos Romanos, mas com a queda do império ocorreu a redução da produção, bem como da utilização do sabão e por volta do século VIII é a Itália que passa a produzir e mais tarde, no século XIII, a Espanha, sendo seguida pela França que foi uma importante fornecedora para o mercado europeu, depois veio a Inglaterra um século depois. Era o azeite que servia, na idade média, como matéria prima para produção do sabão, mas como esta nova matéria prima era cara apenas alguns podiam comprar o sabão produzido com a mesma. Os sabões franceses que chegavam ao Brasil colônia eram adquiridos pelos fazendeiros que os guardavam para usar na lavagem dos rostos e das mãos quando recebiam visita (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012; ALBERICI; PONTES, 2004; REIS, 2016).

A história do sabão no Brasil está diretamente relacionada com o que ocorria noutros países, onde o desenvolvimento do mesmo na Europa e nos Estados Unidos contribuíram para a indústria nacional do produto. No início do século passado, além dos sabões, os sabonetes para banho das pessoas eram importados, principalmente da França e da Inglaterra, mas em 1913 surge um dos sabonetes mais famosos do Brasil, o Gessy. Outro sabonete que marcou época foi o Eucatol, que tinha em sua composição o eucalipto e tinha a coloração esverdeada, fato que não agradava ao consumidor e a empresa teve que lançar mão de oferecer brindes que seguia com o produto. Em 1926 surge o sabão Portuguesez feito com gordura animal e óleo de babaçu e continha uma textura marmorizada. Em 1930 surge o sabonete Phebo fabricado a base de glicerina e rosas, o qual tinha o objetivo de concorrer com os sabonetes importados. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

Um fator que levou ao desenvolvimento da limpeza foi à preocupação médica com os germes e micróbios, nomes dados na época das pesquisas ainda no século XIX, a qual passou para a área química que iniciou as experimentações com

componentes que pudessem eliminar as bactérias e proporcionar menos doenças. Nesse período histórico o mundo estava passando por transformações políticas e sociais, momento que se inicia a chegada de grandes contingentes para as cidades, os quais vão viver em ambientes fechados como as fábricas. Os estados nacionais começam a se reorganizar, cria-se os prédios públicos e muitas funções são direcionadas para as mulheres, além da própria necessidade de trabalho nas corporações comerciais que são implantadas para escoamento das produções das fábricas, isso que abre espaço para o desenvolvimento de produtos domésticos de limpeza, os quais tem a função de facilitar o trabalho dentro dos lares. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

Entre o final do século XIX e meados do século XX o mundo passou por muitos conflitos bélicos, fato que levou a busca pela higienização dos ambientes hospitalares, onde os feridos pelos confrontos eram levados e necessitavam de um espaço livre da sujidade e das bactérias. Esse período levou a realização de muitas pesquisas para poder encontrar produtos que proporcionassem uma limpeza adequada. Em 1916 é desenvolvida a primeira formula do detergente sintético, mas foi só após a Segunda Guerra Mundial que os detergentes ganham o mercado, mas eles produziam muita espuma e os pesquisadores buscavam alternativas para substituir componentes da formula para poder reduzir a quantidade de espuma, fato que só ocorreu na ultima parte da década de 1960. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

Um produto de limpeza que esteve presente na sociedade brasileira por muito tempo foi à creolina, a qual ganhou uma popularidade enorme e era usado com muita frequência nas residências, nos prédios públicos e em outros espaços, seu odor era bastante desagradável, contudo, popularmente, era conhecido como “cheiro de limpeza”. Da década de 1960 em diante começaram a incluir odores artificiais nos produtos de limpeza, hoje tem-se uma grande variedade de odores, sendo essa modificação do processo de desodorizantes iniciada nos anos de 1980. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

Os serviços de limpeza no Brasil tiveram, quando o país ainda era uma colônia, sua execução sendo feita pelos escravos e é fato que não havia nenhum equipamento para auxiliar na tarefa, apenas o esforço físico dava conta para atingir

os objetivos dos donos das fazendas, tudo era feita à mão. Um dos primeiros equipamentos de limpeza relatados foi um escovão, o qual servia para fazer enceramentos de assoalhos, normalmente eram de ferro fundido e pesavam de 1,5 a 3 kg e na parte superior tinha um encaixe para o cabo. Por esse período as ceras para pisos começaram a ser usadas nos Estados Unidos, mas precisamente no ano de 1880, na época, quem podia, cobriam seus pisos com tapetes e para retirarem o pó usavam um pedaço de madeira para bater no tapete. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

Com o início da industrialização do Brasil, entre as décadas de 20 e 50 do século passado, a limpeza passa a ser encarada de forma mais eficaz, pois se iniciam os projetos de limpeza pública e da limpeza particular, nesse período a população rural é estimulada a ir para as cidades, sendo que essas passam a contar com um considerável contingente populacional para atender a demanda da nossa industrialização tardia e os serviços de limpeza são vistos com olhos de uma tímida organização. Nos países que foram os primeiros a terem seu processo de industrialização instalado, a necessidade da limpeza se fez presente desde o início, pelo fato de se ter que limpar as fuligens das fábricas e pela necessidade de deixar os ambientes salubres para o desenvolvimento dos trabalhos dos contingentes contratados. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

Em 1927 surge uma das empresas pioneiras no mercado de prestadoras de serviços de limpeza, a Empresa Limpadora Paulista, a qual foi criada após seu fundador ter visitado os Estados Unidos e verificar que o modelo poderia ser introduzido no Brasil, com uma visão de vanguarda o proprietário trouxe do exterior equipamentos que eram utilizados em serviço de limpeza para uso nos seus contratos e em 1940 assumiu o aeroporto de Congonhas, que era o maior do país naquela época. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

A atividade de limpeza profissional é um mercado que cresceu bastante nos últimos anos, principalmente para atender ao serviço público de forma geral e o federal em particular, impulsionado pelo fato deste ter sido impedido de fazer concurso para servente de limpeza, fato gerado pelo modelo gerencial de Estado mínimo implantado no Brasil pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, essa mudança refletiu no crescimento vertiginoso da terceirização a partir

dos anos 90. Para se ter um referencial dos custos com a terceirização no serviço público federal, considerando os serviços de vigilância, limpeza e conservação, onde as demandas dessas contratações vêm crescendo nos últimos anos e em 2013 chegou a de R\$ 6,29 bilhões, sendo um setor que possui uma considerável importância para o serviço público, pois, como já foi abordado, a administração pública da esfera federal não pode fazer concursos para essas funções, então a necessidade por estes serviços, correspondendo a aproximadamente 30% da demanda por vigilância armada e 60% dos serviços de limpeza e conservação no nosso país. (CGU, 2016).

5.2 Levantamento bibliográfico sobre profissionais de limpeza

Foi realizado um levantamento dos artigos que publicaram estudos sobre a atividade dos trabalhadores de limpeza entre os anos de 2009 e 2014. Inicialmente entrou-se no site da CAPES - Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior e realizou-se o login em “meu espaço”, depois se clicou em buscar periódicos e foi-se direcionado para a aba de busca de periódico, depois se selecionou busca por área do conhecimento e, como a ergonomia está dentro das engenharias, buscaram-se as engenharias o que foi conduzido às subáreas do conhecimento e buscou-se a engenharia de produção e segurança do trabalho, clicou-se nessa subárea que levou a 290 registros. Nos periódicos listados que publicam assuntos da ergonomia utilizou-se os descritores “trabalhadores de limpeza” e “cleaning workers”. Inicialmente visitou-se o site do The Ergonomics Open Journal, onde encontrou-se apenas um artigo cujo título é Development in Professional Cleaning Work Brings Challenges to Ergonomics (PEKKARINEN, 2009), que teve como objetivo de estudo avaliar os fatores de estresse físico em trabalhos de limpeza e sua relação com distúrbios musculoesqueléticos. O material foi coletado em três estudos regionais realizados no norte da Finlândia durante um período de dez anos e a análise foi que no período de dez anos, o teste estatístico mostrou que não ocorreu redução significativa na quantidade de movimentos repetitivos, mas as posturas de trabalho tinham melhorado. O segundo site a ser visitado foi do periódico Ergonomics in design, o mesmo não trouxe nenhum

resultado para os descritores. O próximo sitio a ser visitado foi do periódico Applied Ergonomics, onde encontrou-se um artigo no período proposto para a pesquisa com o título Assessment of the development and implementation of tools in contract cleaning (ÖHRLING et al, 2012), que teve um duplo objeto, primeiro foi avaliar as atividades musculares quando os trabalhadores de limpeza faziam a limpeza das escadas usando o mop com duas alças diferentes e identificar e discutir as dificuldades para a implementação de novas ferramentas e técnicas em trabalhos de limpeza, foram selecionado treze serventes de limpeza que realizaram o procedimento de utilizar o mop com alça ajustável e com alça sem ajuste e foi verificado que o mop com alça ajustável ajuda na redução do esforço. Seguindo na pesquisa visitou-se o sítio International journal of industrial ergonomics, que não trouxe resultado para o período. Resultado idêntico foi obtido nos periódicos Human factors and ergonomics in manufacturing e Human Factors.

5.3 Evolução da Limpeza Profissional

A limpeza profissional tem evoluído muito nos últimos anos no que diz respeito aos processos de limpeza, a tecnologia empregada e a forma de gestão das organizações. Contudo a limpeza profissional ainda não é vista pela sociedade como sinônimo de saúde e de bem estar, sendo está a responsável para se ter os ambientes salubres e saudáveis para o vida cotidiana das pessoas, seja no trabalho, seja em suas residências. Os aspectos de limpeza podem ser observados em um relatório lançado em 2012 nos Estados Unidos pelo ISSA - The Worldwide Cleaning Industry Association, o qual é intitulado o valor da limpeza, onde constam alguns dados que merecem destaque como o que menciona que seis em cada dez pessoas voltam com mais frequência se o ambiente apresenta uma limpeza eficiente, também 94% das pessoas não voltam a locais que apresentam banheiros sujos, dentre outras. (Revista HIGPLUS, 2015).

Os produtos químicos usados nos serviços de limpeza estão evoluindo conforme as exigências do mercado e estão surgindo produtos que agradam cada vez mais ao público consumidor, que vão desde aromas agradáveis para deixar os ambientes mais favoráveis ao desempenho de atividades ou mesmo ao descanso,

indo até os produtos da chamada química verde, que são produtos químicos desenvolvidos para agredir minimamente o meio ambiente, porém esses produtos devem ser consumidos com cautela, pois existe muita coisa no mercado que são chamados de biodegradáveis ou que não prejudicam o meio ambiente, mas que na realidade é uma forma de anúncio que não atende a esse quesito. Na linha de produtos com viés da sustentabilidade citam-se os detergentes e desinfetantes concentrados que permitem diluições altas, fato que reduz a quantidade de embalagens para transportar os produtos. (USP, 2016).

Neste aspecto, a ISO 14001 que trata do Sistema de Gestão Ambiental, a qual tem sido muito utilizada pelas corporações na intenção de se buscar cada vez mais práticas ambientais para atender ao mercado exigente. Existem no mundo mais 250 mil empresas certificadas e o Brasil está entre os dez primeiros países com maior número de empresas certificadas, sendo os estados de São Paulo, Santa Catarina e do Paraná, onde se concentram o maior número de empresas certificadas do país. Esse é um caminho importante para quem quer entrar para prestar serviço de limpeza, isso em razão de algumas organizações apenas contratam se a empresa prestadora de serviço tiver a certificação. (Revista HIGPLUS, 2015).

Quanto aos equipamentos usados na atividade de limpeza profissional, esses estão cada vez mais modernos e a cada dia são lançados novos produtos que facilitam o trabalho do operador e que proporcionam uma maior produtividade aos serviços. Também os equipamentos lançados possuem uma preocupação com o meio ambiente, pois existem máquinas que buscam fazer a redução do consumo de água, fazendo a dosagem de forma que possa oferecer uma limpeza adequada e com economia. Já foram lançados no mercado os equipamentos que usam a robótica para fazer a limpeza de ambientes, principalmente de locais de difícil acesso e que sejam perigosos para os seres humanos, a intensificação desse uso pode proporcionar que o servente de limpeza possa fazer serviços que não prejudiquem sua saúde. (RODRIGO, 2014)

Uma total robotização dos serviços de limpeza ainda é algo distante de nós, e os serviços devem continuar por um longo tempo quase em sua totalidade sendo realizado de forma manual e isso gera esforços por partes dos serviços de limpeza. Desta forma, entende-se que por isso se faz necessário o investimento cada vez

mais em capacitação dos funcionários com educação continuada para uso dos equipamentos e para as posturas adequadas na utilização dos mesmos.

5.4 Equipamentos de Limpeza

Os equipamentos de limpeza que serão abordados aqui fazem parte dos que estão previstos em contrato, ou seja, conjuntos mop para função seca (Mop Pó), conjuntos mop para a função úmida (Mop úmido) e a enceradeira industrial.

Segundo (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012) o mop água, também conhecido no Brasil como “esfregão”, tem seus primeiros relatos na Inglaterra no século XVI e nos Estados Unidos em 1837, já foi fabricado com vários materiais, madeira, ferro, alumínio, aço e plástico, este último predomina nos dias atuais e os autores informam que é um objeto simples e bastante inteligente, pois faz um eficiente controle da água que é espalhada pelo chão. Trazem ainda que a evolução do uso dos mop's nos Estados Unidos foi bem significativa e que seu sucesso naquele país se deu pelo fato que substituiu o rodo e o pano de chão e que eliminava torcer o pano sujo com as mãos, na Europa, foi apenas em 1963, que iniciou sua fabricação e que os modelos eram bastante diferenciados, enquanto nos Estados Unidos eram fabricados para uso dos homens, na Europa era para uso das mulheres, então os tamanhos eram bem diferentes.

No Brasil o uso do mop água é basicamente profissional, pois o consumidor doméstico não tem a inclinação para usar esse equipamento em suas residências, preferem o uso do pano de chão e do rodo, mesmo existindo a tentativa de comercializar o produto para as residências desde 1933. De maneira profissional, a prática do uso do mop no Brasil deu nos primeiros anos na década de 1970 e hoje é uma realidade indispensável para a limpeza profissional nos mais diversos ambientes. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012).

Conforme consta no site da BRALIMPIA (2016), o Mop úmido, também chamado de mop água e de mop líquido, é um equipamento que tem como característica a otimização dos serviços de limpeza e pode ser usado em pisos frios. Seu uso deve obedecer as seguintes etapas:

- Preparar e sinalizar as áreas a serem tratadas colocando placas sinalizadoras de piso molhado na entrada e na saída do ambiente, de onde deve remover obstáculos, como: mobiliário, vaso de plantas, etc;
- Mergulhar o refil na solução de água com a substância, detergente ou desinfetante, escolhida. Espremer até que ele fique apenas úmido, deve ser utilizado o espremedor mantendo a postura ereta, fixando a roda com um dos pés e fazendo pressão sobre a alavanca;

Figura 5: Refil Mop Água



Fonte: ABRALIMPA, 2016

- Deve ser iniciado o “mopeamento” em movimentos de “oito”, seguindo reto ao longo dos rodapés, evitando sujá-los;
- A solução de água com a substância, que deve ser diluídas conforme orientação do fabricante, e a mesma devem ser trocadas constantemente, assim que fiquem sujas;
- Usar baldes espremedores que possuam duas divisões, sendo uma para solução com água e a outra para a lavagem do refil.

Figura 6: Modelo de Balde Espremedor



Fonte: ABRALIMPA, 2016

Ainda segundo a BRALIMPA (2016), o mop água apresenta algumas vantagens, como:

- Impedir o contato do operador com a sujeira, fato que diminui o risco de contaminação;
- Existem cores variadas de refil de mop que podem ser usados para diferentes ambientes e diminui a chamada contaminação cruzada;
- Existe uma relação de custo x benefício do refil, pois tem uma vida útil que em condições normais equivalem a 40 panos de chão;
- Faz uma economia substancial de produtos químicos e de água;

No que concerne ao mop pó, a BRALIMPIA (2016) informa que o mesmo serve para remover poeira e outras partículas leves dos pisos, são usados para conservação de pisos impermeabilizados e para a preparação para a lavagem. O mop pó possui sistema para que não ocorra a suspensão de pó e que existe uma vantagem do mesmo em relação à vassoura convencional de cerca de 50% e ainda é apontado como uma boa maneira de reduzir as doenças respiratórias e alérgicas. A utilização do mop pó gera uma carga estática, isso é ocasionado pelo contato do refil sintético com o chão, assim a trama de fios atrai as partículas. O mop pó não substitui a vassoura em sua totalidade, pois a vassoura faz a retirada de sujeira mais volumosa dos pisos e o mop pó faz a retirada de pó e pequenas partículas, bem como para conservação de pisos, principalmente dos que foram encerados.

O uso do mop pó deve ser feito de duas maneiras: ou em movimentos de “oito” ou seguindo reto em movimentos de ida e volta e no final de cada passada o mesmo deve ser sacudido dentro de um saco plástico para evitar contaminar o operador, contudo deve usar máscara, e ao término dos trabalhos o mesmo deve ser aspirado e quando necessário deve ser lavado seguindo as orientações dos fabricantes. (BRALIMPIA, 2016).

Figura 7: Mop Pó Completo

Fonte: ABRALIMPA, 2016

Quanto à história do mop pó, não foi observado na literatura como se deu seu desenvolvimento. Acredita-se que o mesmo é uma evolução natural do mop água, pois seu mecanismo é semelhante, apenas sendo de estrutura mais simplificada.

O último equipamento de limpeza que foi considerado e analisado foi a enceradeira industrial. No que tange ao seu desenvolvimento histórico, não existe dados precisos quanto ao seu surgimento, podendo ter começado sua fabricação no início do século passado. Inicialmente a enceradeira foi desenvolvida para uso doméstico e no Brasil as mesmas entraram na forma de importação na década de 1930, naquela época o mercado era dominado pela Epel indo até os anos 50 do século passado, sendo seguida pela Arno e pela Walita, a fabricação nacional iniciou através da empresa Bandeirantes na década de 1940, mas é só na década de 1960 que a enceradeira entra para o mercado profissional, quando surgiram discos polidores e lustradores e isso vem com a mudança dos pisos das edificações que necessitam de manutenção, principalmente o granilite, massa feita com mármore, quartzo, granito, calcário, cimento, areia e água. (HAIM; SUANO; MENEZES, 2012; Revista HIGPLUS, 2009).

Figura 8: Enceradeira Industrial



Fonte: ROMHER, 2016

O uso da enceradeira industrial é enormemente difundido no mercado de limpeza e a mesma se destina a encerar, lavar, lustrar e remover ceras velhas dos diversos tipos de pisos. Em geral a estrutura de uma enceradeira industrial possui engrenagens de aço com dentes helicoidais, buchas auto lubrificantes, mantas de fixação dos discos removíveis, travas de segurança para impedir acionamento indesejado, cabos ajustáveis à altura do operador, para-choques macios para não danificar móveis ao colidir nos mesmos durante o manuseio e a operação de limpeza. (Revista HIGPLUS, 2009).

Os cuidados com o uso de equipamentos elétricos devem ser observados ao se usar a enceradeira industrial, inicialmente deve se ver qual a tensão é compatível com a mesma, o operador deve estar qualificado para usar esse equipamento, as extensões elétricas não devem ter emendas ou fios desencapados e o mesmo deve estar totalmente desenrolados antes do uso, sendo um equipamento que trabalha em contato com água deve ter um aterramento, não se deve passar a enceradeira sobre o cabo elétrico, deve ser observada a distância entre o equipamento e o ponto da ligação elétrica, pois deve ser observada qual a distância máxima indicada pelo fabricante. (ROMHER, 2016; CASA DO CONSTRTOR, 2016).

Para trabalhar com a enceradeira o operador deve seguir as seguintes etapas:

- O local a ser limpo deve ser isolado;

- Deve deitar a enceradeira e encaixar o flange que recebe o disco de limpeza, deve girar no sentido anti-horário até travar;
- Colocar o disco adequado para a atividade a ser executada;
- Desenrolar a extensão e verifique se não existe emendas ou fio desencapado;
- Ajustar a enceradeira para a altura do operador, onde o cabo deve ficar na altura da cintura do mesmo;
- Ligar o equipamento em circuito elétrico com proteção, onde deve ter disjuntor e tomadas compatíveis;
- Nas paradas e troca de discos, a enceradeira deve ser desligada da rede elétrica;
- A extensão elétrica não deve entrar em contato com a água;
- O equipamento não deve ser puxado pelo fio;

Considerando o risco que o operador tem ao manusear a enceradeira industrial, recorre-se às recomendações da NR 12, onde se trata das medidas de proteção no que concerne a máquinas e equipamentos. E no caso a enceradeira deve possuir sistema que possa proteger o operador de riscos de choque elétrico, assim deve ser ofertado dispositivo de segurança que preserve a integridade física do operador durante o manuseio da mesma e considerando que o equipamento possui um dispositivo de segurança que é a alavanca de acionamento localizada no cabo de apoio das mãos, a qual deve ser solta ao ocorrer qualquer descontrole da máquina, mas isso não é suficiente, pois, sendo um equipamento de elevada potência, deve ter dispositivo de segurança para ser desligado em caso de curto circuito. (ROMHER, 2016; CASA DO CONSTRUTOR, 2016; SALIBA, 2015).

5.5 Considerações sobre a limpeza profissional

Não existe nenhuma atividade humana que exclua a limpeza do seu cotidiano, muito embora a atividade realizada pelos profissionais pareça, para

alguns, invisível, a mesma é imprescindível para o funcionamento de qualquer estrutura organizacional.

O serviço de limpeza tornar os ambientes seguros para o desenvolvimento das relações humanas, pois fornece as condições de salubridade e do livramento de contaminações pela eliminação da sujidade dos espaços.

O profissional que labutam na atividade de limpeza, o servente, devem ter sua dignidade elevada e terem o respeito da sociedade pela sua importância como seres humanos que desempenham tarefas da mais fundamental essencialidade para as instituições, pois não é possível a convivência de pessoas em ambientes sem limpeza.

A limpeza profissional é uma atividade que emprega um número considerável de pessoas na esfera privada e na esfera pública pelos três níveis de governo, além da iniciativa privada. A mesma tem evoluído consideravelmente nos últimos anos, contudo ainda é uma área pouco estudada, talvez por ser uma atividade de apoio e o interesse pela pesquisa nessa área ainda seja pequeno, mas são necessários que trabalhos sejam feitos, principalmente para entender as condições de trabalho dos profissionais que labutam na atividade. Notadamente existe uma evolução crescente dos equipamentos e dos processos de limpeza nos últimos anos e isso movimenta muitos recursos na economia.

Percebe-se, pela pouca literatura que possui a atividade, que os equipamentos que estão sendo analisados nesta pesquisa foram evoluindo ao longo dos anos recentes para facilitar os procedimentos de limpeza e ajudar o operador a ter uma melhor usabilidade, bem como uma maior produtividade.

No capítulo seguinte será abordada a usabilidade, onde pode ser percebida a importância desse tema no que tange ao serviço de limpeza e seus equipamentos. Estudos da usabilidade de produtos de limpeza devem ser incentivados para facilitar a atividade e reduzir o adoecimento dos operadores.

6 USABILIDADE

Este capítulo foi dedicado a análise da usabilidade de produtos e, como o foco da pesquisa foram os equipamentos de limpeza, busca-se uma discussão sobre a usabilidade dos mesmos. A verificação de como são utilizados os conjuntos mop para função seca, para a função úmida e a enceradeira industrial durante as atividades dos serventes de limpeza é importante para que se possa verificar indicação de estudos futuros e no capítulo em que são discutidos os resultados da pesquisa será considerada a análise da usabilidade dos equipamentos elencados acima.

6.1 Usabilidade de Produtos

Com a evolução tecnológica que o mundo vem observando nas últimas décadas, o desenvolvimento de produtos mais fáceis de serem utilizados está cada vez mais presente no cotidiano das pessoas, os quais muitas vezes estão relacionados diretamente às necessidades e exigências dos usuários. Desta forma, entende-se que a usabilidade deve compreender a base da experiência do usuário quando interage com os produtos. Atualmente quaisquer produtos têm a usabilidade como atributo determinante da qualidade perceptível aos usuários, se um produto apresentar dificuldade para se aprender a utilizar traz desconforto, perda de tempo, frustração e o usuário desiste de seu uso. (FALCÃO; SOARES, 2015)

O conceito de usabilidade é apresentado por vários autores e também pela ISO 9241-11 (1998), esta define usabilidade como sendo “A medida na qual um produto pode ser usado por usuários específicos para alcançar objetivos específicos com eficácia, eficiência e satisfação em um contexto específico de uso”. Além disso, traz os componentes do contexto de uso (usuário, tarefa, equipamento e ambiente) em subcomponentes com atributos mensuráveis e verificáveis. Ainda remete ao fato de que se não for possível à obtenção de medidas objetivas de eficácia e eficiência, as medidas subjetivas baseadas na percepção dos usuários podem fornecer dados indicativos dentro do contexto de análise.

A usabilidade no entendimento de (DUL; WEERDEMEESTER, 2012) significa facilidade de uso e que sejam tanto satisfatórias quanto eficientes as operações com o produto, o qual deve dar um retorno ao usuário a cada passo que o mesmo dar.

Autores como (IIDA, 2005) considera a palavra usabilidade um neologismo, a qual foi traduzida do termo da língua inglesa *usability*. De acordo com o autor a usabilidade é facilidade no entendimento e operação do produto, bem como a comodidade no uso dos produtos, e que produtos devem ser pouco sensíveis a erros, isso leva ao conforto e eficiência.

Historicamente, a usabilidade surgiu do Human Computer Interaction - HCI o qual teve como origem a engenharia de software, esses trabalhos eram focados na construção de processos, na descrição de usuários e na verificação experimental da usabilidade. E Falcão e Soares (2015) informam que a usabilidade tem uma melhor definição na interação humano-computador, onde é mais conhecida.

Para Jordan (1998) a usabilidade é o fator central para que um produto seja ou não prazeroso em sua utilização, este autor informa o significado para os termos eficácia, eficiência e satisfação (métricas): Eficácia: Se refere à extensão na qual uma meta é alcançada ou uma tarefa é realizada. Eficiência: Se refere à quantidade de esforço requerido para se atingir uma meta. Quanto menos esforço, maior é a eficiência. Satisfação: Se refere ao nível de conforto que os usuários sentem quando utilizam um produto e também ao nível de aceitação do produto pelos usuários para atingir as suas metas. O autor traz os componentes do modelo de usabilidade: Suposição - É a medida de custo para o usuário no uso de um produto no desempenho de uma nova tarefa pela primeira vez. Aprendizagem - Refere-se ao custo para o usuário em atingir um nível competente de desempenho numa tarefa específica com um produto, tendo já realizado aquela tarefa anteriormente. Desempenho do usuário - Refere-se ao desempenho relativamente inalterado de alguém que usou um produto muitas vezes para realizar uma determinada tarefa. Potencial do sistema - representa o nível máximo de desempenho que seria teoricamente possível para completar uma tarefa com um produto Re-usabilidade - Refere-se a possível redução no desempenho após o usuário não usar o produto por um período relativamente longo.

Por outro lado, Cybis (2003) conceitua usabilidade como qualidade de uso, ou seja, ela se define quando do uso do sistema, o que quer dizer que a mesma é definida ou medida para um contexto em que um sistema é operado. O termo designa o grau de facilidade com que o usuário realiza seus objetivos, sem o auxílio de terceiros, ou seja, quão fácil é usar algo; mecânico, eletrônico ou digital.

A avaliação da usabilidade é uma forma sistemática de se observar e avaliar a interação do usuário com o produto ou sistema e coletar informações sobre as situações específicas em que o produto apresenta facilidades ou problemas de uso e para que esta avaliação da interação produto-usuário ocorra de forma precisa, é necessário analisar o seu contexto de uso. É preciso conhecer as características principais do usuário, as tarefas que ele realiza no produto, o produto e o ambiente em que o mesmo será utilizado.

É importante considerar que, independente do produto a ser avaliado e de seu contexto de uso, os usuários devem realizar as tarefas do modo mais realista possível, além disso, devem ser levados em consideração os modelos mentais dos usuários.

7 ABSENTEÍSMO

Considerando que a pesquisa baseou-se nos dados do absenteísmo dos serventes de limpeza do Campus Recife da UFPE, neste capítulo foi feita uma breve discussão sobre o conceito do absenteísmo, mas sendo dada ênfase ao absenteísmo-doença, pois foi essa classificação que interessou para dar suporte aos propósitos da investigação.

7.1 Conceito do absenteísmo

Essa pesquisa se concentrou no absenteísmo laboral e mais especificamente nas ausências ao trabalho que se justificaram pela apresentação de um atestado médico.

O conceito de absenteísmo tem sua origem no latim, onde *absens* significa "estar fora, afastado ou ausente". O absenteísmo consiste no ato de se abster de alguma atividade ou função. (FERREIRA. 1999).

O absenteísmo é tido como sendo um fenômeno social que pode ter diversas classificações, existem autores que oferecem cinco classes para o absenteísmo, são elas: absenteísmo voluntário, por doença, por doença profissional, legal e compulsório. Já outros autores trazem uma simplificação para essas classes e os consideram apenas: absenteísmo legal e absenteísmo pessoal, sendo que no primeiro o funcionário continua recebendo salário e o no segundo não. Ainda, tem-se que o absenteísmo tem sua origem em diversas causas e pode ser vinculado a situações que envolvam o próprio trabalhador ou terceiros, como seus familiares. (RIBEIRO, 2011).

As causas do absenteísmo podem ser classificadas como: intrínsecas, que são as relacionadas com o próprio trabalho; extrínsecas, que são as que estão ligadas aos problemas pessoais e as de personalidade, que estão voltadas para o comportamento do trabalhador. Desta forma, reforça-se que a ocorrência do absenteísmo é multifatorial, pois as ausências do trabalhador estão ligadas a diversos fatores. E ainda existe a classificação de controle sobre o absenteísmo, o qual pode ser controlável e incontrolável, o primeiro é proveniente do ambiente de

trabalho e do comportamento do trabalhador, situação que a empresa pode gerir, enquanto o segundo diz respeito à ocorrência de doenças ou fatos ligados aos familiares do trabalhador. (ARAUJO, 2012).

Além disso, pode-se citar uma forma de absenteísmo que não está ligada a ausência do trabalhador do seu posto de trabalho, ou seja, o funcionário cumpre sua jornada de trabalho normalmente, mas não trabalha em sua plenitude funcional, isso pode ser em decorrência de doenças ou de problemas de ordem social. Fato que muitas vezes ocorre em razão do trabalhador ter receio de perder o emprego e trabalha doente ou com problemas emocionais. Este fato é chamado por alguns autores de presenteísmo ou absenteísmo de corpo presente. (ARAUJO, 2012).

Mesmo as ausências ao trabalho sendo consideradas absenteísmo, existem situações em que as leis amparam as mesmas, no Brasil tem-se a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 2016) que traz em seu bojo as situações em que o trabalhador não terá prejuízo em seus vencimentos mesmo estando ausente, são elas:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

O absenteísmo pode ser um indicador de insatisfação com o trabalho, sendo uma maneira encontrada pelo trabalhador de se livrar de alguns problemas no local de trabalho, como: estilo da liderança, condições de trabalho, natureza da supervisão, carga de trabalho, dentre outros. Se a empresa não fizer uma prevenção das ocorrências que levam as ausências, as mesmas poderão se tornar um empecilho para sua competitividade no mercado, trazendo sérios prejuízos para os negócios corporativos. (SILVA, 2014).

O absenteísmo é o somatório de faltas ao trabalho, bem como atrasos e saídas antecipadas durante um período estabelecido e depende de vários fatores para ocorrer, que são fatores intrínsecos e extrínsecos ao ambiente de trabalho. No estudo proposto consideraram-se os fatores relacionados ao adoecimento em razão das atividades realizadas pelos serventes de limpeza, mas não se pode desprezar se outros fatores forem identificados durante a investigação. (MARRAS, 2000).

Assim, o absenteísmo pode existir por motivos referentes ao trabalho, causas sociais, doenças e desvios de comportamento e conflitos internos. O qual pode estar ligado ao fato de não simpatizar com o chefe ou com um colega de trabalho, pode ser ainda por estar excluído de um determinado grupo. O absenteísmo é um problema que gera enormes custos financeiros para as organizações, e em algumas atividades, como o serviço de limpeza e conservação, existe a necessidade de se substituir o ausente, fato que causa custos para a empresa com a contratação de pessoal para se colocar no lugar do ausente.

Além disso, o absenteísmo excessivo causa transtornos para as metas propostas, o que traz consigo dificuldades operacionais. Também compromete a integração das equipes e compromete a qualidade dos serviços prestados. E no caso da UFPE traz dificuldades para as atividades acadêmicas e administrativas em função dos funcionários substitutos não estarem familiarizados com os ambientes a serem limpos e conservados.

7.2 Absenteísmo por doença

Estudo sobre os afastamentos do trabalho por doença ocupacional é imprescindível para fundamentar discussões sobre as condições de saúde e doença

dos trabalhadores, com esses dados é possível buscar proposições de procedimentos que possam promover a prevenção, bem como incentivar a qualidade de vida da população laboral dos serviços de limpeza.

O absenteísmo por doença é o mais comum entre os trabalhadores, o qual causa impacto significativo para os próprios trabalhadores, para as empresas, para as instituições e para a sociedade como um todo, pois os custos são altos e causam prejuízos para todos. Além do mais, é um indicativo de preocupação para a saúde pública, pois podem levar os trabalhadores acometidos de doenças a terem aposentadorias precoces, fato que aumenta o déficit previdenciário. (RODRIGUES et al, 2013).

Além dos prejuízos financeiros que é gerado para a sociedade, o absenteísmo traz um transtorno para o ambiente profissional, prejudica significativamente a produtividade e causa aos companheiros de trabalho uma sobrecarga e um sentimento de frustração, pois muitas vezes terão que fazer o trabalho do ausente. Também, o adoecimento dos trabalhadores pode ser agravado pelas condições impostas de trabalho, fato que representa diminuição na capacidade laborativa e leva as ausências ao trabalho em número elevado. (SIMOES; ROCHA, 2014).

A legislação brasileira que regula questões de adoecimento profissional, para segurados da Previdência Social, traz o reconhecimento das doenças associadas ao trabalho em seu artigo abaixo. (BRASIL, 1991).

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Desta forma, o surgimento de uma doença em decorrência da atividade laboral é entendido como sendo um acidente de trabalho, dentre essas situações estão às lesões por esforços repetitivos (LER), bem como os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT), as quais estão diretamente relacionados com aspectos da organização do trabalho, como: a repetitividade de movimento para execução da atividade, a falta de treinamento, o tempo para concluir as tarefas e as poucas pausas, podendo levar a incapacidade parcial dos trabalhadores, o que gera adoecimentos e consequentemente os afastamentos do trabalho, contudo a depender do quanto é grave a lesão, poderá levar a incapacidades permanentes e como consequência a aposentadorias por invalidez (FANTAZIA, 2015; ALENCAR; OTA, 2011).

Os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) são afecções de músculos, tendões, sinóvias, nervos, fâscias e/ou ligamentos, isoladas ou combinadas, com ou sem degeneração de tecidos. É um fenômeno que causam danos decorrentes da utilização excessiva, imposta ao sistema musculoesquelético, e da falta de tempo para recuperação. Caracterizam-se pela ocorrência de vários sintomas, concomitantes ou não, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, tais como dor, parestesia, sensação de peso e fadiga. Abrangem quadros clínicos do sistema musculoesquelético adquiridos pelo trabalhador submetido a determinadas condições de trabalho. (BRASIL, 2003)

Esses distúrbios causam prejuízos para as organizações, para a sociedade como um todo, mas causam prejuízos principalmente para os trabalhadores e segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), realizada pelo IBGE, mostrou que em 2013, 3.568.095 trabalhadores disseram ter tido diagnóstico de LER/DORT. As quais estão há décadas dentre as doenças ocupacionais que são as mais frequentes nas estatísticas da Previdência Social. (REVISTA PROTEÇÃO, 2016)

Os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho tiveram sua origem associada aos trabalhos manuais repetitivos e aparecem citações na história dos trabalhos de algumas categorias profissionais, como as doenças das mãos dos escreventes e caixas citadas em 1713 por Ramazzini, as câimbras dos escritores citadas por Charles Bel em 1882. Destaca-se na história desse distúrbio é fato de sua intensificação estar atrelada diretamente as mudanças da tecnologia, bem como

da organização do trabalho, o que provoca sofrimento a um grande número de trabalhadores. Alguns equipamentos que estiveram presentes na evolução tecnológica podem remeter a esse pensamento, como: a máquina de escrever, o telégrafo e o computador. Os quais foram e são produtos que causam esses distúrbios. (MORAES; BASTOS, 2016)

O serviço de limpeza pode muito oportunamente entrar nesse contexto, pois é considerado como sendo uma atividade dinâmica e pesada, que requer do servente de limpeza uma grande demanda física, pois, para realizar seu trabalho, utilizam diversos utensílios de limpeza, como baldes vassouras, rodos, escadas, panos, mop água, mop pó, enceradeiras dentre outros, os quais exigem movimentos repetitivos, com o desprendimento de muita força e em posturas desfavoráveis, assim, esses trabalhadores correm alto risco de desenvolvimento de problemas de saúde. (LOUHEVAARA, 2000).

É fato que os trabalhadores estão adoecendo nos últimos anos, mesmo que a tecnologia empregada tenha sido pensada justamente para aliviar a carga impostas aos mesmos e para se buscar meios de prevenção se faz necessário que se debruce sobre os determinantes do adoecimento e não apenas nas consequências das doenças, contudo existem dificuldades para se realizar essa análise pelo fato dos ambientes de trabalho ter caráter privativo e as pesquisas serem limitadas pelas condições ambientais e administrativas, mas é necessário que se possa buscar intensificar as pesquisas nesse sentido para se ter a versão e a visão de quem faz o trabalho acontecer, principalmente, deve-se entender a avaliação do trabalhador no que concernem as atividades que eles têm que realizar, quais os meios que estão disponibilizados para realização e em que ambientes esta atividade será realizada. (COUTINHO, 2015).

Destarte, a presente pesquisa tem como foco fazer uma discussão do absenteísmo ocasionado por doenças ocupacionais e propor alternativas para que esses casos sejam reduzidos para os profissionais de limpeza, pois, além do sofrimento para as próprias pessoas e para seus familiares, trazem prejuízos para toda a sociedade.

7.3 Considerações sobre o absenteísmo

O absenteísmo é multifatorial, sendo um problema para a sociedade, pois causa muito prejuízo, seja para as empresas, para o governo e principalmente para os trabalhadores. Faz-se necessário ouvir de alguma forma o trabalhador, que ele informe como estão as condições de trabalho e como as organizações podem ajudar a minimizar seu sofrimento e consequentemente reduzir o dano a sua saúde. No caso do absenteísmo por doença, existe um agravante, pois é o próprio trabalho que está levando o trabalhador a se afastar do seu emprego. Entende-se que cabe uma maior atenção para pesquisas que possam contribuir para reduzir as estatísticas de afastamentos do trabalho por doenças do trabalho.

Após tratarmos das questões que envolvem o absenteísmo e, mais especificamente o absenteísmo por doenças ocupacionais, passa-se a discorrer quais foram as técnicas usadas para se chegar aos objetivos propostos nesta pesquisa.

8 MÉTODOS E TÉCNICAS

Neste capítulo apresenta-se como foi conduzida a pesquisa, em qual local ocorreu, quais os sujeitos, quais os aspectos éticos, quais as ferramentas utilizadas para atender aos objetivos do estudo, assim como se deu a análise dos dados.

8.1 Caracterização da Pesquisa

Busca-se utilizar o método de argumentação indutiva, que se caracteriza pelo processo pelo qual o pesquisador por meio de um levantamento particular chega a determinadas conclusões gerais (BARROS; LEHFELD, 2000).

A pesquisa caracteriza-se por descritiva e explicativa por descrever as características dos fenômenos e buscar suas causas, aprofundando o conhecimento de uma dada realidade, através da análise de conteúdo, que para Marconi e Lakatos (2010) corresponde a uma técnica que “permite a descrição sistemática, objetiva e quantitativa do conteúdo da comunicação”.

Para a realização da pesquisa proposta e considerando que a ergonomia é uma disciplina que tem como foco conhecer a realização do trabalho para poder contribuir com seus conhecimentos, a proposta metodológica que ajudou na condução para os objetivos elencados acima é o de uma pesquisa ação, pois segundo Thiollent (2005) define como:

um tipo de pesquisa social com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo e no qual os pesquisadores e os participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo.

Nas etapas da investigação será elaborado um diagnóstico com os dados pesquisados através de tabelas e gráficos que possam nortear as ações da pesquisa em busca de alternativas para a melhoria da qualidade de vida da população objeto da presente pesquisa.

8.2 Caracterização da Organização

A Universidade Federal de Pernambuco possui atualmente três campi: o do Recife, situado no bairro da Cidade Universitária, o de Caruaru, no Agreste, e o de Vitória de Santo Antão, na Zona da Mata. Juntas, essas unidades se constituem um valioso patrimônio para a sociedade pernambucana. Em termos de área construída a UFPE em 1975 tinha 154 mil m² de área construída, atualmente, esse número é de 431 mil m².

O campus mais tradicional da UFPE é o do Recife, criado em 1948, dois anos após a fundação da Universidade do Recife, que deu origem à atual instituição. Em 2006, como resultado do processo de interiorização da Universidade, surgiram os campi de Caruaru e Vitória de Santo Antão, com objetivo de colaborar com o desenvolvimento das cidades no entornos dos campi.

As ações desenvolvidas para garantir o crescimento físico da instituição são gerenciadas pela Superintendência de Infraestrutura, antiga Prefeitura da Cidade Universitária, essas ações estão embasadas em seu Plano Diretor, onde a UFPE define e executa a ocupação de novos espaços, este instrumento de planejamento prevê uma maior valorização dos aspectos positivos do campus, proporcionando melhores condições para todas as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

O Plano Diretor em vigor estipula a criação de áreas arborizadas, a melhoria da acessibilidade e a preservação dos espaços já existentes. O seu objetivo é garantir a constante expansão da Universidade, porém de maneira ordenada, equilibrada e sustentável.

A Universidade Federal de Pernambuco e sua estrutura analisada em números:

- **03 campi** (Recife, Caruaru e Vitória de Santo Antão);
- **12 Centros Acadêmicos**;
- **99 cursos de graduação presenciais**: 78 cursos de graduação no campus Recife, 11 em Caruaru e 06 em Vitória de Santo Antão;
- **06 cursos de graduação à distância**: Licenciatura em Letras – Língua Espanhola, Licenciatura em Letras – Língua Portuguesa, Licenciatura em Matemática, Bacharelado em Ciências Contábeis e Licenciatura em Geografia;

- **128** cursos de pós-graduação stricto sensu, sendo 69 Mestrados Acadêmicos, 10 Mestrados Profissionais e 49 Doutorados. Quase 40% destes receberam os conceitos 5 e 6 – entre os mais altos da Avaliação Capes;
- **79** cursos de pós-graduação lato sensu (especializações);
- **464** grupos de pesquisa na Universidade (dados de 2009);
- **216** projetos de extensão com a participação de 485 docentes e 1.071 alunos até dezembro de 2008;
- **33.616** alunos nos cursos de graduação - dados do semestre 2014.1, sendo 27.863 alunos no Campus Recife, 1.516 alunos no Centro Acadêmico de Vitória, 4.237 alunos no Centro Acadêmico do Agreste (sem excluir os formados em 2013.2);
- **3.943** alunos nos cursos de Mestrado Acadêmico (dados relativos a 2011);
- **355** alunos em Mestrados Profissionais;
- **50** alunos nos cursos de Mestrado Interinstitucional (Minter);
- **2.506** alunos em doutorados;
- **92** alunos em Doutorado Interinstitucional (Dinter);
- **1.500** alunos nos cursos de especialização;
- De 2003 a 2010, a UFPE teve 8.651 artigos publicados em periódicos, publicou 837 livros e 3.026 capítulos de livros, além de 10.880 trabalhos completos em anais. No mesmo período, foram defendidas 4.626 dissertações de mestrado e 1.117 teses de doutorado. Até 2010, foram registrados 80 pedidos de patentes em nome da UFPE. Em 2011, houve mais 62 novos pedidos;
- **430** alunos do Colégio de Aplicação (ensinos fundamental e médio) - dados de 2010;
- **168** estudantes da UFPE fazendo intercâmbio no exterior no semestre 2012.1 (Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, Espanha, EUA, Finlândia, França, Holanda, Itália, Portugal). A UFPE recebeu no semestre 2012.1 um total de 53 alunos intercambistas oriundos da Alemanha, Canadá, Colômbia, Dinamarca, Eslovênia, Espanha, EUA, França, Itália, Moçambique, Portugal;
- **2.140** servidores professores, sendo 1.746 doutores, 365 mestres, 28 especialistas e 1 com aperfeiçoamento (dados de 23 de abril de 2013);
- **58** servidores professores do Colégio de Aplicação, sendo 14 doutores (24%),

22 mestres (38%), 12 especialistas (21%), 8 graduados (14%) e 2 substitutos (3%) - dados de julho de 2011;

- **4.184** servidores técnico-administrativos, nos três campi, incluindo o Hospital das Clínicas (1.416 servidores). No HC, por meio da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), atuam mais 284 funcionários, regidos pela CLT - dados de outubro de 2014.

Além desse contingente, a instituição recebe um grande número de visitantes em suas instalações diariamente, considerando o ranking nacional de instituições de ensino superior a UFPE está na posição 10º entre as universidades públicas e privadas do país.⁵

8.3 População do Estudo

A presente pesquisa se limita, de forma deliberada, ao Campus Recife da Universidade Federal de Pernambuco, que possui uma área construída de 431 mil m² distribuída por vários prédios que abrigam os diversos cursos de graduação e de pós-graduação, além dos prédios administrativos e de apoio à atividade acadêmica. E de forma temporal a pesquisa órbita no período de 2010 a 2015 no que concerne a parte documental de folha de pagamento e de 2014 a 2015 para análise de atestados médico e o período de outubro de 2015 até março de 2016 para as observações sistemáticas e aplicação de questionários.

A prestadora de serviço que mantém com UFPE o contrato⁶ do serviço de limpeza e conservação possui um total de 322 funcionários, sendo 312 serventes de limpeza e 10 encarregados de limpeza. Para a realização das atividades a instituição ainda possui 77 serventes de limpeza do quadro próprio, os quais não foram alvo desta pesquisa, pois esses, em sua maioria não usam os equipamentos de limpeza alvo da pesquisa. Contudo, considera-se que se faz necessário que ocorra pesquisa com essa contingente para buscar entender como está a questão de adoecimento entre esses servidores e contribuir para a sua qualidade de vida.

⁵ <http://ruf.folha.uol.com.br/2015/ranking-de-universidades/> disponível em: 30 mar 2016.

⁶ Atualmente a UFPE matem contrato com a empresa Liserve Serviços Ltda., através do Contrato Administrativo nº 88/2012.

A distribuição do efetivo pelos diversos prédios do Campus Recife da UFPE está contemplada na Tabela 6, onde pode-se verificar qual o número servente de limpeza que atendem cada local, pois o contrato firmado com a terceirizada considera que cada profissional deve ter uma produtividade de limpeza e conservação diária de 1.000 m² para áreas internas, de 1.700 m² para áreas externas dos prédios e de 350 m² para áreas assemelhadas a médico-hospitalar.

Estas produtividades estão bem maior em relação à INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 02, DE 30 DE ABRIL DE 2008, que traz em seu texto orientador como pode-se ver abaixo em seu artigo 44 que trata da produtividade para serviços de limpeza nos órgãos públicos federais:

Art. 44 Nas condições usuais serão adotados índices de produtividade por servente em jornada de oito horas diárias, não inferiores a: I - áreas internas: (Redação dada pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009) a) Pisos acarpetados: 600 m²; (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009) b) Pisos frios: 600 m²; (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009) c) Laboratórios: 330 m²; (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009) d) Almoxarifados/galpões: 1350 m²; (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009) e) Oficinas: 1200 m²; e (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009) f) Áreas com espaços livres - saguão, hall e salão: 800 m². (Incluído pela Instrução Normativa nº 3, de 16 de outubro de 2009) (BRASIL, 2008).

Assim, os serventes de limpeza lotados na UFPE estão fazendo limpeza e conservação numa área de 400 m² acima do que orienta a Instrução Normativa do Ministério do Planejamento.

Tabela 6: Distribuição dos serventes por prédio no Campus Recife

Nº	PRÉDIO/SETOR	TOTAL
1	ALMOXARIFADO CENTRAL	1
2	AMPLIAÇÃO DAS SALAS DE AULA – CCS E CCB (COMPARTILHADO)	4
3	AMPLIAÇÃO DAS SALAS DE AULA – CFCH E CCSA (COMPARTILHADO)	4
4	AMPLIAÇÃO DAS SALAS DE AULA – CTG E CCEN (COMPARTILHADO)	3
5	BIBLIOTECA CCS	2
6	BIBLIOTECA CENTRAL	4
7	CAC	16
8	CASA DO ESTUDANTE MISTA	1
9	CASA DO ESTUDANTE UNIVERSITARIO	1
10	CCB	16
11	CCEN	21
12	CCJ	11
13	CCJ (ANTIGO DEMEC)	2
14	CCS (ANTIGA MEDICINA)	23
15	CCSA	12
16	CE – SEDE	10
17	CECINE	2
18	CECON	6
19	CENTRO DE INFORMÁTICA	8
20	CER - CENTRO DE ENERGIA RENOVÁVEIS.	1
21	CERMA	1
22	CFCH	20
23	CLINICA DE PSICOLOGIA	2
24	CLINICA FONOAUDIOLOGIA	2
25	CLUBE UNIVERSITÁRIO	2
26	COLÉGIO APLICAÇÃO	4
27	CORPO DISCENTE	2
28	CTG	28
29	DEC	3
30	DEPARTAMENTO DE ANTIBIÓTICO	3
31	DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS FARMACÊUTICAS	3
32	DEPARTAMENTO DE ENERGIA NUCLEAR	7
33	DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM	4
34	DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA QUÍMICA	10
35	DEPARTAMENTO DE FISIOTERAPIA	2
36	DEPARTAMENTO DE OCEANOGRAPHIA	1
37	DEPARTAMENTO DE ODONTOLOGIA PREVENTIVA	7
38	DEPARTAMENTO DE PRÓTESES E CIRURGIA BUCO FACIAL	4
39	DEPARTAMENTO DE TERAPIA OCUPACIONAL	1
40	DINE - NÃO CONSTA NA LISTA	2
41	EDITORA UNIVERSITÁRIA	2
42	MEMORIAL DE MEDICINA	2
43	N.A.I - NÚCLEO DE ATENDIMENTO AO IDOSO	1
44	NASS - NÚCLEO DE ATENDIMENTO A SAÚDE DO SERVIDOR	1
45	NEC - MESTRADO DIREITO	3
46	NEFD	13
47	NHT	2
48	NTI	2
49	NTVRU	5
50	NÚCLEO DE CIRURGIA EXPERIMENTAL	2
51	NUSP	1
52	NUTRIÇÃO	5
53	PÓS-GRADUAÇÃO – CCS	1
54	PROGEST	2
55	PROGEST – OFICINAS	1
56	REITORIA	10
57	SIS – CCS	2
58	SUPERINTENDÊNCIA DE INFRAESTRUTURA	1
TOTAL		312

Fonte: UFPE, 2012

Para aplicação dos questionários propostos como ferramentas de análise da pesquisa para se buscar responder aos objetivos, foi assumido que toda a população de serventes de limpeza lotados no campus Recife da UFPE deveria participar, mas em função de algumas dificuldades encontradas, como férias de funcionarios, afastamentos por doenças, também sendo um periodo de um surto de

doenças⁷, as quais são adquiridas através da picada do mosquito *Aedes aegypti*, mais conhecido como mosquito da dengue, ou o *Aedes albopictus*, o qual pode ocasionar as doenças abaixo:

- Dengue, que tem como o primeiro sintoma a febre alta, entre 39° e 40°C, a mesma tem início repentino e geralmente dura de 2 a 7 dias, acompanhada de dor de cabeça, dores no corpo e articulações, prostração, fraqueza, dor atrás dos olhos, erupção e coceira no corpo, ainda pode haver perda de peso, náuseas e vômitos.
- Chikungunya, que tem como sintomas como febre alta, dor muscular e nas articulações, dor de cabeça e exantema (erupção na pele), os sinais costumam durar de 3 a 10 dias.
- Zika, que tem como principal sintoma o exantema (erupção na pele) com coceira, febre baixa (ou ausência de febre), olhos vermelhos sem secreção ou coceira, dor nas articulações, dor nos músculos e dor de cabeça. Normalmente os sintomas desaparecem após 3 a 7 dias.

De alguma forma essas doenças impediram que algumas pessoas participassem do preenchimento dos questionários e podem ter contribuído para a alteração das informações relatadas pelos respondentes, em função de estarem se recuperando da doença, principalmente quando tratava de informações sobre suas dores, isso tanto no mapa corporal, quanto no ICT.

8.4 Aspectos Éticos

Os questionários constantes dos apêndices deste estudo só foram aplicados após a devida análise pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFPE. No momento do preenchimento os funcionários terceirizados receberam as devidas orientações a cerca da pesquisa, bem como seu objetivo e o que ela pode contribuir para a

⁷ http://www.saude.ba.gov.br/novoportal/index.php?option=com_content&id=9496&Itemid=17 Disponível em : 28 mar 2016.

melhoria das condições de trabalho dos mesmos. Também foi esclarecido que eles não eram obrigados a participarem da pesquisa e até mesmo desistir após ter participado. Todos assinaram o formulário de consentimento da participação da pessoa como voluntário (a) e este formulário teve duas testemunhas que assinaram junto com o respondente. Tudo isso após ser lido e entregue para eles o termo de consentimento livre e esclarecido assinado pelo pesquisador.

A pesquisa obedeceu a Resolução 466/12, as perguntas não foram invasivas à intimidade dos participantes, entretanto, foi esclarecido que a participação na pesquisa poderia ter gerado estresse e desconforto como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvem as próprias ações e também constrangimento e intimidação, pelo fato do pesquisador trabalhar na mesma instituição e exercer a função de Coordenador Administrativo e Financeiro da Superintendência de Infraestrutura da UFPE. Diante dessas situações, os participantes tiveram garantidas as pausas no preenchimento dos questionários, a liberdade de não responder as perguntas quando a considerarem constrangedoras, e puderam interromper o preenchimento a qualquer momento. No caso de encerramento do preenchimento dos questionários por qualquer fator descrito acima, o pesquisador solicitou autorização para estabelecer contato posterior, e foi feito em algumas situações em que o respondente preferiu fazer o preenchimento após a sua turma concluir, assim foi possível, pelo pesquisador, verificar os possíveis problemas com o respondente e isso evitou situações de constrangimentos e foi realizada aplicação dos questionários sem maiores problemas, visando o bem-estar de todos os participantes.

Como benefício direto, essa pesquisa poderá auxiliar na redução dos custos humanos dos serventes de limpeza quanto à utilização dos equipamentos. Como benefício indireto, a participação nesta pesquisa auxiliará a instituição na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando maiores informações e discussões para o desempenho da atividade de servente de limpeza no âmbito da UFPE, bem como para outras instituições, pois a atividade de limpeza é considerada essencial, além disso, contribuirá para a construção de novos conhecimentos e para a identificação de novas alternativas e possibilidades para minimizar os adoecimentos no exercício da função. O pesquisador realizou o

acompanhamento de todos os procedimentos e atividades desenvolvidas durante o trabalho.

A coleta de dados só foi iniciada após aprovação pelo Comitê de ética sob o CAAE No. 50763815.1.0000.5208 datado de 12 de dezembro de 2015.

8.5 Equipamentos de Coleta

A ergonomia utiliza-se de várias técnicas para estudar as situações reais do trabalho e, por mais distintas que sejam, todas convergem para uma necessidade de observar o trabalho realizado, completar informações e corrigir dados do que foi observado e tudo está dentro do contexto do que o trabalhador tem a dizer sobre o seu próprio trabalho. A metodologia utilizada para realização da análise ergonômica da pesquisa proposta depende da aplicabilidade do método utilizado, assim como de suas restrições de uso. Atualmente existem diversos métodos para a realização de uma avaliação ergonômica, algumas mais simples e outras mais complexas, cada um desenvolvido para determinado fim. Assim, passou-se a apresentar as que serão utilizadas na coleta de dados. (MÁSCULO;VIDAL, 2011; WISNER, 1987).

Como procedimento de coleta de dados, inicialmente buscou-se através da análise de conteúdo em arquivos primários (folha de pagamento) das informações sobre os motivos dos afastamentos do trabalho dos servidores de limpeza, as quais devem ser obtidas junto a Diretoria de Gestão Ambiental da UFPE, pois esse departamento recebe mensalmente as informações sobre o efetivo contratado juntamente com as faturas de pagamento, o período escolhido para essa análise foi de 2010 a 2015.

Em um segundo momento foram realizadas conversas coletivas, ocasiões em que foram aplicados questionários sobre a capacidade para o trabalho, aspectos socioeconômicos, aspectos laborais e de saúde e aplicação de um mapa corporal para identificação das dores dos profissionais nos últimos 12 meses, garantindo a possibilidade de inferência de dados não coletados pela observação. Os questionários foram lidos pelo pesquisador para o grupo de respondentes que assinalaram as suas respostas nos mesmos conforme a sua opinião.

O questionário sobre capacidade para o trabalho que foi utilizado na pesquisa foi desenvolvido por um grupo de pesquisadores do Finnish Institute of Occupational Health que em 1997 iniciaram uma metodologia conhecida como Índice de Capacidade para o Trabalho - ICT. Esses pesquisadores estavam preocupados com as questões relacionadas ao envelhecimento precoce do trabalhador e a consequente perda da capacidade laboral. O índice é utilizado em vários países por diversos profissionais que tem sua atenção voltada para a saúde dos trabalhadores. O ICT é considerado um eficiente indicativo de avaliação e de acompanhamento de questões relacionadas à saúde no trabalho e pode ser utilizado para acompanhamento individual, em grupos ou em setores. O mesmo é calculado com base nas respostas dos trabalhadores as questões referentes às demandas do trabalho, estado de saúde, capacidades físicas, mentais e sociais. Considera-se no questionário a avaliação subjetiva da percepção do trabalhador sobre o seu problema de saúde. (TUOMI et al., 2005).

O ICT é composto por sete itens relacionados às demandas físicas e mentais do trabalho, estado de saúde e capacidade funcional. O cálculo do índice é feito pela soma de pontos atribuídos para cada um dos itens, podendo variar de 7 a 49 pontos. Sendo de 7 a 27 Baixa, de 28 a 36 Moderada, de 37 a 43 Boa e de 44 a 49 Ótima capacidade para o trabalho.

O Índice de Capacidade para o Trabalho (Anexo – A) possui um escore total que varia de 7 a 49 pontos. As fórmulas para cálculo dos escores individuais de cada item estão definidas no Manual do ICT (TUOMI et al, 2005). O resultado final retrata o próprio conceito do trabalhador sobre sua capacidade para o trabalho, o qual pode ser Baixa, Moderada, Boa e Ótima capacidade para o trabalho.

Também verificou-se no ICT quantas doenças foram autodeclaradas e dentre essas quais as que estão relacionadas a lesões musculoesqueléticas, visando fazer uma correlação com a capacidade para o trabalho.

Para a elaboração dos questionários sobre os aspectos socioeconômicos, aspectos laborais e de saúde para aplicação no público da pesquisa foi utilizado como base os questionários usados por (BELTRAME, 2014) em sua dissertação de mestrado apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria -UFSM, os quais foram

apresentados ao NASS - Núcleo de Atenção a Saúde do Servidor da UFPE, que colaborou nas adaptações através do setor de medicina do trabalho e de assistência social.

As variáveis sociodemográficas (Apêndice – A) serão avaliadas da seguinte forma: data de nascimento; sexo (feminino e masculino); escolaridade (ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio incompleto, ensino médio completo, graduação incompleta, graduação completa, pós-graduação incompleta, pós-graduação completa); cor (branca, preta, parda, amarela, indígena); situação conjugal (casado (a) ou companheira (o), solteiro (a) ou sem companheiro (a), viúvo (a) /separado (a) ou divorciado (a); número de filhos (nenhum, um filho, dois filhos, três filhos, mais de três filhos); Tem filhos menores de 6 anos de idade?, No mês passado quanto ganharam, aproximadamente, você e as pessoas que moram com você? (Trabalho ou aposentadoria); quantas pessoas (adultos e crianças), incluindo você, dependem dessa renda para viver? (Inclua dependentes que recebem pensão alimentícia) e qual o grau de satisfação com a remuneração.

As variáveis laborais (Apêndice – B) serão avaliadas da seguinte forma: turno de trabalho (manhã/tarde, tarde/noite); tempo de trabalho nessa instituição (mês, ano); tempo de trabalho nesta instituição (mês, ano); número de serventes de seu prédio (suficiente, insuficiente); curso de servente de limpeza (sim, não); tempo de trabalho nessa função (mês, ano); tempo de lazer (sim, não, às vezes); possui outro emprego (sim, não); carga horária no outro emprego; recebe treinamento para usar equipamentos de limpeza (sim, não, às vezes), Quanto tempo por turno de trabalho você usa o conjunto mop para função seca (minutos ou horas); Quanto tempo por turno de trabalho você usa o conjunto mop para função úmida (minutos ou horas); Quanto tempo por turno de trabalho você usa a enceradeira industrial (minutos ou horas); a altura do cabo do mop para a função seca lhe causa desconforto (não, às vezes, sim); a altura do cabo do mop para a função úmida lhe causa desconforto (não, às vezes, sim); o uso da enceradeira industrial lhe causa desconforto (não, às vezes, sim); O chefe faz orientações quanto ao uso dos equipamentos de limpeza (sim, não, às vezes), se sente seguro em usar os equipamentos de limpeza (sim ou não), tem medo que o contrato da sua empresa com a UFPE encerre (sim ou não)

As variáveis de saúde (Apêndice – C) serão avaliadas da seguinte forma: fuma (nunca fumei; sim, fumo; fumei, mas parei); há quanto tempo você parou de fumar (mês, ano); número de cigarros consumidos por dia; consome bebida alcoólica (não, sim); quanto consome por semana (litros), faz uso de medicação (sim, não); quais, por indicação médica (sim, não); altura (cm); peso (kg); horas de sono (horas); seu peso aumentou depois que começou a trabalhar como servente (sim, não).

Também, como ferramenta para a pesquisa, utilizou-se o Mapa Corporal Corlett, que é um diagrama proposto por Corlett e Manenica (1980), onde é avaliado o desconforto postural e para tanto o corpo humano foi dividido em diversos segmentos, além disso, utilizou-se de uma escala de graduação que foi desenvolvido pela SimuCAD - Simulação e CAD da UFSCAR, conforme Figura 9. Onde os respondentes marcaram em qual parte do corpo sentiram dores nos últimos 12 meses e assinalaram o grau de intensidade dessa dor e a graduação da dor teve variação de leve (1,2), moderada (3, 4,5), Forte (6, 7,8), Insuportável (9,10), onde foi verificada qual a incidência de dor/desconforto que os profissionais possuíam nos últimos 12 meses.

Figura 9. Mapa corporal de Corlett (2005), adaptado, com Escala. desenvolvido pela SimuCAD – Simulação e CAD da UFSCAR

REGIÃO	GRAU DE INTENSIDADE									
	Leve		Moderado			Forte		Insuportável		
01 - Cabeça	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
02 - Pescoço	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
03 - Ombro Direito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
04 - Ombro Esquerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
05 - Coluna Alta	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
06 - Coluna Baixa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
07 - Nadega Direita	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
08 - Nadega Esq.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
09 - Braço Direito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10 - Braço Esquerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11 - Cotovelo Dir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12 - Cotovelo Esq.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13 - Antebraço Dir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14 - Antebraço Esq.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15 - Punho Direito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16 - Punho Esquerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17 - Mão Direita	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18 - Mão Esquerda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19 - Cota Direita	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20 - Cota Esquerda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21 - Joelho Direito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22 - Joelho Esquerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23 - Perna Direita	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24 - Perna Esquerda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25 - Pé Direito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26 - Pé Esquerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fonte: Corlett ,2005.

Num terceiro momento foi realizada a análise dos atestados médicos apresentados pelos serventes de limpeza que prestam serviço no campus Recife da UFPE, a qual foi feita através do CID (Código Internacional de Doenças) de cada atestado médico apresentado no período de 2014 e 2015. Usou-se a base de dados do DATASUS para fazer a identificação dos tipos de doenças identificadas nos atestados, isso através da Classificação Internacional de Doenças, representada pela sigla CID que os fornece códigos relativos à classificação de doença e é publicada pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Atualmente encontra-se em sua décima edição, CID-10, desenvolvida em 1992, o mesmo foi conceituado para padronizar e catalogar as 23 doenças e problemas relacionados à saúde, estabelecida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012).

Ainda, foram feitas as observações assistemáticas das atividades dos serventes de limpeza que prestam serviço no campus Recife para analisar se o trabalho prescrito estava sendo realizado na prática pelos serventes de limpeza no que concerne ao uso dos equipamentos, especificamente o conjunto mop⁸ para função seca e para a função úmida e a enceradeira.

8.6 Tratamento Estatístico e Forma de Análise

Para análise dos dados foi construído um banco na planilha eletrônica Microsoft Excel o qual foi exportado para o software SPSS onde foi realizada a análise. Para avaliar o perfil sociodemográfico, profissional e aspectos de saúde dos serventes de limpeza avaliados foram calculadas as frequências percentuais e construídas as distribuições de frequência. Para comparar as prevalências encontradas nos níveis dos fatores foi aplicado o teste Qui-quadrado para comparação de proporção. A avaliação das variáveis quantitativas foi feita através das estatísticas: mínimo, máximo, média e desvio padrão. A capacidade de trabalho dos profissionais foi avaliada pelo instrumento ICT o qual apresentou um escore de

⁸ Mop ou Conjunto mop são um tipo de vassoura, mas ao invés das cerdas duras embaixo para varrer a sujeira eles têm fios compridos que absorvem a água para secar o chão ou espalhar produtos de limpeza nos pisos. Com o mop basta deslizá-lo no chão e pronto. HOSPITAL REGIONAL DE ASSIS (2015).

capacidade para cada servente. Ainda, foi feito o levantamento do número de doenças que os profissionais apresentavam. A correlação entre o nível de dor sentido pelos profissionais e o número de doenças com a capacidade para o trabalho foi feita pelo teste de correlação de Spearman. Todas as conclusões foram tiradas considerando o nível de significância de 5%.

No capítulo seguinte tratou-se dos dados analisados e as comunicações dos mesmos foram realizadas através de tabelas e gráficos contendo informações que possam responder ao que foi a grande motivação para se realizar essa pesquisa, ou seja, se existe relação do absenteísmo com o uso dos equipamentos de limpeza.

9 DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

A pesquisa foi motivada pela preocupação do pesquisador em buscar entender o que causa os afastamentos do trabalho dos serventes de limpeza que prestam serviço no Campus Recife da UFPE, especificamente se o absenteísmo laboral estava relacionado ao uso dos equipamentos de limpeza. Assim, foram escolhidos dentre os vários equipamentos e utensílios de limpeza, a enceradeira industrial, o mop água e o mop pó.

Então, para identificar os fatores de risco que esses equipamentos poderiam trazer e que proporcionassem o adoecimento dos profissionais, debruçou-se sobre documentos primários, como folhas de pagamentos de 2010 a 2015 e Atestados Médicos de 2014 e 2015. Também, elaboraram-se questionários com perguntas fechadas para que proporcionassem ao entendimento da realidade sociodemográfica, de saúde e profissional dos serventes de limpeza, além disso, usou-se o ICT para que fosse verificada a capacidade de trabalho do grupo e usou-se um mapa corporal para que informassem em que regiões do corpo sentiram dor nos últimos 12 meses.

Essas ferramentas serviram para que se pudesse trilhar o caminho de se atingir aos objetivos da pesquisa, sendo que o geral foi o de Identificar os agentes das causas do absenteísmo laboral dos serventes de limpeza para questionar se estão relacionados à usabilidade dos equipamentos de limpeza, para propor diretrizes de acompanhamento das atividades de limpeza visando minimizar os custos humanos dos profissionais. E os específicos foram: Realizar o levantamento do perfil sociodemográfico, profissional e de saúde dos serventes de limpeza lotados no Campus recife da UFPE; Identificar os segmentos do corpo que os profissionais de limpeza tiveram dores e seu grau de intensidade nos últimos 12 meses; Identificar o Índice de Capacidade para o Trabalho dos serventes de limpeza e fazer a correlação entre o número de doenças autodeclaradas; Analisar através dos atestados médicos apresentados nos anos de 2014 e 2015 quais as doenças que mais afetaram os serventes e limpeza; e Fazer observação assistemática para

relacionar o trabalho prescrito em contrato entre a UFPE e a Contratada com o efetivamente realizado.

Os resultados obtidos nesta pesquisa não permite dizer que a situação encontrada e analisada é uma constante nos serviços de limpeza para órgãos públicos, contudo pode ser um caminho a ser trilhado por outras pesquisas visando melhorar as condições de trabalho dos profissionais que muitas vezes passam despercebidos pela maioria dos que usufruem dos seus serviços, pois são os serventes de limpeza que deixam as áreas de trabalho limpas, que colaboram com a promoção de aumento da produtividade e da qualidade, pois ambientes sujos podem conduzir a fatores que causam acidentes, acrescentando que na falta de limpeza existe um maior risco de se contrair alergias e doenças respiratórias. Entende-se que a limpeza pode ser descrita como a responsável para deixar os ambientes saudáveis, salubres e agradáveis para o desempenho das atividades de trabalho, além, claro, de outros ambientes como ruas, praças e residências. (KUMAR; KUMAR, 2008).

9.1 Análise do Perfil Sociodemográfico

Iniciou-se a discussão pela análise do perfil sociodemográfico dos serventes de limpeza e na tabela 7 tem-se a distribuição do perfil pessoal dos profissionais avaliados. Verifica-se que a maioria dos profissionais é do sexo feminino (59,0%), possui nível fundamental incompleto (34,3%), considera-se da cor parda (59,0%), está casado (a) ou com companheiro (a) (52,9%), possui um filho (29,5%), possui filho menor de 6 anos (78,4%) e está pouco satisfeito com a remuneração que ganha (52,0%). Ainda, observa-se que, em média, os profissionais possuem 40 anos com desvio padrão de 10,9 anos, possui renda familiar de R\$ 1.097,00 com desvio padrão de R\$ 539,00 e possui 4 pessoas na familiar que depende desta renda com desvio padrão de 2 pessoas. Com isso, a renda familiar per capita média é de R\$ 274,00.

Tabela 7. Distribuição do perfil pessoal dos profissionais avaliados.

Fator avaliado	n	%	p-valor¹
Q1.Idade			
Mínimo - Máximo	20 - 65		-
Média±Desvio padrão	40,0 ± 10,9		-
Q2.Sexo			
Masculino	93	41,0	0,007
Feminino	134	59,0	
Q3.Escolaridade			
Fundamental Incompleto	77	34,3	<0,001
Fundamental Completo	32	14,2	
Médio Incompleto	49	21,8	
Médio Completo	66	29,3	
Pós-graduação Completa	1	0,4	
Q4.Cor da pele			
Branca	40	17,6	<0,001
Preta	47	20,7	
Parda	134	59,0	
Amarela	4	1,8	
Indígena	2	0,9	
Q5.Situação conjugal			
Casado(a) ou companheiro(a)	120	52,9	<0,001
Solteiro (a) sem companheiro (a)	90	39,6	
Viúvo (a) /Separado ou divorciado	17	7,5	
Q6. Número de filhos			
Nenhum	47	20,7	<0,001
Um	67	29,5	
Dois	64	28,2	
Três	31	13,7	
Mais de três	18	7,9	
Número de filhos menores de 6 anos			
1	29	78,4	<0,001
2	7	18,9	
3	1	2,7	
Q7. Renda familiar			
Mínimo - Máximo	600 - 4000		-
Média±Desvio padrão	1097,2 ± 539,5		-
Q8. Pessoas que dependem da renda			
Mínimo - Máximo	1 - 11		-
Média±Desvio padrão	3,5 ± 1,7		-
Q9. Qual o grau de satisfação com a sua remuneração			
Muito satisfeito	33	14,5	<0,001
Satisfeito	76	33,5	
Pouco satisfeito	118	52,0	

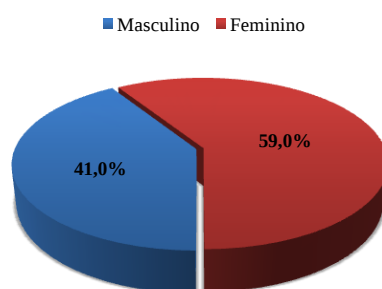
Fonte: o autor, 2016

¹p-valor do teste Qui-quadrado para comparação de proporção (se p-valor < 0,05 existe diferença do número de observações entre os níveis avaliados no fator). – Variável quantitativa (não é indicada a aplicação do teste de comparação de proporção).

No que concerne ao gênero (Figura 10) desenvolvendo a atividade de limpeza, este estudo indicou que a população do Campus Recife da UFPE tem sua

maioria do sexo feminino, contudo a disparidade existente entre os sexos não é tão expressivo quando comparado a outras pesquisas, percebeu-se que na Suécia cerca de 80% de mulheres no total de profissionais de limpeza. (KUMAR; KUMAR, 2008). Ainda quanto à questão de gênero tem-se um estudo da OMS – Organização Mundial de Saúde que informa que a maioria dos trabalhadores de limpeza são as mulheres mais velhas (WHO, 1993), esse fato não foi apontado nesta pesquisa, pois não se fez uma análise em separado por gênero, o objetivo foi o conjunto dos profissionais, contudo percebe-se que a idade média dos profissionais e de limpeza do Campus Recife da UFPE foi de 40 anos. Outras pesquisas compartilham do pensamento de que as mulheres são maioria nessa atividade (ZOCK, 2005) e (SEIFERT; MESSING, 2006) informam que a limpeza é uma atividade tradicional para as mulheres, contudo isso pode estar sendo modificado pelas circunstâncias da dinâmica da própria sociedade, mas necessitaria de um estudo aprofundado neste aspecto.

Figura 10. Distribuição dos profissionais segundo o sexo.

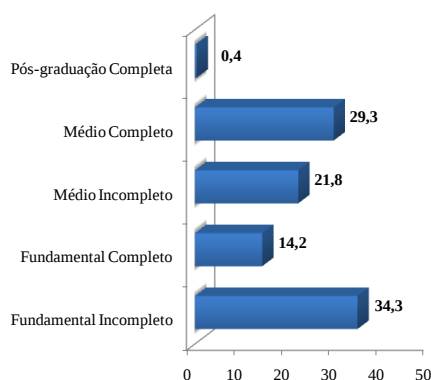


Fonte: o autor, 2016.

A escolaridade (Figura 11) dos serventes de limpeza foi outra questão que foi obtida no questionário sobre o perfil sociodemográfico dos profissionais, onde se pode verificar que cerca de um terço dos mesmos não possui ensino fundamental completo (34,3%), contudo tem-se que uma parcela dos serventes possui o ensino médio completo (29,3%) e a esse faixa de escolaridade de forma incompleta é bem considerável (21,8%), o que leva ao entendimento que se chega a 51,1% o total de serventes que estão nesta etapa do ensino regular, ou seja, ensino médio. Nesse quesito não se teve o registro de graduação, mas obteve-se a informação de pós-graduação (0,4%). Para esses profissionais, muitas vezes, a opção de trabalhar no serviço de limpeza é uma das poucas alternativas, pois essa atividade está

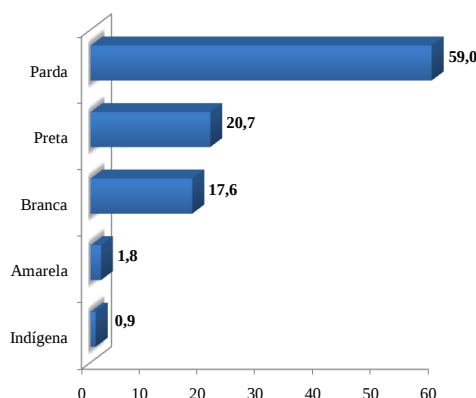
relacionada à baixa escolaridade e quando existe a possibilidade de se mudar de atividade laboral os mesmos enxergam isso com uma mudança de vida. (DIOGO; MAHEIRIE, 2007; OLIVEIRA, 2016).

Figura 11. Distribuição dos profissionais segundo a escolaridade.



Fonte: o autor, 2016.

Na figura 12 tem-se a distribuição dos serventes segundo a autodeclaração de cor e os percentuais dos profissionais que se declararam pardos ou da cor preta se somados chegam a 79,7% do total de pessoas do estudo e isso pode ser entendido pelo lado histórico e cultural da sociedade, pois pessoas de pele branca estão em postos de trabalhos chamados mais produtivos e as de outras etnias estão nos trabalhos menos valorizados e que estão ligados à manutenção, como limpeza e preparo de alimentos dentre outros (DUFFY, 2016). Em pesquisa realizada com as serventes de limpeza que estavam lotadas no campus Reitoria da Universidade Federal do Paraná em 2014 com 21 trabalhadoras, os dados revelados foram que 38% se declararam brancas, 48% pardas, 5% indígenas, 10% amarelas e nenhuma de cor preta (DRESCH; VIEIRA ZANARDINE, 2016), o universo pesquisado pode ter influenciado os percentuais, além disso, os autores alertam para as características regionais no que tange as questões étnico-raciais e esse é também o caso de Pernambuco que teve uma forte influencia negra em sua colonização.

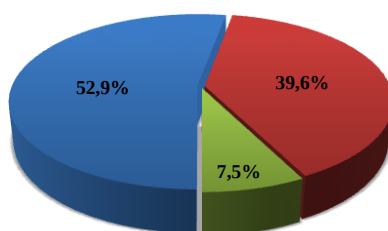
Figura 12. Distribuição dos profissionais segundo a auto percepção da cor.

Fonte: o autor, 2016.

No que concerne ao estado civil (Figura 13) dos profissionais da limpeza observou-se que os percentuais de pessoas casadas e se somarmos os que são solteiros e viúvos/separados/divorciados, tem-se números muito próximos de um equilíbrio entre os que vivem com alguém e os que se declaram sem ter um cônjuge. Os percentuais de pessoas casadas superam os números do Censo Demográfico 2010 para o Estado de Pernambuco (IBGE, 2016) no quesito nupcialidade, onde aparecem um total de 7.373.671 habitantes com 10 anos ou mais de idade e 31.8% são casados (a) e destes 59,5% são solteiros, número superior ao encontrado na pesquisa dos serventes.

Figura 13. Distribuição dos profissionais segundo o estado civil.

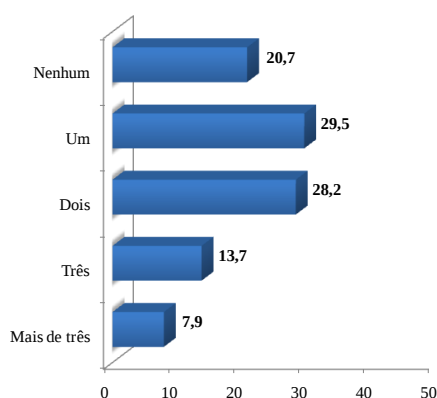
■ Casado(a) ■ Solteiro (a) ■ Viúvo(a)/Separado ou divorciado



Fonte: o autor, 2016.

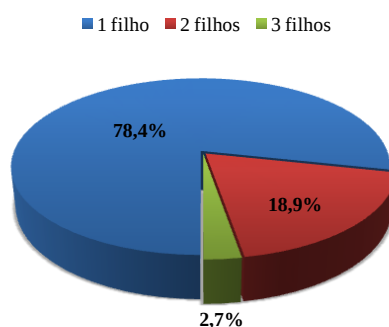
O número de filhos (Figura 14) nos mostra que a maioria dos serventes de limpeza possui um filho (29,5%) e muito próximo desse percentual tem-se os que possuem dois filhos (28,2%), além disso, observou-se que os quantitativos dos filhos estão numa decrescente. E considerando os filhos menores de 6 anos, o que implica uma maior atenção, percebeu-se que dentre os profissionais que possuem filhos, cerca de 78,4% só tem um filho (Figura 15), isso pode ser explicado pelo fato de quem as mulheres ao terem seus filhos e quando entram para o mercado de trabalho não possuem local adequado para deixa-los, isso é uma circunstância que também vale para quando frequentam uma instituição de ensino. (GARCIA, 2005).

Figura 14. Distribuição dos profissionais segundo o número de filhos.



Fonte: o autor, 2016.

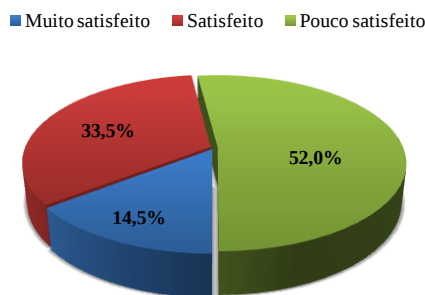
Figura 15. Distribuição dos profissionais segundo o número de filhos com idade menor que 6 anos.



Fonte: o autor, 2016.

Na questão da remuneração (Figura 16), os profissionais informaram que em sua maioria estavam pouco satisfeitos com sua remuneração (52,0%), sendo considerada a renda de todas as pessoas que residem com o respondente, que na média foram 4 pessoas, o ganho mensal médio de todos é de R\$ 1.097, significando que a renda familiar per capita média é de R\$ 274, podendo ser o motivo da insatisfação desse grupo com a remuneração. Apenas 14,5% se manifestaram satisfeitos com a remuneração. Se considerarmos que em 2015 a renda *per capita* média do brasileiro foi de R\$ 1.113 e que em Pernambuco o valor ficou em R\$ 822, pode-se perceber que o valor médio dos serventes é de 24,6% em relação à renda nacional e em relação à média do estado significa 33,3%. Ainda para se ter uma ideia da realidade nacional, observou-se que a unidade da federação com maior valor foi o Distrito Federal com R\$ 2.252 e R\$ 509 no Maranhão, sendo o menor, dados do PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016).

Figura 16. Distribuição dos profissionais segundo o grau de satisfação com a sua remuneração.



Fonte: o autor, 2016.

9.2 Análise do Perfil Profissional

A análise do perfil profissional dos serventes de limpeza foi importante para que se buscasse fazer a vinculação dos dados laborais com os problemas de afastamento do trabalho por adoecimento. Então, de forma resumida e constante na tabela 8 tem-se a distribuição do perfil profissional dos funcionários avaliados. Verifica-se que a maioria dos profissionais trabalha no turno da manhã (92,8%),

considera que o número de serventes de limpeza é suficiente (58,6%), não fez curso para servente de limpeza (73,0%), apenas às vezes tem tido tempo para lazer (48,9%), não possui outro emprego (94,5%), recebe treinamento para usar equipamento de limpeza (89,9%), não tem desconforto com a altura do cabo do conjunto mop para a função seca (60,8%), não tem desconforto com a altura do cabo do conjunto mop para a função úmida (58,6%), não possui desconforto em usar enceradeira (56,5%), recebe orientação do chefe quanto ao uso dos equipamentos de limpeza (83,5%), se sente seguro ao usar os equipamentos de limpeza (67,5%) e tem medo que o contrato da empresa em que trabalha com a UFPE seja encerrado (67,9%). Ainda, observa-se que, em média, os profissionais trabalham na UFPE há 8,7 anos, trabalha como servente de limpeza a cerca de 10,2 anos, possui uma carga horária semanal do outro emprego de 7,4 horas, trabalha no outro emprego a 4 anos, utiliza o conjunto mop para função seca por 1,4 horas por turno de trabalho, utiliza o conjunto mop para a função úmida por 1,7 horas por turno de trabalho e utiliza a enceradeira industrial por 0,5 horas por turno de trabalho.

Tabela 8. Distribuição do perfil profissional dos funcionários avaliados.

Fator avaliado	n	%	p-valor ¹
Q1. Turno de trabalho			
Manhã	220	92,8	<0,001
Tarde	17	7,2	
Q2. Tempo de trabalho nesta instituição			
Mínimo – Máximo	0,3 - 33,0		-
Média±Desvio padrão	8,7 ± 7,8		-
Q3. Número de serventes de limpeza			
Suficiente	139	58,6	0,008
Insuficiente	98	41,4	
Q4. Fez curso para servente de limpeza			
Sim	64	27,0	<0,001
Não	173	73,0	
Q5. Tempo de trabalho total como servente de limpeza			
Mínimo - Máximo	0,3 - 44,0		-
Média±Desvio padrão	10,2 ± 8,5		-
Q6. Tem tido tempo para lazer			
Não	52	21,9	<0,001
Às vezes	116	48,9	
Sim	69	29,1	
Q7. Possui outro emprego			
Sim	13	5,5	<0,001
Não	224	94,5	

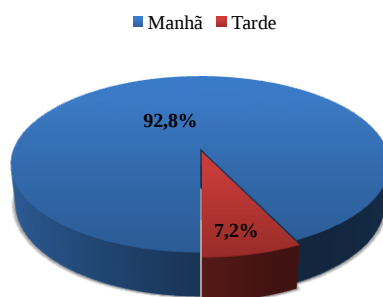
Q8. Carga horária semanal do outro emprego			
Mínimo - Máximo	3 - 12		-
Média±Desvio padrão	7,4 ± 2,5		-
Q9. Tempo total de trabalho no outro emprego			
Mínimo - Máximo	1 - 11		-
Média±Desvio padrão	4,0 ± 4,1		-
Q10. Recebe treinamento para usar equipamento de limpeza			
Sim	213	89,9	<0,001
Não	24	10,1	
Q11. Tempo por turno de trabalho que usa o conjunto mop para a função seca			
Mínimo - Máximo	0,0 - 9,0		-
Média±Desvio padrão	1,4 ± 1,6		-
Q12. Tempo por turno de trabalho que usa o conjunto mop para a função úmida			
Mínimo - Máximo	0,0 - 8,0		-
Média±Desvio padrão	1,7 ± 1,9		-
Q13. Tempo por turno de trabalho que usa a enceradeira industrial			
Mínimo - Máximo	0,0 - 5,0		-
Média±Desvio padrão	0,5 ± 0,9		-
Q14. A altura do cabo do conjunto mop para a função seca lhe causa desconforto			
Não	144	60,8	<0,001
Às vezes	67	28,3	
Sim	26	11,0	
Q15. A altura do cabo do conjunto mop para a função úmida lhe causa desconforto			
Não	139	58,6	<0,001
Às vezes	61	25,7	
Sim	37	15,6	
Q16. O uso de enceradeira industrial lhe causa desconforto			
Não	134	56,5	<0,001
Às vezes	57	24,1	
Sim	46	19,4	
Q17. Seu chefe lhe orienta quanto ao uso dos equipamentos de limpeza			
Sim	198	83,5	<0,001
Não	39	16,5	
Q18. Você se sente seguro ao usar os equipamentos de limpeza			
Sim	160	67,5	<0,001
Não	77	32,5	
Q19. Você tem medo que o contrato da sua empresa com a UFPE encerre			
Sim	161	67,9	<0,001
Não	76	32,1	

Fonte: o autor, 2016.

¹p-valor do teste Qui-quadrado para comparação de proporção (se p-valor < 0,05 existe diferença do número de observações entre os níveis avaliados no fator). – Variável quantitativa (não é indicada a aplicação do teste de comparação de proporção).

Quanto ao turno de trabalho (Figura 17) tem-se que os serventes trabalham de forma majoritária no turno da manhã (92,8%), isso se explica em função do contrato mantido da UFPE com empresa terceirizada, onde a empresa deve entregar os ambientes de ensino, pesquisa, extensão e administrativos prontos para o início do expediente, contudo o funcionamento da instituição vai das 7h até às 22h de segunda a sexta no que concernem as atividades de ensino, pesquisa, extensão, mas os trabalhos administrativos vão além desses dias e horários, como segurança e manutenção predial. Além disso, considerou-se que o turno de ensino da noite é prejudicado pela redução do efetivo de limpeza e os usuários das instalações, principalmente no quesito sanitário, ficam bastantes prejudicados na salubridade desses ambientes.

Figura 17. Distribuição dos profissionais segundo o turno de trabalho.

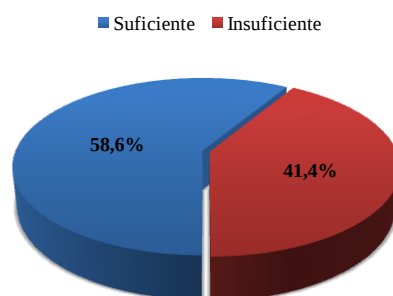


Fonte: o autor, 2016.

Quanto a questão de se ter trabalhadores suficientes na área de atuação dos respondentes (Figura 18), foi percebido que para 58,6% dos trabalhadores o número de serventes eram suficientes para realizarem a limpeza dos ambientes. Contudo, mais de 40% dos serventes acham que a quantidade de serventes em sua área de

atuação é insuficientes, isso pode ser reflexo de algumas áreas no Campus Recife que esteja com problema de distribuição do efetivo ou mesmo fazendo cobertura em áreas que seriam de serventes do quadro próprio da UFPE, quando esses são afastados por licenças, férias ou aposentadorias.

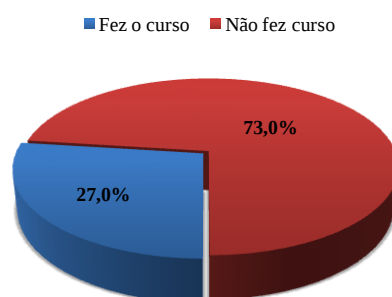
Figura 18. Distribuição dos profissionais segundo a percepção acerca do número de serventes de limpeza.



Fonte: o autor, 2016.

Por ser uma profissão que não necessita de uma especialização para se desempenhar, não existe a exigência de comprovação de curso de formação. Além disso, é uma atividade que geralmente as habilidades são adquiridas no próprio exercício do trabalho e as empresas colocam os iniciantes na companhia de um trabalhador mais antigo para que esse treine o novato. E alguns autores colocam que isso não se leva mais de um mês para se aprender as tarefas (KUMAR; KUMAR, 2008). Mas deve ser considerado que a realização de um curso para o desempenho da atividade é importante, principalmente no que concerne ao uso de equipamentos de limpeza, onde os candidatos a serventes deveriam passar por instruções de como usar essas ferramentas sem correr o risco de se absorver informações negativas nos manuseios dos mesmos, pois se o funcionário antigo possuir vícios na forma de trabalhar com os equipamentos passará para o novato que poderá ter os problemas de saúde vinculados ao mau uso dos mesmos. Na figura 19 pode-se verificar que a grande maioria não fez curso de servente de limpeza para poder exercer a profissão.

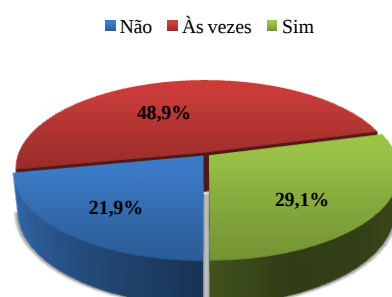
Figura 19. Distribuição dos profissionais segundo a realização do curso para servente de limpeza.



Fonte: o autor, 2016.

A questão do lazer (Figura 20) foi algo que chamou a atenção nas respostas, pois se considerarmos os percentuais de quem não tem tido tempo para o lazer e os que só têm tempo às vezes, tem-se que 70,8% destinam pouco tempo para o lazer ou mesmo não fazem qualquer recreação. Isso pode levar os trabalhadores a terem problemas de saúde ou mesmo distúrbios mentais (BELTRAME, 2014). Em relação aos que tem tido tempo para o lazer (29,1%) os tipos de lazer que mais prevaleceram foi praia, cinema e passeio com a família.

Figura 20. Distribuição dos profissionais segundo ter tido tempo para lazer.



Fonte: o autor, 2016.

Quanto à questão se ter outro emprego (Figura 21), os respondentes informaram, em sua maioria, que não possuem (94,5%). Possivelmente isso se deva ao fato de que eles já trabalhem numa carga horária que preencha seu tempo durante a semana e os que informaram ter outra atividade (5,5%) disseram que exercem a mesma nos sábados e que trabalham em média 7,4 horas. Esse outro

trabalho é possibilitado pelo fato da UFPE liberar os serventes dos serviços aos sábados, apenas ser executado numa eventualidade e os que forem escalados terão uma compensação de horário durante a semana.

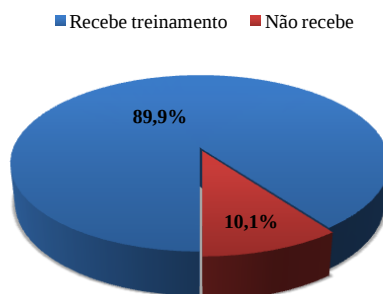
Figura 21. Distribuição dos profissionais segundo o acúmulo de emprego.



Fonte: o autor, 2016.

Percebe-se nas respostas sobre o recebimento de treinamento para uso dos equipamentos oferecido por parte da empresa (figura 22) que 89,9% dos serventes recebem orientação quanto ao uso dos equipamentos de limpeza. Esse fato pode ser por uma política dos recursos humanos da empresa, que adota esse procedimento durante o processo seletivo para atuação na função. Contudo, existe uma exigência contratual que determina que todos profissionais tenham treinamento periódico para a função (UFPE, 2012). Mas, apesar do contrato ser de 2012, ainda existe um contingente de profissionais que não receberam treinamento para uso de equipamentos de limpeza, fato que pode contribuir para o desenvolvimento de DORT. Todavia o trabalho de limpeza é um campo favorável para inúmeras doenças ocupacionais e o treinamento por si só pode se tornar insuficiente, fato que o mesmo é realizado de tempos em tempos, sendo a educação continuada, que é conjunto de atividades educativas para a atualização do indivíduo, uma alternativa para evitar problemas de saúde nesse ramo de atividade. (SOUZA; CORTEZ; DO CARMO, 2016).

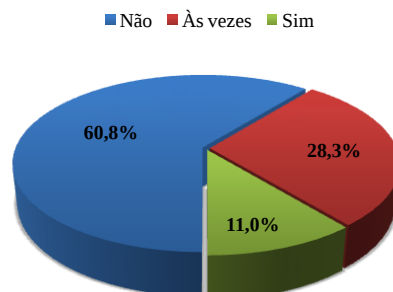
Figura 22. Distribuição dos profissionais segundo o recebimento de treinamento para uso de equipamento de limpeza.



Fonte: o autor, 2016.

A questão sobre o desconforto ao usar o conjunto mop para a função seca (figura 23) relevou que a maioria não sentia problema quanto ao desconforto do cabo, pois 60,8% disseram que o mesmo não era desconfortável. Esse cabo que compõe a estrutura do mop pó possui 1,40 cm de altura e 24 mm de diâmetro. Para operação desse equipamento que tem tamanhos que variam de 40 a 120 cm, o profissional de limpeza deve segurar com as duas mãos sendo que a mão que fica mais abaixo do cabo é a que faz a rotação do mop, mantendo a sujidade sempre a frente do refil, fazendo os movimentos em forma de oito, o deslocamento pode ser feito para frente ou para traz, não se deve sacudir o mop pó para que as partículas de sujidade que foram recolhidas fiquem em suspensão e possa sujar o ambiente novamente, a sujidade deve ser recolhida com uma pá. O movimento desse equipamento é controlado pelos pulsos, sendo que exige uma carga sobre os músculos, o que pode ocasionar doenças musculoesqueléticas nas mãos e pulsos. Além disso, pode provocar lesões nos braços e músculos das costas. (KUMAR; KUMAR, 2008). Pode ser que os respondentes tenham apontado para o não desconforto em razão do tempo médio que se utiliza o equipamento, onde apontou que se utiliza o mop pó por 1,4h por turno, o que representa 15,91% da carga horária diária dos profissionais.

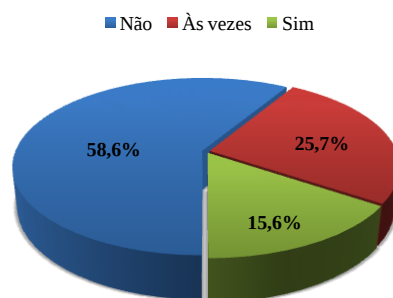
Figura 23. Distribuição dos profissionais segundo o desconforto ao usar o cabo do conjunto mop para a função seca.



Fonte: o autor, 2016.

O resultado das respostas dos serventes de limpeza para o desconforto do cabo do conjunto mop para a função úmida (Figura 24) foram próximos ao do mop pó e pode-se perceber que o percentual de tempo que os profissionais usam o equipamento na sua jornada diária compreende 19,32% do seu tempo. Esse fato pode ser que esteja relacionado com o percentual de 58,6% que não acham desconfortável o uso do cabo. Esse equipamento favorece a se evitar o contato das mãos com diversos tipos de contaminações presentes em pisos, principalmente de grandes circulações e de área de sanitários, também favorece a economia de água e para evitar posturas que são mantidas quando o uso de baldes, rodos e sacos de chão. Esse equipamento exige uma carga cardiorrespiratória e muscular maior que o mop pó, pois como trabalha com o refil molhado, sendo ele mais pesado e necessita que se faça pressão para o enxague ou para reduzir a quantidade de líquido presente no refil. (KUMAR; KUMAR, 2008)

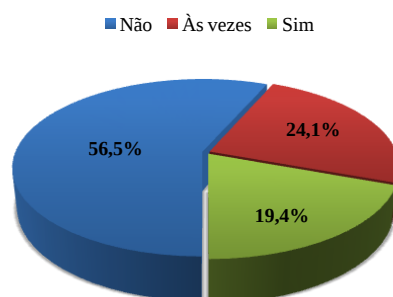
Figura 24. Distribuição dos profissionais segundo o desconforto ao usar o cabo do conjunto mop para a função úmida.



Fonte: o autor, 2016.

Para o equipamento enceradeira industrial (figura 25) observou-se, nesta pesquisa, que para 56,5% não existe desconforto para usar a mesma. Isso pode ser explicado pelo uso diário do equipamento, pois ele é usado em apenas 5,68% da jornada diária dos profissionais de limpeza. Sobre esse equipamento têm-se observações a serem feitas quanto à segurança, pois sendo um equipamento elétrico e que em alguns dos seus usos se usa água, fato quando se faz lavagem de piso ou mesmo remoção de cera. Nas observações de uso não foram vistos dispositivos de segurança no decorrer da pesquisa, também não foram constatadas as preocupações com outros fatores nas operações com a enceradeira, como: checagem da existência de fios desencapados, troca de disco de limpeza ou de escova de limpeza com a máquina ligada à rede elétrica, não existência de um segundo operador para os casos de emergência. A enceradeira exige uma considerável força física para seu manuseio e para seu controle, sendo que o operador necessita dominar a técnica para poder deslocar a máquina para os lados. A mesma ainda exige a necessidade de esforço físico em função de seu peso de 25 kg. (AZEVEDO, 2015; KUMAR; KUMAR, 2008)

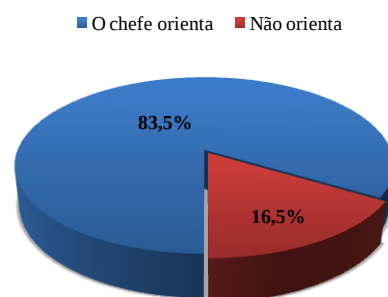
Figura 25. Distribuição dos profissionais segundo o desconforto ao usar a enceradeira.



Fonte: o autor, 2016.

Quanto à orientação para uso dos equipamentos de limpeza (figura 26), a grande maioria dos respondentes (83,5%) informaram que seus encarregados orientam quanto ao manuseio. Sendo esse fator positivo para minimizar a falta de treinamento ou de treinamentos insuficientes que afetam alguns serventes de limpeza lotados na UFPE, mas existe uma parcela (16,5%) que deve ser inserida nessa orientação ou mesmo nos programas de educação continuada pra proporcionar aos trabalhadores melhores condições de trabalho e que se minimize com as técnicas corretas de manuseio os custos humanos.

Figura 26. Distribuição dos profissionais segundo o recebimento de orientação do chefe quanto ao uso dos equipamentos de limpeza.

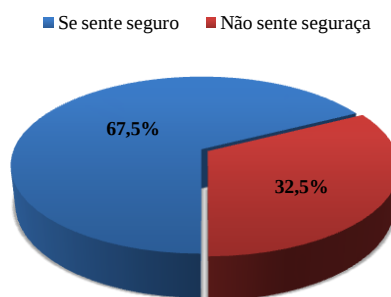


Fonte: o autor, 2016.

A segurança ao usar os equipamentos de limpeza (figura 27) foi positiva para 67,5% dos serventes de limpeza, contudo existe uma parcela de mais de 30% dos trabalhadores que não estão com sentimento de segurança ao usar a enceradeira, o

mop pó e o mop água. Isso pode ser em função, principalmente, de se ter a enceradeira neste contexto e a mesma funcionar energizada, fato que pode trazer insegurança para o operador. E tendo uma questão de segurança do trabalho com um percentual significativo no que tange a insegurança, se faz necessário que se busque identificar quais são os fatores que causam a sensação de insegurança quanto da enceradeira industrial e isso pode ser alvo de pesquisas que tenham como foco o propósito de identificar os agentes que causam insegurança ao usar esse equipamento..

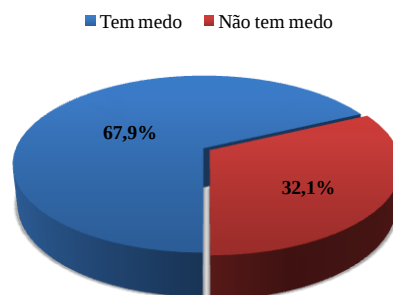
Figura 27. Distribuição dos profissionais segundo o sentimento de segurança ao utilizar equipamentos de limpeza.



Fonte: o autor, 2016.

Considerando que os profissionais de limpeza que prestam serviço no Campus Recife da UFPE são terceirizados e tendo como finalidade o entendimento de como os serventes se sentiriam numa situação de encerramento de contrato, essa questão mostrou que um contingente considerável dos trabalhadores (67,9%) tem medo que o contrato de sua empresa mantido com a UFPE seja encerrado (Figura 28). Esse fato também pode trazer adoecimento, pois os trabalhadores, além de trabalharem de forma precarizadas, não possuem controle algum sobre o trabalho e sobre a relação entre a empresa que é vinculada e a UFPE, fato que pode levar a diversas questões de ordem psíquica e física. (ANTUNES, 2015). Ainda, pode-se observar que os serventes possuem em média na UFPE 8,7 anos de prestação de serviço e que trabalham na profissão a cerca de 10,2 anos, isso também pode explicar o receio dos mesmos quanto a um eventual encerramento de contrato.

Figura 28. Distribuição dos profissionais segundo o medo do termino do contrato entre a empresa que trabalha e a UFPE.



Fonte: o autor, 2016.

9.3 Análise do perfil de saúde

Passou-se a discutir os aspectos de saúde dos trabalhadores da limpeza e na tabela 9 tem-se a distribuição dos aspectos avaliados. E de forma resumida verifica-se que a maioria dos profissionais nunca fumou (64,2%), consome bebida alcoólica (50,2%), não faz uso de medicação (70,4%), quando usa medicação é por indicação médica (92,9%), faz exame periódico (60,9%) e não aumentou o peso depois que começou a trabalhar como servente de limpeza (54,7%). Ainda, verifica-se que, em média, os funcionários pararam de fumar a 8,7 anos, os que fumam consome 10 cigarros diariamente, possuem altura de 1,66 metros, peso de 72,0 kg e dormem aproximadamente 7 horas por dia.

Tabela 9. Distribuição dos aspectos de saúde dos profissionais avaliados.

Fator avaliado	n	%	p-valor ¹
Q1. Fuma			
Nunca fumei	156	64,2	<0,001
Sim, fumo	37	15,2	
Fumei, mas parei.	50	20,6	
Q2. Ha quanto tempo parou			
Mínimo - Máximo	0,5 - 50,0		-
Média±Desvio padrão	8,7 ±10,1		-
Q3. Número de cigarros consumido			
Mínimo - Máximo	1 - 40		-
Média±Desvio padrão	10,8 ± 8,2		-
Q4. Consome bebida alcoólica			

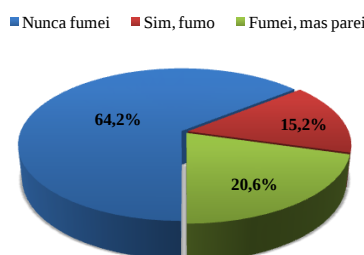
Sim	122	50,2	0,949
Não	121	49,8	
Q5. Faz uso de medicação			
Sim	72	29,6	<0,001
Não	171	70,4	
Q6. Usa medicação por indicação médica			
Sim	65	92,9	<0,001
Não	5	7,1	
Q7. Altura			
Mínimo – Máximo	1,30 - 1,92		-
Média±Desvio padrão	1,66 ± 0,10		-
Q8. Peso			
Mínimo - Máximo	5 - 135		-
Média±Desvio padrão	72,0 ± 16,0		-
Q8. Horas de sono			
Mínimo - Máximo	3 - 12		-
Média±Desvio padrão	7,1 ± 1,41		-
Q9. Faz exame periódico ou vai ao médico			
Sim	148	60,9	0,001
Não	95	39,1	
Q10. Seu peso aumentou depois que começou a trabalhar como servente de limpeza			
Sim	110	45,3	0,140
Não	133	54,7	

Fonte: o autor, 2016.

¹p-valor do teste Qui-quadrado para comparação de proporção (se p-valor < 0,05 existe diferença do número de observações entre os níveis avaliados no fator). – Variável quantitativa (não é indicada a aplicação do teste de comparação de proporção).

Relativamente ao hábito de fumar dos serventes de limpeza (figura 29), observou-se que a grande maioria nunca fumou ou que parou de fumar (84,8%) e que os que fumam (15,2%) consomem cerca de 10 cigarros por dia. Contudo, no que se refere ao consumo de bebida alcoólica (figura 30) observou-se que existe uma divisão dos que fazem uso da ingestão de álcool e dos que não fazem. Caberia uma pesquisa para se obter informações mais detalhadas quanto aos vícios desses profissionais e quais os impactos que eles causam na saúde dos mesmos.

Figura 29. Distribuição dos profissionais segundo o hábito de fumar.



Fonte: o autor, 2016.

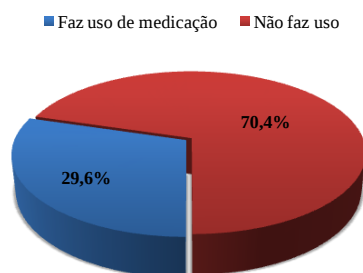
Figura 30. Distribuição dos profissionais segundo o hábito de consumo de bebida alcoólica.



Fonte: o autor, 2016.

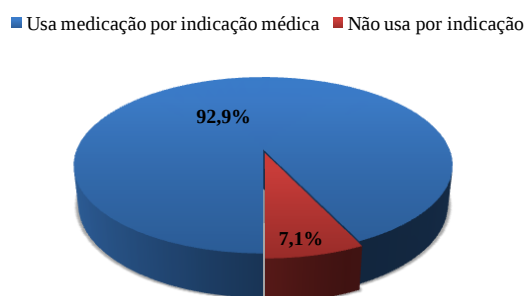
Os hábitos de saúde dos profissionais de limpeza lotados no Campus Recife da UFPE no que tange ao uso de medicação e se é por indicação médica, se faz exame médico periódico ou vai ao médico anualmente para fazer uma avaliação e se seu peso aumentou após ter começado a trabalhar como servente de limpeza foram questões que levaram a se ter uma ideia de como está à saúde dos trabalhadores através de seus próprios relatos. Assim, observou-se que a maioria (70,4%) não faz uso de remédio (figura 31) e que dentre os que usam medicação regularmente (29,6%) tem-se como remédio mais citado o para controle da pressão arterial. E dos que usam medicação com frequência (Figura 32) tem-se que a mesma é com prescrição médica (92,9%), fato que representa que apenas uma minoria (7,1%) apela para automedicação.

Figura 31. Distribuição dos profissionais segundo o hábito do uso de medicação.



Fonte: o autor, 2016.

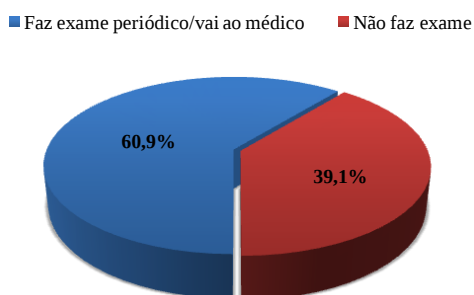
Figura 32. Distribuição dos profissionais segundo o uso de medicação por indicação médica.



Fonte: o autor, 2016.

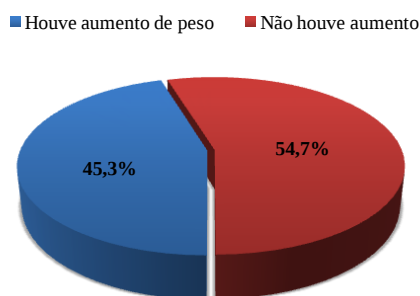
No que se refere aos exames médicos periódicos ou se o profissional vai ao médico por conta própria para uma avaliação das condições de saúde (figura 33) observou-se que nem todos os profissionais possuem essa preocupação, além disso, seria importante fazer uma análise de como estão os exames obrigatórios dos profissionais que devem ser realizados pelo empregador, pois como a saúde dos trabalhadores é o alvo desta pesquisa, isso em razão de se discutir justamente as ausências ao trabalho, observou-se que 39,1% dos trabalhadores não tem sua saúde avaliada com frequência. Esse fato pode estar contribuindo para o absenteísmo. Um fator positivo nas respostas ao questionário foi que para cerca de 54,7% dos servidores não houve aumento de peso após ter iniciado na atividade (figura 34).

Figura 33. Distribuição dos profissionais segundo o hábito de fazer exame periódico ou ir ao médico



. Fonte: o autor, 2016.

Figura 34. Distribuição dos profissionais segundo o aumento de peso após começar a trabalhar como servente de limpeza.



Fonte: o autor, 2016.

9.4 Análise do mapa corporal

Na tabela 10 tem-se a análise dos escores de dor dos serventes de limpeza avaliados, onde verifica-se que as regiões com maior média do escore de dor são: braço direito (média = 5,70), pé esquerdo (média = 5,52) e mão direita (média = 5,50). Ainda, as regiões com menor média do escore de dor são: Nádega esquerda (média = 3,30), cabeça (média = 3,47) e antebraço esquerdo (média = 3,47).

A atividade de limpeza requer que o servente de limpeza realize atividades de força física, se mantenha por muito tempo numa determinada postura, realize movimentos repetitivos, principalmente quando estão trabalhando com equipamentos de limpeza.

Os escores de dor que consta da tabela 10, pode ser um indicador para que realize trabalhos de conscientização e de reeducação com os profissionais, contribuindo, assim, para reduzir os fatores de risco que levam a essas dores e se possa buscar uma qualidade de vida para esses trabalhadores.

Tabela 10. Análise do escore de dor dos profissionais avaliados, segundo as regiões do corpo.

Regiões	Mínimo	Máximo	Média do escore de dor	Desvio padrão	IC (95%)
1. Cabeça	1	10	3,47	2,52	3,05 - 3,89
2. Pescoço	1	10	3,64	2,56	2,89 - 4,39
3. Ombro direito	1	10	4,40	2,72	3,58 - 5,22
4. Ombro esquerdo	1	10	4,23	2,66	3,45 - 5,02

5. Coluna alta	1	10	5,04	2,66	4,32 - 5,75
6. Coluna baixa	1	10	4,94	2,32	4,37 - 5,51
7. Nádega direita	1	8	3,53	2,17	2,48 - 4,57
8. Nádega esquerda	1	5	3,30	1,49	2,23 - 4,37
9. Braço direito	1	10	5,70	3,23	4,19 - 7,21
10. Braço esquerdo	1	10	4,33	2,62	3,36 - 5,31
11. Cotovelo direito	1	10	4,40	3,20	2,63 - 6,17
12. Cotovelo esquerdo	1	10	3,56	2,63	2,16 - 4,97
13. Antebraço direito	1	10	4,15	3,18	2,23 - 6,08
14. Antebraço esquerdo	1	8	3,47	2,38	2,25 - 4,69
15. Punho direito	1	10	4,81	2,83	3,77 - 5,85
16. Punho esquerdo	1	9	3,83	2,63	2,83 - 4,83
17. Mão direita	2	10	5,50	2,97	4,11 - 6,89
18. Mão esquerda	1	10	5,12	2,83	3,97 - 6,26
19. Coxa direita	1	10	4,65	2,78	3,35 - 5,95
20. Coxa esquerda	1	9	4,48	2,40	3,38 - 5,57
21. Joelho direito	1	10	4,69	2,82	3,88 - 5,50
22. Joelho esquerdo	1	10	4,79	2,82	3,96 - 5,62
23. Perna direita	1	10	4,32	2,72	3,42 - 5,21
24. Perna esquerda	1	10	4,46	2,70	3,59 - 5,34
25. Pé direito	1	10	5,46	2,80	4,71 - 6,21
26. Pé esquerdo	1	10	5,52	2,92	4,74 - 6,30

Nota: IC = Intervalo de confiança.

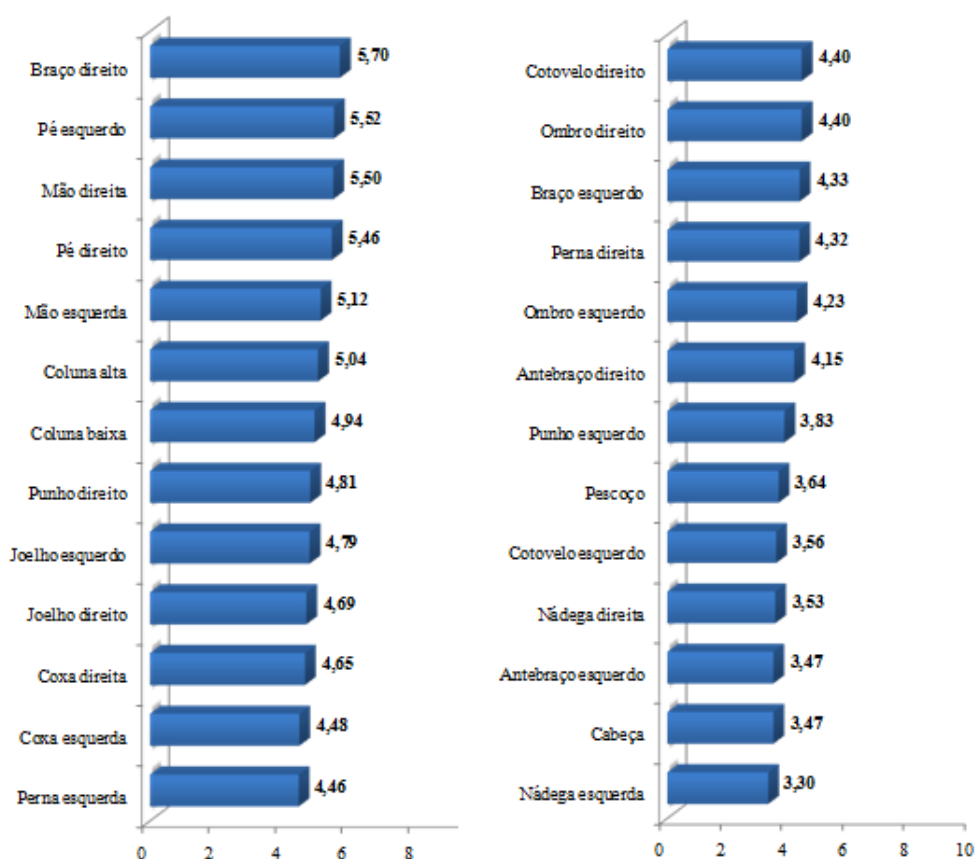
Fonte: o autor, 2016.

Na figura 35 notou-se que o braço direito foi o segmento corporal onde houve maior citação de dor nos ultimo 12 meses e, considerando que a escala de graduação de dor foi de 1 a 10, a média obtida foi de 5,7 na intensidade da dor. Porém, observa-se que os segmentos do pé esquerdo, mão direita, pé direito, mão esquerda e coluna alta tiverem escore acima de 5, ou seja, na escala que vai até 10 a intensidade de dor passou da metade.

A prevalência de dor nessas regiões do corpo pode ser em função da atividade de limpeza, pois esses locais estão em constante exigência física para o desempenho das atividades, as quais são predominantemente em pé e as mãos efetivamente fazem a manipulação dos equipamentos. Sendo que esses profissionais realizam diversas atividades ao longo da jornada de trabalho, também se apresentam em postura incomodas, com carga física e muitas vezes insuficiência

de repouso, tudo isso somado leva o trabalhador da limpeza de forma mais clara a adquirir lesões musculoesqueléticas. Essas lesões podem ser em função dos movimentos que o corpo faz para a execução das atividades, com posturas inadequadas por longos períodos.

Figura 35. Média de dor segundo a região avaliada



.Fonte: o autor, 2016.

9.5 Análise do Índice de Capacidade para o Trabalho

O ICT é composto por sete itens relacionados às demandas físicas e mentais do trabalho, estado de saúde e capacidade funcional, sendo que o cálculo do índice é feito pela soma de pontos atribuídos para cada um dos itens, podendo variar de 7 a 49 pontos. O escore obtido traz a percepção do próprio trabalhador sobre sua capacidade para o trabalho. (TUOMI et al, 2005).

Na tabela 11 tem-se a análise do índice de capacidade para o trabalho, número de doenças e nível de dor dos profissionais avaliados. Verifica-se que, em média, os trabalhadores apresentaram um escore de ICT de 40,43 e

aproximadamente duas doenças autodeclaradas, sendo uma destas doenças relacionadas à dor musculoesquelética.

Ainda, ao avaliar a correlação entre o número de doenças autodeclaradas e a capacidade de trabalho foi observada uma correlação inversamente proporcional entre o ICT e o número de doenças ($\rho = -0,234$ e $p\text{-valor} < 0,001$), indicando que com o aumento do número de doenças há a redução da capacidade de trabalho do profissional. Na avaliação da correlação entre a capacidade para o trabalho e o número de doenças autodeclaradas relacionadas à dor musculoesquelética houve correlação significativa e inversamente proporcional ($\rho = -0,188$ e $p\text{-valor} = 0,003$), indicando alterações na capacidade para o trabalho do servente.

Tabela 11. Análise da capacidade para o trabalho, número de doenças e nível de dor dos profissionais avaliados.

Fator avaliado	Mínimo	Máximo	Média do escore de dor	Desvio padrão	IC(95%)
Escore do ICT	22,5	49,0	40,43	5,47	39,76 - 41,11
Número de doenças total	0	12	1,86	2,55	1,54 - 2,19
Número de doenças relacionadas à dor	0	7	1,04	1,61	0,83 – 1,42

Nota: IC = Intervalo de confiança.

Fonte: o autor, 2016.

Na tabela 12 tem-se a distribuição da classificação do ICT e a média do número de doenças autodeclaradas e o número de doenças autodeclaradas relacionadas à dor musculoesquelética, segundo a classificação do ICT. Verifica-se que a maioria dos profissionais possui uma boa classificação da capacidade de trabalho (48,8%), seguido do grupo que possui uma ótima capacidade (29,5%), moderada capacidade (19,3%) e baixa capacidade (2,5%). Ainda, verifica-se que o maior número médio de doenças autodeclaradas foi encontrado no grupo de profissionais com baixa capacidade de trabalho (média = 3,00) e o menor número foi encontrado no grupo de pacientes com ótima capacidade de trabalho (média = 1,18). Mesmo sendo observada tal redução do número médio de doenças autodeclaradas com o aumento da classificação da capacidade de trabalho, o teste de comparação

de distribuição não foi significativo (p -valor = 0,062), indicando que o número de doenças presente em cada grupo de classificação é semelhante.

Acerca do número de doenças autodeclaradas relacionadas à dor musculoesquelética, a maior média foi encontrada no grupo de profissionais que possui capacidade de trabalho moderada (média = 1,43) e a menor média no grupo de pacientes com baixa capacidade de trabalho (média = 0,50). Tal resultado pode ser explicado por uma possível prevalência de doenças ligadas não diretamente a presença de dor musculoesquelética, mas sim de outras doenças que limitam a realização de trabalho. Ainda, observa-se que o teste de comparação de distribuição não foi significativo (p -valor = 0,686), indicando que o número de doenças autodeclaradas relacionadas à dor musculoesquelética no grupo de profissionais que possui baixa, moderada, boa e ótima capacidade de trabalho é semelhante.

Tabela 12. Distribuição da classificação do ICT e média do número de doenças e nível de dor segundo a classificação do ICT.

Classificação do ICT	n	%	Fator avaliado	
			NDAD1	NDAD2
Baixo (7 a 27 pontos)	6	2,5	3,00±3,35	0,50±1,22
Moderado (28 a 36 pontos)	47	19,3	2,45±2,64	1,43±1,75
Bom (37 a 43 pontos)	119	48,8	1,99±2,59	1,12±1,61
Ótimo (44 a 49 pontos)	72	29,5	1,18±2,21	0,69±1,47
p-valor	<0,001 ¹		0,062 ²	0,686 ²

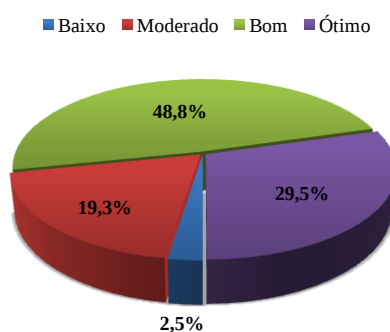
Fonte: o autor, 2016.

¹p-valor do teste Qui-quadrado para comparação de proporção (se p -valor < 0,05 a proporção difere significativamente). ²p-valor do teste de Kruskal Wallis (se p -valor < 0,05 a distribuição do fator avaliado difere entre os grupos de classificação do ICT). NDAD1 = Número de doenças autodeclaradas, NDAD2 = Número de doenças autodeclaradas relacionadas a dor musculoesquelética.

Considerando que as respostas obtidas na pesquisa (Figura 36) trouxeram como resultado que 29,5% estão com capacidade ótima de trabalho, representando que deve ocorrer a manutenção dessa capacidade, mas que para os 68,1% dos trabalhadores que apresentavam boa/moderada capacidade para o trabalho, deve

ocorrer à melhoria dessa capacidade e para 2,5% dos servidores de limpeza deve ocorrer à restauração da capacidade para o trabalho e para isso é necessário o envolvimento tanto da UFPE, onde deve exigir em seus contratos futuros preocupações com a capacidade de trabalho dos contratados, bem como da empresa que deve fazer uma política de recursos humanos que englobe a preocupação com a saúde dos seus empregados. E em geral devem ser adotadas medidas que possam atenuar os desconfortos durante o trabalho.

Figura 36. Distribuição da classificação do ICT.



Fonte: o autor, 2016.

9.6 Análise dos Atestados Médicos

Com a preocupação de compreender quais as doenças diagnosticadas pelos médicos com indicação do CID - Classificação Internacional de Doenças, foi realizado o levantamento dos atestados médicos apresentados pelos trabalhadores nos anos de 2014 e 2015 e a análise conta da tabela 13, onde se tem a distribuição de frequência das doenças motivadoras para a ausência do serviço.

Objetivando simplificar a leitura e compreensão dos resultados da análise dos atestados médico apresentados, os nomes dos grupos diagnósticos (capítulos CID-10) foram agrupados como pode ser observado na tabela 13, na análise foi verificado que os grupos Doenças do sangue e dos órgãos hematopoéticos e alguns transtornos imunitários, Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas, Doenças do sistema nervoso, Algumas afecções originadas no período perinatal, Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas e Códigos para propósitos

especiais não tiveram resultado apresentados, ou seja, pela indicação da CID nos atestados esses grupos não foram encontrados e foram desconsiderados os atestados que não fizeram menção ao CID. Na tabela 13, foram considerados os anos e os trimestres dos atestados avaliados.

Verifica-se que no ano de 2014 as doenças mais citadas como causadoras da ausência dos profissionais ao trabalho foram às doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (24,4% para 1º trimestre, 22,1% para o 2º trimestre, 19,3% para o 3º trimestre e 18,9% para o 4º trimestre).

No ano de 2015 foi verificado que no 1º trimestre a doença mais citada como causadora da ausência do profissional foram as doenças infecciosas e parasitárias e as doenças do aparelho digestivo (ambas com 17,0%). No 2º trimestre as doenças infecciosas e parasitárias foram as mais influentes para ausência dos profissionais ao serviço (30,6%) dando lugar as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo no 3º trimestre (20,8%). No 4º trimestre as doenças infecciosas e parasitárias juntamente com as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo voltaram a serem as grandes causadoras da ausência dos profissionais ao serviço (ambas com 22,6%).

Os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), com o avanço dos modos de produção dentro do modelo de acumulação flexível, bem como da própria reestruturação da gestão dos recursos humanos e de forma direta da terceirização, são doenças ocupacionais que levam ao sofrimento aos trabalhadores e já estão dentro de uma ideia de epidemia de saúde pública. Afetam o sistema musculoesquelético, sendo que as condições de trabalho podem estar diretamente ligadas como causas, mas não é a única causa do acometimento. Como os serventes estão submetidos, como a manipulação dos equipamentos de limpeza, a repetitividade de movimentos, a manutenção de posturas inadequadas por tempo prolongado, o esforço físico, além da força física desprendida para realizar as atividades, o que leva a afetar determinados segmentos do corpo. (GHISLENI; MERLO, 2016).

Na tabela 13 pode-se observar que as Doenças do sistema osteomuscular e do tecido Conjuntivo possui destaque em relação aos demais capítulos da CID, isso pode representar que os equipamentos podem estar contribuindo com os afastamentos dos profissionais.

Desta forma, como colocado no início dessa pesquisa, onde se apresentou as etapas da Análise Ergonômica do Trabalho – AET, a análise das licenças médicas foi à demanda que motivou esse estudo.

Tabela 13. Distribuição de frequências das doenças motivadoras para a ausência dos servidores no serviço, segundo o capítulo da CID e o ano e trimestre avaliado.

CAPÍTULOS DA CID	2014				2015			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Algumas doenças infecciosas e parasitárias	5(4,7%)	17(12,5%)	21(16,8%)	10(13,5%)	9(17,0%)	19(30,6%)	5(10,4%)	19(22,6%)
Neoplasias [tumores]	0(0,0%)	1(0,7%)	1(0,7%)	0(0,0%)	0(0,0%)	0(0,0%)	0(0,0%)	0(0,0%)
Transtornos mentais e comportamentais	0(0,0%)	2(1,5%)	0(0,0%)	2(2,7%)	1(1,9%)	1(1,6%)	0(0,0%)	2(2,4%)
Doenças do sistema nervoso	1(0,9%)	0(0,0%)	0(0,0%)	0(0,0%)	0(0,0%)	0(0,0%)	0(0,0%)	0(0,0%)
Doenças do olho e anexos	12(11,2%)	10(7,4%)	9(7,2%)	11(14,9%)	8(15,1%)	2(3,2%)	6(12,4%)	8(9,5%)
Doenças do ouvido e da apófise mastóide	0(0,0%)	3(2,2%)	1(0,8%)	0(0,0%)	1(1,9%)	4(6,5%)	1(2,1%)	0(0,0%)
Doenças do aparelho circulatório	2(1,9%)	6(4,4%)	4(3,2%)	0(0,0%)	1(1,9%)	4(6,5%)	2(4,2%)	4(4,5%)
Doenças do aparelho respiratório	7(6,5%)	13(9,6%)	13(10,4%)	9(12,2%)	2(3,7%)	3(4,8%)	3(6,3%)	2(2,4%)
Doenças do aparelho digestivo	11(10,3%)	13(9,6%)	14(11,2%)	12(16,2%)	9(17,0%)	5(8,1%)	4(8,3%)	11(13,3%)
Doenças da pele e do tecido subcutâneo	3(2,8%)	6(4,4%)	8(6,4%)	0(0,0%)	1(1,9%)	0(0,0%)	3(6,3%)	0(0,0%)
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido Conjuntivo	26(24,4%)	30(22,1%)	24(19,3%)	14(18,9%)	5(9,4%)	10(16,1%)	10(20,8%)	19(22,6%)
Doenças do aparelho geniturinário	7(6,5%)	4(2,9%)	3(2,4%)	3(4,0%)	1(1,9%)	4(6,5%)	2(4,2%)	1(1,2%)
Gravidez, parto e puerpério	2(1,9%)	0(0,0%)	3(2,4%)	0(0,0%)	1(1,9%)	0(0,0%)	1(2,1%)	1(1,2%)
Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte	4(3,7%)	10(7,4%)	3(2,4%)	4(5,4%)	4(7,5%)	1(1,6%)	4(8,3%)	5(6,0%)
Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas	20(18,7%)	13(9,6%)	18(14,4%)	7(9,5%)	6(11,3%)	6(9,7%)	5(10,4%)	8(9,5%)
Causas externas de morbidade e de mortalidade	1(0,9%)	0(0,0%)	1(0,8%)	2(2,7%)	1(1,9%)	0(0,0%)	2(4,2%)	0(0,0%)
Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde	6(5,6%)	8(5,9%)	2(1,6%)	0(0,0%)	3(5,7%)	3(4,8%)	0(0,0%)	4(4,8%)

Fonte: o autor, 2016.

9.7 Análise do trabalho real

No que se refere à análise do trabalho real dos serventes de limpeza que prestam serviço na UFPE, aqui discorre-se sobre mais uma etapa da AET, que é análise da atividade, através da caracterização do problema já descrito na introdução desta pesquisa, a qual busca a necessidade de uma ação ergonômica para a melhoria das condições de trabalho e a minimização dos custos humanos.

A AET estuda a situação real de trabalho com o intuito de adaptá-la ao homem, considerando as condições técnicas, ambientais e organizacionais, assim perseguindo as diferenças entre o trabalho prescrito e o trabalho real, visando encontrar caminhos que favoreçam ao trabalhador, e este usa estratégias para minimizar seu sofrimento durante a realização das tarefas, usa de decisões individuais para ir além do que está prescrito (WISNER, 1987; GUÉRIN et al. 2004).

O trabalho prescrito que está sendo analisado nesta pesquisa foi abordado no item 3.6, onde foi discorrido sobre as rotinas que a empresa deve cumprir contratualmente, inclusive o contrato estabelece que a empresa deve elaborar POP – Procedimento Operacional Padrão, informando que a empresa deve

implantar e gerir de forma adequada à planificação permanente dos serviços utilizando **procedimento operacional padrão (POP)** para cada atividade, dentro da sistemática estabelecida, de modo a assegurar-lhes o nível de qualidade e eficiência necessárias, mantendo sempre em perfeita ordem, todas as dependências objeto dos serviços. Os POP's devem ser apresentados a gestão do contrato no prazo de três meses após o início dos serviços (UFPE, 2012).

Assim, verificou-se se os POP's foram devidamente confeccionados e apresentados pela empresa contratada, contudo eles não são claros quanto aos procedimentos que devem ser adotados pelos trabalhadores da limpeza, os POP's deveriam estar de acordo com as rotinas pontuadas contratualmente, pois serviriam de base para que os serventes seguissem a sequência de atividades em cada tipo de tarefa estabelecida, ou seja, os procedimentos deveriam apontar como de fato se deve fazer cada procedimento.

Realizou-se uma análise do POP, vale ressaltar que os mesmos são cópias controladas da empresa terceirizada e apenas foi realizada uma leitura dos mesmos para confrontar com o trabalho real realizado pelos serventes de limpeza. No corpo do documento temos a logomarca da empresa, qual o tipo de atividade contemplada no mesmo, qual o departamento ou setor da atividade, código, revisão, data e pagina, possui quatro colunas divididas com o fluxograma das tarefas, onde consta como elas devem ser feitas, quando devem ser realizadas e onde, cada linha descreve ações a serem realizadas. Entende-se que os POP's deveriam ter os passos das ações que os serventes deveriam realizar para atender as tarefas previstas em contrato, incluindo os EPI's, material e equipamentos, também deveriam estar acompanhados de um plano de trabalho que definissem os locais das atividades e seus respectivos horários para cada profissional de limpeza, pois o POP deve informar como realizar o procedimento, mas não traz em quais instalações deve ser feita a atividade, bem como o tempo de duração para cada atividade e o horário de início e do fim da atividade.

Para enfrentar as situações reais encontradas no desenvolvimento do trabalho, os serventes de limpeza passam a ser os atores principais do processo, sendo o que faz a tarefa efetivamente e enfrentam as lacunas que existem entre o trabalho prescrito e o real, além das contradições e dos constrangimentos (DEJOURS, 2004).

A análise das tarefas descritas tanto nos POP's quanto nas rotinas estabelecidas em contratos foram obtidas nas observações assistemáticas. Como se pode perceber no item 3.6 desta pesquisa, o uso dos equipamentos, nas rotinas estabelecidas, não é claro quanto à obrigatoriedade do uso dos mesmos, ou seja, existem tarefas que foram prescritas que não mencionam se a mesma deve ser feita com este ou aquele equipamento, fato que deixa a empresa na condição de usar o que ela achar mais conveniente ou mais econômico.

Para as tarefas das áreas internas com ou sem insalubridade de número 1.5. do anexo II do Contrato 88/2012, a qual informa que o servente deve fazer a limpeza geral dos sanitários, porém não nos traz a informação que o mesmo deve usar o mop água para limpar o piso, pois, no caso, o servente pode optar pelo rodo e pelo pano de chão, também não ressalta que tanto o uso de mop em sanitários e que o

uso de rodo e pano deve ser exclusivos desse ambiente e não devendo ser usados para limpeza de áreas administrativas, por exemplo.

O POP de limpeza de sanitários apresentada pela empresa não nos traz clareza quanto aos procedimentos que o trabalhador deve adotar para atingir aos objetivos de deixar o ambiente salubre. O POP para essa atividade no que concerne a equipamento traz apenas o uso de mop parede, o qual, inclusive, não existe previsão contratual. E no POP ele deveria ser usado para a limpeza de azulejos e das portas dos boxes, sendo o primeiro apenas nas segundas e o outro nas quartas-feiras, sendo que a limpeza dos banheiros devem ser realizadas no mínimo duas vezes ao dia.

A tarefa de número 1.8. que traz que o servente deve varrer os corredores e escadarias, limpando os corrimões com pano úmido e a 1.9. onde o servente deve realizar a lavagem das copas e outras áreas molhadas, com desinfetante, duas vezes por dia, ou sempre que se fizer necessário, além de limpar os balcões, fogões e utensílios. Na tarefa de número 1.8. ele pode substituir o Mop pó (figura 37) pela vassoura de pelo ou de piaçava e na de número 1.9. pode fazer a lavagem das copas com vassoura, mop água ou mesmo enceradeira, porém isso não fica claro no contrato.

Figura 37: Uso do mop pó em corredor



Fonte: o autor, 2016.

O POP de limpeza de escadarias faz referência ao uso do mop água para a limpeza o piso da escadaria, mas o mesmo só tem previsão de uso nas sextas-feiras e informa apenas que o servente deve “passar o mop água”, mas não descreve como e com qual produto. Já o POP de limpeza de corredores informa que se deve usar o mop pó e depois o mop água nos corredores, mas apenas nas terças-feiras e mais uma vez não descreve os procedimento de uso.

Para as tarefas analisadas abaixo, que constam do anexo - B desta pesquisa, não observou-se POP que as contemplassem.

As tarefas de números 1.38, 1.49 e 1.51, pode-se perceber que etapas foram deixadas de lado, pois a reaplicação de cera a base de polímeros acrílicos sintéticos só pode ocorrer após uma aplicação anterior, esse produto químico serve para proteger os pisos do tráfego de pessoas e deve ter o incremento de camadas de cera e para sua aplicação deve ocorrer antes uma limpeza do piso com uso de mop pó, mop água e enceradeira. Esse é o mesmo raciocínio para a tarefa de número 1.49. Já quanto ao número 1.51. remover cera a base de polímeros acrílicos sintéticos ocorre com uso da enceradeira e discos apropriados, também se usa o mop água para lavagem após a remoção, além de detergente removedor.

Figura 38: Uso da enceradeira para lavagem de piso



Fonte: o autor, 2016.

No que concerne às tarefas de números 1.6. e 1.7. pode-se perceber que as mesmas fazem menção ao uso do MOP água para limpeza dos de todos os pisos, conforme podemos observar na figura 37.

Figura 39: Uso do Mop Água em corredor



Fonte: o autor, 2016.

Quanto às tarefas das áreas externas, observou-se que a de número: 2.2. traz a informação de uso do MOP água para todos os pisos, mas quanto a tarefa de número 2.10. ocorre o mesmo caso das áreas internas com e sem insalubridade, ou seja, a aplicação de selador e cera a base de polímeros acrílicos sintéticos devem ser precedidas de lavagem do piso onde se usa mop pó, mop água e enceradeira, já no caso da tarefa de número 2.13. a remoção da cera a base de polímeros acrílicos sintéticos ocorre com uso de enceradeira e de mop água, mas isso não é mencionado nas rotinas e a tarefa 2.11. não informa como devem ser lavadas as áreas cobertas destinadas à garagem/estacionamento, a qual pode ser feita com enceradeira, mop água ou mesmo lavadora de alta pressão.

Para as áreas assemelhados a médico-hospitalares: clínicas odontológicas, NASS, NCE E NAI, o anexo do contrato traz que as tarefas de números 3.4., 3.8., 3.10. e 3.15. determinam que devem haver limpeza do piso, mas não informa se o mesmo deve ser feito com mop água ou mop pó, isso ocorre também com tarefa 3.7. que informa que o servente deve manter o piso rigorosamente enxuto, mas não traz qual o equipamento que deve usar, rodo e pano de chão ou mop água. Já a tarefa 3.17. informa que os vestiários devem ser lavados pelo menos quatro vezes por dia, mas não informa com o quê, se com mop água, com vassoura de piaçava, com enceradeira ou máquina de alta pressão, esse raciocínio serve para a tarefa 3.19. que menciona a limpeza e desinfecção dos sanitários, sempre que necessário e/ou pelo menos quatro vezes por dia, com hipoclorito de sódio a 1% e para a 3.22. que remete a limpeza do piso dos depósitos para lixo internos com detergente e usar para desinfecção hipoclorito de sódio a 1%. Na tarefa 3.28. onde se deve fazer a varredura úmida de toda a área, não é informado se com mop água ou rodo com pano ou ainda com um pano enrolado na vassoura de piaçava e a tarefa 3.32. que menciona a aplicação de selador e cera a base de polímeros acrílicos, mas a aplicação de selador e cera devem ser precedidas de lavagem do piso onde se usa mop pó, mop água e enceradeira.

Para as áreas do serviço de verificação de óbitos as tarefas que estão mencionadas no anexo II do contrato não estão sendo aplicadas, pois não existe efetivo da empresa terceirizada lotado naquele ambiente.

A discussão quanto ao trabalho desenvolvido pelos serventes de limpeza no âmbito das instalações da UFPE, especificamente Campus Recife, alvo da pesquisa, deve ser travada entre a gestão do contrato, a área demandante dos serviços e a própria empresa terceirizada para que se encontrem as inconsistências entre o prescrito e o trabalho real no contrato atual, isso no que se referem as demais tarefas que não foram discutidas nesse estudo, assim, objetivando a confecção de rotinas onde contenham todas as etapas dos processos de limpeza, inclusive com a busca por procedimentos operacionais que mencione para o executor quais os materiais e equipamentos que devem ser usados em cada tipo de tarefa de limpeza.

Entende-se que o trabalho real dos profissionais de limpeza que prestam serviço na UFPE não possui uma total correlação com o trabalho prescrito, esse fato

é caracterizado pela descrição das rotinas contratuais que apenas levou em consideração a IN 02, bem como editais e licitações que já se concretizaram. O que os serventes fazem no cotidiano é, muitas vezes, bem diferente do que está previsto em contrato e não existe um mecanismo que possa averiguar se as rotinas foram realizadas, isso considerando que as rotinas analisadas só foram àquelas relacionadas ao uso de três equipamentos de limpeza.

A UFPE deve elaborar para os processos licitatórios de limpeza rotinas que tragam quais tarefas deve ser realizadas pela empresa contratada, contudo, essas rotinas devem ser elaboradas de maneira que ocorra a facilitação de entendimento pelos executantes e que possa facilitar a fiscalização dos serviços por parte dos gestores e fiscais do contrato. Além disso, a empresa contratada deverá elaborar POP's específicos para a instituição, pois o que foi apresentado é muito genérico e não deixa claro como o servente de limpeza deve realizar os procedimentos para realizar uma determinada tarefa.

Conjuntamente com o POP, deve ser elaborado um plano de trabalho para cada servente, o qual deverá identificar o profissional, as instalações que ele vai desenvolver a atividade, quais as rotinas, quais as atividades programadas do local, com quais materiais e equipamentos deve realizar as tarefas, bem como qual o tempo de cada tarefa e qual o horário. Esse plano de trabalho poderá facilitar o processo de fiscalização do contrato, mas, principalmente, ajudará ao profissional a se programar para realizar o seu trabalho.

10 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES ERGONÔMICAS E DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Buscar dar visibilidade ao trabalho dos profissionais de limpeza no que concerne aos problemas ou riscos que ocasionam afastamentos do exercício da profissão relacionados ao uso dos equipamentos de limpeza foi uma motivação a realização desta pesquisa, pois esses trabalhadores, muitas vezes invisíveis para a maioria dos usuários dos seus serviços, possuem problemas que merecem pesquisas para identificação, discussão e encaminhamento de alternativas para minimizar seu sofrimento.

A atividade de limpeza congrega um contingente significativo no mundo, pois com o advento da terceirização muitas organizações direcionam serviços como o da limpeza para empresas especializadas e buscam se concentrar naquilo que elas sabem fazer de melhor, ou seja, cumprir a finalidade de sua atividade econômica. Porém, como o serviço de limpeza ainda é visto como uma atividade que não se necessita de muita especialização, os salários e as condições de trabalho são consideradas precárias por muitos estudiosos no assunto, entende-se que é uma profissão regulamentada e que necessita de uma atenção de todas as esferas públicas, e no caso em tela das instituições de ensino superior, tanto através do aprofundamento de pesquisas que visem entender as reais condições de trabalho desses trabalhadores como de adequações nos contratos com as empresas de maneira que favoreça a minimização do sofrimento das pessoas que trabalham na atividade.

Então, o caminho para se chegar às respostas dos objetivos propostos nesta pesquisa, a qual foi conduzida pelas etapas sugeridas pela AET e iniciou-se com a análise da demanda, aonde foi visto que existiu uma significativa ausência dos trabalhadores no período entre 2010 e 2015 e que dentre essas ausências 45,8% eram de licenças médicas, essa demanda conduziu para fazer um levantamento e análise de dados sociodemográfico, profissional e de saúde, fazer análise da atividade e da tarefa, obter um diagnóstico e propor recomendações.

Os instrumentos utilizados neste estudo conduziram para se chegar a uma análise do trabalho dos serventes de limpeza, sendo que os questionários mostraram qual o perfil dos profissionais e quais as suas condições de saúde, além do uso do mapa corporal adaptado de Corlett que identificou a intensidade de dor e em quais locais do corpo e do ICT que permitiu identificar a capacidade para o trabalho dos trabalhadores. Também debruçou-se sobre os atestados médicos apresentados nos anos de 2014 e 2015, onde foram verificadas quais as doenças que mais afastavam os trabalhadores das atividades, por fim realizou-se uma análise entre o trabalho prescrito com o trabalho real dos serventes.

Então, para atender aos objetivos específicos, primeiramente foi o de realizar o levantamento do perfil sociodemográfico, profissional e de saúde dos serventes de limpeza lotados no Campus recife da UFPE. Assim, observou-se que apesar da maioria dos profissionais ser do sexo feminino (59,0%) isso revela que essa maioria não é tão expressiva quanto comparada a outros estudos sobre a questão de gênero na atividade de limpeza. No quesito sobre a escolaridade foi verificado que o nível fundamental incompleto representa (34,3%) e que somado ao fundamental completo chega a 48,5% de todo o contingente. No que se refere à cor da pele a cor parda representa 59,0% e a cor preta 20,7%, representando que as duas autodenominações de cor chegam a 79,7%. Ainda, nota-se que a média de idade dos profissionais é de 40 anos com e que a média da renda familiar de R\$ 1097 com desvio padrão de R\$ 539 e as famílias possuem uma média de 4 pessoas que depende da renda familiar, tendo como renda per capita média de R\$ 274,00.

O segundo objetivo específico foi o de identificar os segmentos do corpo que os profissionais de limpeza tiveram dores e seu grau de intensidade nos últimos 12 meses. E a aplicação do mapa corporal revelou quais as regiões do corpo que os profissionais autodeclararam que tinham dores e qual a intensidade d a mesma considerando que essa intensidade variou de 1 a 10, sendo 1 leve e 10 insuportável, e observou-se que a maior média do escore de dor, foram: braço direito (média = 5,70), pé esquerdo (média = 5,52) e mão direita (média = 5,50). Ainda, as regiões com menor média do escore de dor foram: Nádrega esquerda (média = 3,30), cabeça (média = 3,47) e antebraço esquerdo (média = 3,47). Então, esses segmentos que apresentaram maior queixa de dor podem ter uma relação direta com a atividade e

uso dos equipamentos, mas não se limitam a isso, pois a DORT não possui apenas uma causa específica e sim fatores diversos, contudo a atividade de limpeza, pela característica que envolve a execução, favorece ao agravamento dos distúrbios.

O terceiro objetivo que foi o de identificar o Índice de Capacidade para o Trabalho dos serventes de limpeza e fazer a correlação entre o número de doenças autodeclaradas. Em relação à capacidade para trabalho na avaliação dos próprios trabalhadores, foi verificado que estavam com índice baixo (7 a 27 pontos) 2,5% dos trabalhadores, índice que mostra a necessidade de se deve buscar a restauração da capacidade para o trabalho, 19,3% estavam com o índice moderado (28 a 36 pontos), para 48,8% tinham boa capacidade para o trabalho e que para esses dois grupos se deve melhorar a capacidade e estavam com índice ótimo (44 a 49 pontos) 29,5% e que a orientação é para a sua manutenção nesse nível. Foi observado no ICT que os serventes autodeclararam em média duas doenças, aquelas que eles informaram que tinham, mas que não foram no médico para certificação, sendo uma destas doenças relacionadas à dor musculoesquelética, isso considerando a relação das doenças contidas no ICT. E se fazendo a correlação entre o número de doenças autodeclaradas e a capacidade de trabalho foi observada que a mesma é inversamente proporcional entre o ICT e o número de doenças, ou seja, com o aumento do número de doenças há a redução da capacidade de trabalho do profissional. Já na correlação entre a capacidade para o trabalho e o número de doenças autodeclaradas relacionadas à dor musculoesquelético não houve correlação significativa e inversamente proporcional, fato que indica o aumento da dor não é fator determinante para alterações na capacidade para o trabalho dos serventes, podendo indicar que as outras doenças elencadas pelos respondentes podem ser limitantes para o desenvolvimento da atividade. Para uma melhor análise da perda da capacidade para o trabalho proveniente do conjunto das doenças contidas no ICT se faz necessário estudos aprofundados com o público do estudo.

Para o quarto objetivo específico que foi o de analisar através dos atestados médicos apresentados nos anos de 2014 e 2015 quais as doenças que mais afetaram os serventes e limpeza, foram agrupados em capítulos da CID e divididos por trimestres de cada ano. Verificou-se que no ano de 2014 as doenças mais citadas como causadoras da ausência dos profissionais ao trabalho foram às

doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (24,4% para 1º trimestre, 22,1% para o 2º trimestre, 19,3% para o 3º trimestre e 18,9% para o 4º trimestre) e no ano de 2015 foi verificado que no 1º trimestre a doença mais citada como causadoras da ausência do profissional foram às doenças infecciosas e parasitárias e as doenças do aparelho digestivo (ambas com 17,0%). No 2º trimestre as doenças infecciosas e parasitárias foram as mais influentes para ausência dos profissionais ao serviço (30,6%) dando lugar as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo no 3º trimestre (20,8%). No 4º trimestre as doenças infecciosas e parasitárias juntamente com as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo voltaram a ser as grandes causadoras da ausência dos profissionais ao serviço (ambas com 22,6%). Pode-se perceber que as ausências relacionadas aos distúrbios musculoesqueléticos tiveram uma significância no contexto dos afastamentos, as quais estiveram sempre entre as principais causas de afastamento dos profissionais de limpeza, isso leva a compreender que se os equipamentos de limpeza não forem os motivadores dos afastamentos por distúrbio osteomuscular, são agravantes dentro do processo.

O último objetivo específico proposto nesta pesquisa foi o de fazer observações assistemáticas para relacionar o trabalho prescrito contratualmente entre a UFPE e a Contratada com o efetivamente realizado, onde foi observado se as tarefas solicitadas pela UFPE para que a contratada realizasse estavam sendo realizadas. Isso foi feito através da análise do que estava mencionado em contrato em comparação com as observações assistemáticas dos profissionais realizando a atividade, especificamente quanto ao uso dos equipamentos de limpeza. Pode-se verificar que existe necessidade de se fazer adequações nas rotinas de forma a se criar procedimentos operacionais que possam favorecer o trabalho dos serventes, onde esses saibam como devem ser feitas as atividades, com quais materiais e equipamentos. Essas adequações das rotinas, juntamente com os POP's, além de uma fiscalização eficiente, podem evitar que muitos profissionais não usem os equipamentos disponibilizados para o desenvolvimento das atividades. Com as observações foi constatado que muitos fazem a troca de mop água por rodo, balde espremedor e pano de chão e do mop pó pela vassoura. Essa substituição pode ser a causa do pouco tempo do uso diária dos equipamentos encontrados nesta pesquisa.

Também observou-se que os POP's devem ser claros para os serventes de limpeza, para os supervisores e para os encarregados, esse dois últimos devem repassar os processos contidos nos procedimentos que os funcionários devem adotar em suas atividades, assim, proporcionando o adequado entendimento para os executores das tarefas. Nesses procedimentos devem conter qual o processo a ser feito, quem deve executar, quando, onde, como e com quais materiais e equipamentos, além disso, devem apontar para os cuidados com a segurança do trabalhadores.

Considerando que o objetivo geral deste estudo foi propor diretrizes de acompanhamento das atividades de limpeza visando minimizar os custos humanos dos profissionais, através da identificação dos agentes das causas do absenteísmo laboral relacionados ao uso dos equipamentos de limpeza, chegou-se à parte de discussão final da pesquisa e pode-se dizer que esse objetivo foi atingido de maneira parcial, pois a identificação das causas de afastamentos dos serventes de limpeza lotados no Campus Recife da UFPE foi obtida através da análise dos atestados médicos, bem como das respostas dos trabalhadores aos questionários, onde pode-se observar fatores que são causas para o absenteísmo, contudo não pode-se afirmar que os equipamentos objetos do estudo, ou seja, mop água, mop pó e enceradeira industrial sejam os principais motivos geradores das ausências. Esta afirmativa está baseada no tempo de uso dos equipamentos, ou seja, 1,4 h por turno para o conjunto mop para a função seca, 1,7 h conjunto mop para a função úmida e 0,5h enceradeira industrial, possivelmente esse tempo médio de atividade não seja determinante para gerar DORT, mas pode contribuir sobremaneira para os afastamentos dos profissionais que fazem uso desses equipamentos. Além disso, foi obtido que o desconforto para uso dos equipamentos não foram significativos e para 60,8% não havia desconforto na altura do cabo do conjunto mop para a função seca, para 58,6% não havia desconforto para altura do cabo do conjunto mop para a função úmida e para 56,5% o uso de enceradeira industrial não causava desconforto. Podendo significar que esses equipamentos por si só não sejam os motivadores dos afastamentos, mas para uma afirmativa embasada necessitaria de estudos com profissionais de limpeza que fazem uso desses equipamentos por períodos prolongados em seus turnos de trabalho.

Como sugestão para que o gestor, fiscal de contrato e prepostos da empresa terceirizada, além do SESST, visando uma minimização dos custos humanos dos profissionais de limpeza, elaborou-se algumas recomendação de ações ergonômicas e dos riscos ergonômicos no âmbito das segurança do trabalho:

O que?	Como?
Fazer uma ampla divulgação do PPRA – Programa de Prevenção de Risco Ambiental e do PCMSO – Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional para a comunidade universitária, proporcionando condições de se acompanhar o cronograma contido nos mesmos.	Disponibilizar os documentos no endereço eletrônico do setor que o contrato está subordinado.
Acompanhar mensal, através do gestor do contrato e do preposto da terceirizada, dos atestados apresentados pelos trabalhadores para verificação das causas dos afastamentos e tomadas de providências junto à área de medicina do trabalho da terceirizada.	Tabular os atestados médicos em planilha excel para a devida identificação das causas do absenteísmo.
Estabelecer que as empresas terceirizadas submetam, antes do início dos serviços contratados, ao Setor de Saúde e Segurança do Trabalho - SESST da UFPE procedimentos para uso dos equipamentos de limpeza, e que o SESST emita parecer contendo recomendações ergonômicas e de segurança do trabalho.	Apresentar ao Setor de Saúde e Segurança do Trabalho - SESST da UFPE os procedimentos para uso de equipamentos.
Analisar os acidentes de trabalho que	Na ocorrência de acidente de trabalho os

ocorram no âmbito do contrato, na análise deverá ter a participação do setor de segurança do trabalho da contratada e do Setor de Saúde e Segurança do Trabalho - SESST da Instituição, com a emissão de laudos com recomendações de segurança do trabalho para o caso.	setores responsáveis deverão emitir parecer sobre as causas e recomendar proposições para eliminar/reduzir os riscos.
Aplicar semestralmente o ICT para acompanhamento individual da capacidade para o trabalho dos serventes de limpeza terceirizado, propondo alternativas para melhoria das condições de saúde para os grupos com capacidade baixa e moderada.	Incluir nos contratos que as empresas contratadas realizem a aplicação do Índice de Capacidade para o Trabalho com todos os seus funcionários lotados no contrato e que apresente o resultado ao gestor do contrato.
Implantar dispositivos de segurança para uso de equipamentos elétricos de limpeza, principalmente a enceradeira industrial e se faça uma análise periódica das instalações elétricas e das tomadas para evitar sobrecarga e a ocorrência de acidentes e curto-circuito.	Verificar os ambientes que são necessários o uso dos equipamentos de limpeza que necessitam de eletricidade, para instalar dispositivos de segurança apropriados.
Estabelecer, através de profissional de ergonomia, a educação continuada para a postura adequada durante o uso dos equipamentos.	Incluir nos contratos de limpeza que deve ocorrer a educação continuada de postura para uso dos equipamentos de limpeza.
Envolver os profissionais de limpeza nos processos de elaboração dos POP's e com isso buscar adequar as características dos prédios da instituição	Ouvir os profissionais de limpeza sobre seu trabalho e elaborar os POP's de forma que se busque minimizar os problemas posturais e os riscos

em todos os procedimentos de limpeza.	ergonômicos.
Elaborar os planos de trabalhos do contrato em conjunto com os serventes e encarregados de limpeza, visando o direcionamento das atividades dos profissionais, o que pode evitar problemas de relacionamento com os usuários, pois os mesmos ditariam local, horário e tipo de ação que o servente estaria realizando.	Envolver os serventes para elaboração dos planos de trabalho de forma que os mesmos se sentissem autores da própria realização das suas tarefas.
Criar documento com as tarefas a serem realizadas, quais os produtos químicos que seriam usados, quais os equipamentos que deveriam ser manuseados e quais os equipamentos de proteção que devem ser utilizados.	Estabelecer que cada profissional tenha o devido conhecimento das atividades que deve desempenhar e quais as condições de trabalho que vai enfrentar.

Ainda, considerando que a UFPE proporcionou aos servidores a participação no mestrado através do incentivo a qualificação para o desenvolvimento pessoal e profissional, foi desenvolvido ao longo dos estudos, com aporte das disciplinas ofertadas pelo programa e com as análises das tarefas e das atividades dos serventes de limpeza, uma reformulação das tarefas elencadas no contrato firmado entre a terceirizada e a UFPE (Apêndice – H), as quais foram agrupadas por tipo de ambiente, ou seja, foram elencadas tarefas para: biotério, Copas e refeitórios, salas administrativas, salas de aula, laboratório, biblioteca, auditório, áreas comuns: hall, corredores e escadas e área externa: pátios internos, jardins internos e NEFD, além das clínicas odontológicas, do NAI e do NCE. A reformulação proposta foi aceita e já está em fase de implantação pela Superintendência de Infraestrutura da UFPE, as novas rotinas podem ser observadas no anexo II desta pesquisa. Onde, também, foram redistribuídas tarefas que eram diárias para semanais e semanais para mensais ou mesmo eventuais, assim facilitando as atividades dos serventes.

Além disso, acrescentou-se um modelo de plano de trabalho para os servente de limpeza que pode ser visto no apêndice - I, o qual foi discutido e proposto ao longo deste estudo, o mesmo também foi aceito pela Superintendência de Infraestrutura da UFPE, a qual está dando um prazo para que a empresa possa elaborar os planos de trabalho individual dos seus trabalhadores.

Destarte, acredita-se que os objetivos propostos para a pesquisa foram atendidos, todavia existe necessidade de se aprofundar nesse tema para poder chegar a uma conclusão se os equipamentos elencados para análise são causadores de distúrbios osteomusculares nos profissionais de limpeza, fazendo uma correlação com o tempo de execução das atividades.

Como relevância para a Instituição, o estudo apresentou e foi adotada a reformulação das rotinas de trabalho dos serventes de limpeza, as quais estão sendo acrescidas ao contrato, também foi adotado pela UFPE o modelo do plano de trabalho de limpeza sugerido e a empresa terceirizada ir adotar para cada servente, além disso, serão confeccionados os POP's específico para as rotinas de limpeza do Campus Recife.

O estudo mostrou que existem necessidades de trabalhos futuros que envolvam os serventes de limpeza, como: Estudos biomecânicos durante o uso dos equipamentos de limpeza, análise antropométrica dos profissionais de limpeza para comparar com os equipamentos usados na execução dos serviços, pesquisa comparativa para se saber os motivos de afastamentos dos servente de limpeza em outras instituições ou empresas de grande porte, elaboração de planilha de encargos sociais específicos dos locais da prestação de serviço, tomando por base o absenteísmo dos trabalhadores do ambiente, avaliação da influências dos produtos químicos sobre os afastamentos dos profissionais e investigar os afastamentos do efetivo do quadro da UFPE.

Algumas limitações ao longo da pesquisa se apresentaram, tais como: o tempo pelo trabalho administrativo exercido ao longo da pesquisa e pelos prazos da própria pesquisa, o pesquisador trabalhou com parte da população da pesquisa, funcionários afastados por férias e por doenças provocadas pelos mosquito aedes aegypti e a literatura com abordagem da limpeza e dos equipamentos de limpeza

REFERÊNCIAS

ABERGO - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ERGONOMIA. Disponível em: <http://www.abergo.org.br/internas.php?pg=o_que_e_ergonomia>. Acesso em: 28 mai 2014.

ABRALIMP - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO MERCADO DE LIMPEZA PROFISSIONAL. Disponível em: <<http://www.abralimp.org.br/modulos/noticias/descricao.php?cod=1142>>. Acesso em: 30 mai 2014.

_____. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO MERCADO DE LIMPEZA PROFISSIONAL. Disponível em: <http://abralimp.org.br/modulos/noticias/imprimir.php?cod=251>. Acesso em: 30 mai 2014.

ALBERICI, Rosana Maria; PONTES, FFF de. **Reciclagem de óleo comestível usado através da fabricação de sabão**. Engenharia ambiental, Espírito Santo do Pinhal, v. 1, n. 1, p. 073-076, 2004.

ALENCAR, M. C. B.; OTA, N. H. **O afastamento do trabalho por LER/DORT: repercussões na saúde mental**. Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo, v. 22, n. 1, p. 60-67, 2011.

ALVAREZ, M. S. B. **Terceirização: parceria e qualidade**. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no serviço público: reflexões sobre seu limite constitucional**. Dissertação de Mestrado Direito. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

ANTÃO, Andréa Martins de Lima. **Diagnóstico das condições de trabalho em altura e proposta de ferramentas de análise de risco** / Andréa Martins de Lima Antão – Recife: UPE, Escola Politécnica, 2014.

ANTUNES, Ricardo e PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Serv. Soc. Soc. [online]. 2015, n.123 [citado 2015-09-14], pp. 407-427 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 2317-6318. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.030>. Acesso em: 10 set 2015.

ARAÚJO, Jane Pereira. **Afastamento do trabalho: Absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior**. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde da Universidade de Brasília. Brasília, 2012.

AZEVEDO, Eliza Regina Fonseca de. **Análise do trabalho e da saúde das mulheres que desempenham a função de limpeza no polo universitário de volta redonda**. 2015.

BARROS, V. A. ; SILVA, L. R. **A pesquisa em História de Vida**. In: I. B. Goulart (org.) *Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos*. (pp.134-158). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BELTRAME, Marlice Tatsch. **Hábitos saudáveis e capacidade para o trabalho em trabalhadores do serviço hospitalar de limpeza**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2014.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho**. Disponível em: <file:///C:/Users/Manoel%20de%20Castro/Downloads/AEPS_2014_final.pdf/>. Acesso em: 13 mar 2016.

_____. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Regulamento Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**.

_____. Presidência da República. Decreto-Lei n. 2 271. 7 jul. 1997. **Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências**. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 8 jul.1997.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instrução Normativa SLTI/MPOG nº 02, de 30/04/2008**. Disponível em: . Acesso em: 06 jun. 2015.

_____. Norma Regulamentadora Nº 06 – **Equipamento de Proteção Individual**, de 08 de junho de 1978. Disponível em Acessado em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814CD7273D014D34C6B18C79C6/NR-06%20\(atualizada\)%202015.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814CD7273D014D34C6B18C79C6/NR-06%20(atualizada)%202015.pdf) Acesso em: 10 ago. 2015.

_____. **Normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho. NR 12 – Máquinas e equipamentos**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp>. Acesso em: 10 mar. 2016.

_____. **Consolidação das leis trabalhistas**. < [http://www. planalto. gov. br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452. htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Disponível em: 28 mar 2016.

_____. Ministério da Saúde. **Classificação Internacional de Doenças**. Disponível em <http://www.datasus.gov.br/cid10/V2008/cid10.htm>. Acesso em 08 de março de 2016.

_____. Ministério da Saúde. **Instrução normativa INSS/DC, N.º 98 de 5 de dezembro de 2003. Atualização clínica das lesões por esforços repetitivos (LER) / distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 2003.

BRALIMPIA. Produtos. <<http://www.bralimpia.com.br/>>. Disponível em: 28 mar 2016.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **O trabalho como determinante do processo saúde-doença**. Revista de Sociologia da USP, V. 27 n.1: São Paulo, 2015.

CAROLO, A. **Lesões Músculo-esqueléticas Ligadas ao Trabalho (LMELT) nos Cantoneiros de Limpeza/Recolha de Resíduos Urbanos**. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa. Lisboa, 2011.

CASA DO CONSTRUTOR. **Ferramentas para limpeza**. <<http://www.casadoconstrutor.com.br/familia/ferramentas-para-limpeza>> Disponível em 28 mar 2016

CAVALCANTE, O.J. **A Terceirização das Relações Laborais**. Editora LTr. São Paulo, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos – O capital humano das organizações**; São Paulo, editora Campus, 2009.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO – CGU. **Relatório de avaliação por área de gestão nº 3 gastos do governo federal com terceirização de serviços de vigilância, limpeza e conservação predial**. disponível em: <http://sistemas2.cgu.gov.br/relats/uploads/6939_%20rag_terceirizacao.pdf> acesso em: 10 mai 2016.

CORLETT, E.N.; MANENICA I. **The effects and measurement of working postures**. *Applied Ergonomics*, v. 11, n.1, p.7-16, 1980

COSTA, F. B. da. **Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social**. São Paulo: Globo, 2004.

COUTO, H. A. **Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana** [vols. 1 e 2]. Belo Horizonte, Ergo Editora, 1995.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: Ltr, 2015.

CYBIS, W.; BETIOL, A. H.; FAUST, R. **Ergonomia e Usabilidade: Conhecimento, Métodos e Aplicações**. São Paulo: Novatec, 2007.

DANIELLOU, F. **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgar Blücher, 2004.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil (Relatório)**. Brasília/DF, 2003. Disponível em www.dieese.org.br. Acesso em 11 jan. 2016.

DIEESE - DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS; CUT - CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos.** - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DIOGO, Maria Fernanda; MAHEIRIE, Kátia. **De balde e vassoura na mão: os sentidos que mulheres serventes de limpeza atribuem aos seus trabalhos.** Revista Mal Estar e Subjetividade, v. 7, n. 2, p. 557-579, 2007.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**, *Revista Produção*, Vol. 14, No. 3, pp. 27-34, 2004.

DRESCH, Gabriella Ane; FAUX, Stéphanie; VIEIRA ZANARDINE, Lincoln Renato. **As trabalhadoras da limpeza de uma instituição pública de ensino superior: gênero, terceirização e precarização.** Revista Vernáculo,[S.l.], nov. 2014. ISSN 237-4021. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/vernaculo/article/view/38003/25636>> Acesso em 30 abr 2016.

DUFFY, Mignon. **Doing the dirty work: gender, race, and reproductive labor in historical perspective.** Gender & Society. Disponível em: <<http://gas.sagepub.com/cgi/content/abstract/21/3/313>>. Acesso em: 12 de abril de 2016.

DUL, Jan; WEERDEMEESTER, Bernard. **Ergonomia Prática.** São Paulo: Blücher, 2012.

ESTENDER, Antonio Carlos; MACEDO, Daniela Luiza de; AZEVEDO, Elis Regina. **Vantagens e desvantagens em terceirizar atividades.** Revista Científica do ITPAC, Araguaína, v.8, n.1, Pub.3, Janeiro 2015

FANTAZIA, Miriam Malacize. **Perfil do adoecimento dos trabalhadores de campus universitário do interior paulista: análise dos dados de absenteísmo por motivo de doença.** Dissertação apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista - Campus de Botucatu, 2015

FALCÃO, Cristiane Soares; SOARES, Marcelo Marcio. **Usabilidade de Produtos de Consumo: Uma análise dos conceitos, métodos e aplicações.** Disponível em: <<http://estudosemdesign.emnuvens.com.br/design/article/view/131>> Acesso em 30 jul 2015.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **A Terceirização no Serviço Público.** Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, n. 79, p. 132-139, jan. 1996.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Aurélio século XXI: o dicionário da língua Portuguesa.** 3. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, Lucas Lima; DELATIM, Fernanda Mardegan; VILELA, Forlan Luciano; DIAS, Andreia. **Intervenção fisioterapêutica na prevenção dos DORT em auxiliares de limpeza**. Revista Pesquisa em Fisioterapia, Salvador, 2013

FIALHO, Francisco e SANTOS, Neri dos. **Manual de análise ergonômica no trabalho**. Curitiba, Gênesis Editora, 1997.

FORPLAD – Forum Nacional de Pro-reitores de Planejamento e Administração das Instituições Federais de Ensino Superior – IFES. **Manual de Fiscalização de Contratos das Instituições Federais de Ensino Superior** – IFES, 2015.

FUNDAÇÃO EUROPEIA. **A prevenção do absentismo no trabalho. Sinopse da investigação**. Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias, L-2985, Luxemburgo, 1997.

GARCIA, Alessandro Barreta. **Representações sociais da cultura corporal de lazer entre mulheres auxiliares de limpeza**. Lecturas: Educación física y deportes, n. 85, p. 22, 2005.

GAZETA DA ILHA. **Barcelona se oferece como plano B para 2016**. Disponível em : http://antigo.gazetadailha.com.br/noticia.php?not_id=6879 Acesso em: 30 jan 2016.

GHISLENI, Angela Peña; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Trabalhador contemporâneo e patologias por hipersolicitação**. Psicol. Reflex. Crit., Porto Alegre , v. 18, n. 2, p. 171-176, ago. 2005 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722005000200004&lng=pt&nrm=iso>. acesso em: 11 maio 2016.

GOMES, F. Guedes. Conflito social e welfare state: **Estado e desenvolvimento social no Brasil**. Rev. Adm. Pública [online]. 2006, vol.40, n.2, pp. 201-234. ISSN 0034-7612. . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122006000200003&script=sci_arttext. Acesso em 11 jan. 2016.

GRANDJEAN, E. **Manual de ergonomia: adaptando o trabalho ao homem**. Porto Alegre, Bookman, 1998.

GUIMARÃES, L. B. de M. **Ergonomia de Produto** (2) (5 ed.). Porto Alegre: FEENG, 2006.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo – a prática da ergonomia**. São Paulo: Edgard Blucher, 2004.

HAIM, L. Salvator; SUANO, Marlene; MENEZES, João Manoel S. Bezerra. **A história da limpeza profissional no Brasil**. GPA Projetos Culturais - São Paulo, 2012.

HOSPITAL REGIONAL DE ASSIS. **Manual do Serviço de Higiene Hospitalar. . Núcleo de Higiene Hospitalar Serviço de Controle de Infecção Hospitalar. Versão 04 – dez/12. Disponível em:**

<http://www.hra.famema.br/ccih/manual_higiene_hospitalar_dez-2012.pdf> Acesso em 30 jul 2015.

IBGE Cidades. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/uf.php?lang=&coduf=26&search=pernambuco>> Acesso em 30 abr 2016.

_____. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua - 2015. Disponível em:

ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita/Renda_domiciliar_per_capita_2015_20160420.pdf Acesso em: 30 abr 2016.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 2ª edição. São Paulo: Editora Edgard Blucher, 2005.

INTERNATIONAL STANDARTIZATION ORGANIZATION. ISO 9241-11: **Ergonomic requirements for office work with visual display terminals**, Part 11: guidance on usability.1998.

ISO 9241-11. 1998. Geneva, **Switzerland, International Organization Standardization**.

KUMAR, Rupesh; KUMAR, Shrawan. **Musculoskeletal risk factors in cleaning occupation—A literature review**. International Journal of Industrial Ergonomics, v. 38, n. 2, p. 158-170, 2008.

JORDAN, Patrick W. **An introduction to usability**. London. Taylor & Francis, 1998.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas S.A.,2010, p.47.

LEIRIA, Jeronimo Souto. **Terceirização passo a passo: O caminho para a administração pública e privada**. 2 ed. Revisada. Porto Alegre. Sagra-DC Luzzatto, 1993.

LINDEN, Carlos de Souza Van Der ; GUIMARAES, Lia Buarque de Macedo. **Demanda ergonômica de funcionários de serviço de governança e higienização de hospital a partir de abordagem macroergonomica e participativa**. Disponível em http://www.producao.ufrgs.br/arquivos/publicacoes/cleonice_s_rocha.pdf Acesso em: 20 mar 2016.

LIRA, Mario José de. **Avaliação da exposição ocupacional a poeiras de madeiras no processamento de madeiras na cadeia de fornecedores da construção civil** / Mario José de Lira. – Recife: UPE Escola Politécnica , 2014.

LOUHEVAARA, V. **Job demand na physical Fitnees**. In: KARKWOWSKI, W; MARRAS, W.S (ed). The occupational Ergonomics Handbook. LOno; CRC, 2000.

MAGGI B.; TERSAC. G. **O trabalho e a abordagem ergonômica**. In: DANIELLOU, F. et al. (Orgs.). *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. São Paulo: Edgard Blucher, 2004.

MARRAS, J.P. **Administração de Recursos Humanos**. 3ª Ed. São Paulo Futura, 2000.

MÁSCULO, Francisco Soares; VIDAL, Mário Cesar (orgs). **Ergonomia: Trabalho adequado e eficiente**. Rio de Janeiro: Elsevier: ABEPRO, 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Norma Regulamentadora nº 17**,1992.

MONTMOLLIN, M. . **A ergonomia**. Lisboa :Instituto Piaget, 1990.

MORAES, Paulo Wenderson Teixeira; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **As LER/DORT e os fatores psicossociais**. Arq. bras. psicol., Rio de Janeiro , v. 65, n. 1, p. 02-20, jun. 2013 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672013000100002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 11 abr. 2016.

MORAES, Ana Maria de e MONT'ALVÃO, Cláudia. **Ergonomia: conceitos e aplicações**. 2a.ed. Série Design. Rio de Janeiro, Editora 2AB, 2000WISNER, A. Por dentro do trabalho: ergonomia, método e técnica. São Paulo, Oboré, 1987.

NIELSEN, J., **Usability Engineering**, Morgan Kaufmann, 1993.

NORMAN, Donald A.. **Princípios de design para compreensão e usabilidade**. In: *O design do dia-a-dia*. Tradução de Ana Deiró. Rio de Janeiro: Rocco, 2006.

ÖHRLING, Therese; KUMAR, Rupesh; ABRAHAMSSON, Lena. **Assessment of the development and implementation of tools in contract cleaning**. Applied Ergonomics, Volume 43, Issue 4, July 2012, Pages 687-694.

OLIVEIRA, Mohana Kruger. **Identificação das causas da rotatividade na função de servente de limpeza**. 2016.

PARISI JÚNIOR, Gerlando; VASCONCELOS Bianca; BARKOKEBAS JUNIOR, Béda.; PARISI, Pâmella. Revista Sodebras – volume 9 – nº 98 – fevereiro/ 2014. **Gerenciamento dos procedimentos de segurança e saúde do trabalho de empresas subcontratadas/terceirizadas em empresa da construção civil - estudo de caso**. disponível em; < <http://www.sodebras.com.br/edicoes/n98.pdf>> acesso em: 11 abr 2016.

PASTORE, José. **Terceirização: necessidade para a economia, desafio para o direito**. São Paulo: LTr, 2015.

PEKKARINEN, Anneli .**Development in Professional Cleaning Work Brings Challenges to Ergonomics**. The Ergonomics Open Journal, 2009, 2: 40-46. Finnish Institute of Occupational Health, Ergonomics and Usability, Finland.

REIS, Maria Carlos. **A história do sabão**. Disponível em: http://naturalink.sapo.pt/Natureza-e-ambiente/interesse/content/A-historia-do-sabao?bl+1&viewall=true#Go_1 Acesso em: 10 mar. 2016.

REVISTA PROTEÇÃO. Disponível em: < http://www.protecao.com.br/noticias/doencas_ocupacionais/ler_dort_atinge_3,5_milhoes_de_trabalhadores/AnjyAcjy/9585> Acesso em: 11 abr 2016.

REVISTA HIGPLUS. Ano 8 nº 32, São Paulo, 1º trimestre, 2015.

RIBEIRO, Cristina Aparecida Neves. **Perfil do absenteísmo por lombalgia nos servidores públicos municipais da cidade de Goiana**. Dissertação de Mestrado do Programa de Pós-graduação em Ciências da Saúde da Universidade de Brasília. Brasília, 2010.

RIBEIRO NETO, João Batista M.; TAVARES, José da Cunha.;HOFFMANN, Silvana Carvalho. **Sistemas de Gestão Integrados: Qualidade, Meio Ambiente, Responsabilidade Social e Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2008.

RODRIGO, Enio. "Eles, robôs cada vez mais perto de nós." *Ciência e Cultura* 66.2, 2014

RODRIGUES, Celeste de Souza; FREITAS , Rosiene Maria de; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; BASSI , Iara Barreto; MEDEIROS, Adriane Mesquita de. **Absenteísmo-doença segundo autorrelato de servidores públicos municipais em Belo Horizonte**. Revista Brasileira de Estudo de População. Rio de Janeiro, v. 30, Sup., p. S135-S154, 2013

ROMHER. Enceradeiras.
<http://romherenceradeiras.com.br/site/categoria.php?id=106&sub=82016>>
Disponível: em 28 mar 2016.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de segurança e higiene ocupacional**. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, M. C. O.; LIMA, F. P. A.; MURTA, E. P.; MOTTA, G. M. V. **Desregulamentação do trabalho e desregulação da atividade: o caso da terceirização da limpeza urbana e o trabalho dos garis**. Produção, v. 19, n. 1, p. 202-213, 2009.

SEIFERT, Ana María; MESSING, Karen. **Cleaning up after globalization: an ergonomic analysis of work activity of hotel cleaners**. Antipode, v. 38, n. 3, p. 557-578, 2006.

SILVA, Marcos Marcelino. **Absenteísmo: consequências e impactos na gestão de pessoas**. Revista Especialize on-line IPOG. Goiana. 7ª Edição, nº 7, vol. 1 julho, 2014.

SILVA, JCP; PASCHOARELLI, LC., orgs. **A evolução histórica da ergonomia no mundo e seus pioneiros** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. 103 p. ISBN 978-85-7983-120-1. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.

SIMÕES, Mariana Roberta Lopes; ROCHA, Adelaide De Mattia. **Absenteísmo-doença entre trabalhadores de uma empresa florestal no Estado de Minas Gerais, Brasil**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2014

SOUZA, Raulene de Souza; CORTEZ, Elaine Antunes; DO CARMO, Thalita. **Doenças ocupacionais dos trabalhadores de limpeza em ambiente hospitalar: proposta educativa para minimizar a exposição**. Enfermería Global, n. 42, p. 537, 2016.

SOUZA, Milena do Rego de. **Gestão em segurança e saúde do trabalho na construção civil: um estudo de caso em obra viária de construção pesada** / Milena do Rego de Souza – Recife: UPE, Escola Politécnica, 2014.

TILEY, Alvin R. **As medidas do homem e da mulher**. Alvin R. Tilley, Henry Dreyfuss Associates; tradução Alexandre Salvaterra - Porto Alegre: Bookman, 2005.

THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação**. 14.ed. aumentada. São Paulo: Cortez, 2005.

TUOMI, K. et al. **Índice de capacidade para o trabalho**. Tradução de F. M. Fischer. Helsinki: Instituto de Saúde Ocupacional, 2005.

UFPE. Universidade Federal de Pernambuco. **Contrato administrativo nº 88/2012 de prestação de serviços de limpeza e conservação que fazem entre si a Universidade Federal de Pernambuco e a empresa Conservgomes Serviços Ltda**. Recife, 2012.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Escola de Química Verde**. Disponível em; <<http://www.usp.br/quimicaverde/>> Acesso em : 30 mar 2016.

VIDAL, Mario César Rodríguez. **Guia para Análise Ergonômica do Trabalho (AET) na empresa: uma metodologia realista, ordenada e sistematizada**. Rio de Janeiro, Editora Virtual Científica, 2003.

ZAGATTO, Thiago Anderson. **Inovação nos serviços de limpeza na administração pública – idealismo ou necessidade?** Revista do TCU. Edição de Maio/agosto 2015. Disponível em : <http://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/download/1309/1388> Acesso em: 12 abr 2016.

ZOCK, J. P. **World at work: cleaners. Occupational and environmental medicine**, v. 62, n. 8, p. 581-584, 2005.

WISNER, A. **Por dentro do trabalho: Ergonomia, método e técnica**. São Paulo: FTD/Oboré, 1987.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho: textos selecionados em ergonomia**. São Paulo: Fundacentro, 1994.

WHO STUDY GROUP ON AGING; WORKING CAPACITY. **Aging and Working Capacity: Report of a WHO Study Group**. World Health Organization, 1993.

WOODS, V.; BUCKLE, P. **Musculoskeletal ill health amongst cleaners and recommendations for work organisational change**. International Journal of Industrial Ergonomics, v. 36, n. 1, p. 61-72, 2006.

APÊNDICE – A - PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

(Adaptado de BELTRAME, 2014; NASS, 2015)

1. Data de nascimento: / /
2. Sexo: ☐ Masculino ☐ Feminino
3. Escolaridade: ☐ Ensino Fundamental Incompleto ☐ Ensino Fundamental Completo ☐ Ensino Médio Incompleto ☐ Ensino Médio Completo ☐ Graduação Incompleta ☐ Graduação Completa ☐ Pós-Graduação Incompleta ☐ Pós-Graduação Completa
4. Como se classificaria a respeito de sua cor da pele? ☐ Branca ☐ Preta ☐ Parda ☐ Amarela ☐ Indígena
5. Situação conjugal: ☐ Casado (a) ou companheira (o) ☐ Solteiro (a) ou sem companheira (a) ☐ Viúvo (a) /separado ou divorciado
6. Número de filhos: ☐ Nenhum Pule para 7 ☐ Um filho ☐ Dois filhos ☐ Três filhos ☐ Mais de três filhos
Quantos filhos menores de 6 anos _____
7. No mês passado quanto ganharam, aproximadamente, você e as pessoas que moram com você? (trabalho ou aposentadoria). R\$ _____
8. Quantas pessoas (adultos e crianças), incluindo você, dependem dessa renda para viver?(Inclua dependentes que recebem pensão alimentícia): _____Pessoas
9. Qual o grau de satisfação com a sua remuneração.
☐ Muito satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Pouco satisfeito

APÊNDICE – B - PERFIL PROFISSIONAL

(Adaptado de BELTRAME, 2014; NASS, 2015)

1. Qual seu turno de trabalho?	
☐	Manhã/Tarde (entre 7 e 17h)
☐	Tarde/Noite (entre 12 e 22h)

2. Tempo de trabalho nesta Instituição:	
	Mês (es)
	Ano(s)

3. O número de serventes de limpeza de seu local de trabalho é:	
☐	Suficiente
☐	Insuficiente

4. Você fez curso para ser servente de limpeza?	
☐	Não
☐	Sim

5. Qual o tempo de trabalho total como servente de limpeza?	
	Mês (e)s
	Ano(s)

6. Você tem tido tempo para o lazer?	
☐	Não
☐	Às vezes
☐	Sim - Qual (is) _____

7. Possui outro emprego: (pode ser sem carteira assinada)	
☐	Não *Se a resposta for Não, pule para a questão 10.
☐	Sim

8. Carga horária semanal desse outro emprego:	Horas
---	-------

9. Tempo total de trabalho no outro emprego:	
	Mês (es)
	Ano(s)

10. Você recebe treinamento para usar equipamento de limpeza?	
☐	Não
☐	Sim

11. Quanto tempo por turno de trabalho você usa o conjunto mop para a função	
--	--

seca (MOP PÒ).	
Minutos	Horas

12. Quanto tempo por turno de trabalho você usa o conjunto mop para a função úmida (MOP ÁGUA).	
Minutos	Horas

13. Quanto tempo por turno de trabalho você usa a enceradeira industrial.	
Minutos	Horas

14. A altura do cabo do conjunto mop para a função seca (MOP PÓ) lhe causa desconforto.	
☐ Não	
☐ Às vezes	
☐ Sim	

15. A altura do cabo do conjunto mop para a função úmida (MOP ÁGUA) lhe causa desconforto.	
☐ Não	
☐ Às vezes	
☐ Sim	

16. O uso da enceradeira industrial lhe causa desconforto.	
☐ Não	
☐ Às vezes	
☐ Sim	

17. Seu chefe (encarregado) lhe orienta quanto ao uso dos equipamentos de limpeza?	
☐ Não	
☐ Sim	

18. Você se sente seguro ao usar os equipamentos de limpeza?	
☐ Não	
☐ Sim	

19. Você tem medo que o contrato da sua empresa com a UFPE encerre?	
☐ Não	
☐ Sim	

APÊNDICE – C - ASPECTOS DE SAÚDE

(Adaptado de BELTRAME, 2014;NASS, 2015)

1. Fuma?
☐ Nunca Fumei
☐ sim, fumo
☐ fumei, mas parei.
2. Há quanto parou de fumar?
Mês (es)
Ano(s)
3. Número de cigarros consumidor por dia?
Cigarros
4. Consume bebida alcoólica?
☐ sim - Quanto por semana _____
☐ não
5. Faz uso de medicação?
☐ sim - Qual (is) _____
☐ não
6. Por indicação médica?
☐ sim
☐ não
7. Altura
Cm
8. Peso
Kg
8. Horas de sono
Horas
9. Faz exame periódico ou vai ao médico anualmente?
☐ sim
☐ não
10. Seu peso aumentou depois que começou a trabalhar como servente de limpeza?
☐ sim
☐ não

APÊNDICE – D – CARTA DE ANUÊNCIA

(Adaptado do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos/UFPE, 2015)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO – CAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA – PPErgo
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL

CARTA DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins, que aceitaremos (o) a pesquisador (a) Manoel Heleno de Castro, a desenvolver o seu projeto de pesquisa DISCUSSÃO SOBRE O ABSENTEÍSMO LABORAL DOS PROFISSIONAIS DE LIMPEZA QUE PRESTAM SERVIÇO NO CAMPUS RECIFE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, que está sob a coordenação/orientação do(a) Prof. (a) Laura Martins Bezerra, cujo objetivo é identificar os agentes das causas do absenteísmo laboral dos serventes de limpeza para questionar se estão relacionados à usabilidade dos equipamentos de limpeza, para propor diretrizes de acompanhamento das atividades de limpeza visando minimizar os custos humanos dos profissionais, nesta Universidade federal de Pernambuco. Esta autorização está condicionada ao cumprimento do (a) pesquisador (a) aos requisitos da Resolução 466/12 e suas complementares, comprometendo-se o/a mesmo/a utilizar os dados pessoais dos sujeitos da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades. Antes de iniciar a coleta de dados o/a pesquisador/a deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Recife, em 28 de outubro de 2015.

APÊNDICE – E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Adaptado do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos/UFPE, 2015)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO – CAC PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA – PPErgo CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (Resolução 466/2012 do CNS)

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa DISCUSSÃO SOBRE O ABSENTEÍSMO LABORAL DOS PROFISSIONAIS DE LIMPEZA QUE PRESTAM SERVIÇO NO CAMPUS RECIFE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, que está sob a responsabilidade do pesquisador MANOEL HELENO DE CASTRO, residente à BR 232 KM 32 – Bloco 01 Apto 105 - Bonança – Moreno/PE, CEP: 50.800-000 – Telefone (81) 98781-9174, (podendo receber inclusive ligações a cobrar), e-mail: manoel.heleno@ufpe.br, e está sob a orientação do Prof^a. Dr^a. Laura Martins Bezerra. Telefone: (81) 99959-9409, e-mail: bmartins.laura@gmail.com.

Caso este Termo de Consentimento contenha informações que não lhe sejam compreensíveis, as dúvidas podem ser tiradas com a pessoa que está lhe aplicando o questionário, e apenas ao final, quando todos os esclarecimentos forem dados, caso concorde com a realização do estudo pedimos que rubrique as folhas e assine ao final deste documento, que está em duas vias, uma via lhe será entregue e a outra ficará com o pesquisador responsável.

Caso não concorde, não haverá penalização, bem como será possível retirar o consentimento a qualquer momento, também sem nenhuma penalidade.

O estudo proposto tem como objetivo Identificar os agentes das causas do absenteísmo laboral (ausências do trabalho por falta, licenças médicas, acidentes de trabalho, licenças maternidade, etc) dos serventes de limpeza para questionar se estão relacionados à usabilidade dos equipamentos de limpeza, para propor diretrizes de acompanhamento das atividades de limpeza visando minimizar os custos humanos dos profissionais.

A coleta de dados será realizada através de questionários, o qual deverá ser preenchido com a orientação do pesquisador em grupos, esses questionários terão aspectos sobre a capacidade para o trabalho, aspectos sociodemográficos (idade, sexo, escolaridade, etc) aspectos laborais (turno de trabalho, tempo como servente, etc) e de saúde (se fuma, se usa medicação) e aplicação de um mapa corporal (desenho do corpo humano) para identificação das dores dos profissionais nos últimos 12 meses, garantindo a possibilidade de inferência de dados não coletados pela observação. Também serão feitas filmagens dos serventes durante as atividades de limpeza, bem como fotografias para analisar as posturas adotadas no uso dos equipamentos de limpeza.

As perguntas não serão invasivas à intimidade dos participantes, entretanto, esclareço que a participação na pesquisa pode gerar desconforto como resultado da exposição de opiniões pessoais em responder perguntas que envolvem as

próprias ações. Também poderá gerar intimidação, pelo fato do pesquisador trabalhar na mesma instituição e exercer a função de Coordenador Administrativo e Financeiro da Superintendência de Infraestrutura. Os questionários serão respondidos em grupos e os participantes terão garantidas pausas no preenchimento, a liberdade de não responder as perguntas quando a considerarem constrangedoras, podendo interromper o preenchimento a qualquer momento. Em caso de encerramento do preenchimento dos questionários por qualquer fator descrito acima, o pesquisador solicita autorização para estabelecer contato posterior, a fim de verificar os possíveis danos ocasionados e proceder quanto a novas orientações e encaminhamentos a profissionais especialistas e serviços disponíveis, se necessário, visando o bem-estar de todos os participantes.

Como benefício direto, essa pesquisa poderá auxiliar na redução dos custos humanos dos serventes de limpeza quanto a utilização dos equipamentos. Como benefício indireto, a participação nesta pesquisa auxiliará a instituição na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando maiores informações e discussões para o desempenho da atividade de servente de limpeza no âmbito da UFPE, bem como para outras instituições, pois a atividade de limpeza é considerada essencial, além disso, contribuirá para a construção de novos conhecimentos e para a identificação de novas alternativas e possibilidades para minimizar os adoecimentos no exercício da função. O pesquisador realizará o acompanhamento de todos os procedimentos e atividades desenvolvidas durante o trabalho.

Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser pelo responsável do estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a sua participação. Os dados coletados nesta pesquisa através das gravações e de fotografias ficarão armazenados em computador pessoal, sob a responsabilidade do pesquisador, no endereço acima informado, pelo período mínimo de 5(cinco) anos.

Nada lhe será pago e nem será cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária, mas fica também garantida a indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pelo pesquisador.

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE no endereço: (Avenida da Engenharia s/n – 1º Andar, sala 4 - Cidade Universitária, Recife-PE, CEP: 50740-600, Tel.: (81) 2126.8588 – e-mail: cepccs@ufpe.br).

(assinatura do pesquisador)

APÊNDICE – F – CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIO (A)

(Adaptado do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos/UFPE, 2015)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO – CAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA – PPErgo
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIO (A)

Eu, _____, CPF _____, abaixo assinado, após a leitura (ou a escuta da leitura) deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com o pesquisador responsável, concordo em participar do estudo DISCUSSÃO SOBRE O ABSENTEÍSMO LABORAL DOS PROFISSIONAIS DE LIMPEZA QUE PRESTAM SERVIÇO NO CAMPUS RECIFE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, como voluntário (a). Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pelo pesquisador sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Local e data _____

Assinatura do participante: _____

Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e o aceite do voluntário em participar. (02 testemunhas não ligadas à equipe de pesquisadores):

Nome: _____

Assinatura: _____

Nome: _____

Assinatura: _____

APÊNDICE – G – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTO

(Adaptado do Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos/UFPE, 2015)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO – CAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ERGONOMIA – PPErgo
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL

TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM E DEPOIMENTO

Eu _____, CPF _____, RG _____, depois de conhecer e entender os objetivos, procedimentos metodológicos, riscos e benefícios da pesquisa, bem como de estar ciente da necessidade do uso de minha imagem e/ou depoimento, especificados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), AUTORIZO, através do presente termo, os pesquisadores Manoel Heleno de Castro e Laura Martins Bezerra do projeto de pesquisa intitulado “DISCUSSÃO SOBRE O ABSENTEÍSMO LABORAL DOS PROFISSIONAIS DE LIMPEZA QUE PRESTAM SERVIÇO NO CAMPUS RECIFE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO” a realizar as fotos/filmagem que se façam necessárias e/ou a colher meu depoimento sem quaisquer ônus financeiros a nenhuma das partes. Ao mesmo tempo, libero a utilização destas fotos/imagens (seus respectivos negativos) e/ou depoimentos para fins científicos e de estudos (livros, artigos, slides e transparências), em favor dos pesquisadores da pesquisa, acima especificados, obedecendo ao que está previsto nas Leis que resguardam os direitos das crianças e adolescentes (Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, Lei N.º 8.069/ 1990), dos idosos (Estatuto do Idoso, Lei N.º 10.741/2003) e das pessoas com deficiência (Decreto Nº 3.298/1999, alterado pelo Decreto Nº 5.296/2004).

_____, em ____/____/____.

Entrevistado

Responsável Legal CPF e IDT (Caso o entrevistado seja menor - incapaz)

Pesquisador responsável pela entrevista

APÊNDICE - H – REFORMULAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DOS TIPOS E FREQUÊNCIA DOS SERVIÇOS.

(Adaptado pelo autor, 2016)

DISCRIMINAÇÃO DOS TIPOS E FREQUÊNCIA DOS SERVIÇOS

Os serviços adiante discriminados estão divididos em: Áreas internas e áreas internas insalubres; Áreas assemelhado a médico-hospitalar e Áreas externas. São partes integrantes do Contrato firmado, cujas rotinas estabelecidas devem ser seguidas rigorosamente pela Contratada. Todas as rotinas devem ser comprovadas através de planilhas de trabalho com os dados da execução, como: material e equipamento utilizados e efetivo empregados, conforme modelo de Plano de Trabalho de Limpeza constante do Anexo II - A. As Tarefas das rotinas definidas para as áreas Assemelhadas a Médico-Hospitalares, se orientam por um excelente padrão de qualidade nos serviços, fundamentam-se em normas técnicas vigentes. A Contratada deverá, num prazo de 3 meses a contar da assinatura do termo aditivo, adequar o POP - Procedimento Operacional Padrão de cada tipo de atividade. Modificações e alterações que vierem a ser propostas deverão ser submetidas à Administração, que examinará sua implementação mediante aditivos ao termo contratual.

ÁREAS INTERNAS E ÁREAS INTERNAS INSALUBRES					
SETOR	Nº	TAREFA	Diariamente	Semanalmente	Eventualmente
Biotério	1	Lavar as baias de canil, bem como os biotérios, e gaiolas de animais, com desinfetante adequado, após a ouvida do técnico ou responsável pelo setor;	X		
	2	Remover animais mortos e restos de materiais de diagnósticos após cada utilização, acondicionando em sacos para lixo infectante;			X
	3	Limpar as portas e janelas de vidro com o kit limpa vidros;	X		
	4	O funcionário deverá estar devidamente paramentado com EPI necessários a execução da atividade;	X		
	5	Recolhimento de resíduos sólidos em sacos plásticos para este fim, fechando-os e encaminhando-os ao expurgo; utilizar saco branco leitoso para resíduos biológico;	X		
	6	Realizar a limpeza do piso, pela manhã e pela tarde, nos corredores e demais instalações;	X		
	7	Remover o lixo dos baldes de todas as áreas, sempre que se fizer necessário;	X		
	8	Fazer a limpeza externa e o polimento da parte metálica dos bebedouros;	X		

Áreas Comuns - Hall, Corredores e Escadas	9	Varrer, passar mop água e polir os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, marmorite ou emborrachados;	X			
	10	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			
	11	Limpar forros, paredes e rodapés, eliminando os insetos, teias de aranha, traças etc;		X		
	12	Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;		X		
	13	Retirar o pó dos móveis com flanela aplicando lustradores convenientes ao seu revestimento ou fabricação;		X		
	14	Limpar, com produtos adequados, as forrações em couro ou em plástico de assentos e poltronas;		X		
	15	Limpar forros, paredes e rodapés, lavando-os quando necessário;		X		
	16	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;		X		
	17	Lavar os pisos vinílicos, cerâmicos, marmorite e outros materiais, com detergentes adequados;		X		
	18	Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;			X	
	19	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;			X	
	20	Remover manchas de paredes e portas, lavando-as quando necessário;			X	
	21	Lavar os filtros internos e as frentes plásticas, e componentes externos dos condicionadores de ar; Observar a mesma prática nos aparelhos de ar condicionado central;			X	
	22	Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;			X	
	23	Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
	24	Limpeza do teto, paredes, piso e janelas com detergente;			X	
	25	Aplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário, devendo fazer a remoção da cera velha;			X	
	26	Aguar os vasos e plantas ornamentais, jardineiras e jardins internos, observando esta prática com rigor particularmente em épocas de estiagem;	X			
	27	Limpar os elevadores, removendo o capacho de piso, quando existir, e lustrando as paredes internas e portas, com material adequado;	X			
	28	O funcionário deverá estar devidamente paramentado com EPI necessários a execução da atividade;	X			
	29	Passar Mop Pó nos corredores pela manhã e pela tarde;	X			
	30	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			
	31	Remover os resíduos sólidos dos baldes de todas as áreas, sempre que se fizer necessário;	X			
	32	Varrer a escadaria, limpando os corrimões com pano úmido;	X			

	33	Por ocasião de solenidade, festividade ou outro evento, transportar os vasos de plantas ornamentais para os locais indicados, após limpeza minuciosa do vaso, planta e de toda a área, bem como o enceramento dos pisos e transportar materiais para o local.				X
	34	Lavar todas as escadas, enxugando-as convenientemente;			X	
	35	Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;			X	
	36	Limpar forros, paredes e rodapés, lavando-os quando necessário;			x	
	37	Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;			X	
	38	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;			X	
	39	Limpeza do teto, paredes, piso e janelas com detergente;			X	
	40	Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
	41	Reaplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, á água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário;			X	
	42	Aplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, á água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário, devendo fazer a remoção da cera velha;			X	
	43	Remover manchas de paredes e portas, lavando-as quando necessário;			X	
	44	Aspirar o pó de escadas revestidas de carpetes ou alcatifas, eliminando com produtos adequados as manchas existentes;		X		
	45	Fazer a limpeza externa e o polimento da parte metálica dos bebedouros;		X		
	46	Passar Mop água nos pisos vinílicos, cerâmicos, marmorite e outros materiais, com detergentes adequados;		X		
	47	Remover capachos e tapetes, lavando-os quando forem confeccionados de materiais que comportem tais serviços;		X		
Sanitários	48	Abastecer com papel toalha, papel higiênico e sabonete líquido, os sanitários na quantidade necessária à demanda de usuários/dia, bem como deixar os espelhos, pias e balcões sem enxuto;	X			
	49	Fazer a remoção de manchas de louças sanitárias com detergente desincrustrante;	X			
	50	O funcionário deverá estar devidamente paramentado com EPI necessários a execução da atividade;	X			
	51	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			
	52	Realizar a limpeza geral dos sanitários, incluindo pisos, paredes, bacias, mictórios, assentos, balcões e pias, com desinfetante, Quatro vezes ao dia ou sempre que se fizer necessário, deixando-o sempre em condições de uso;	X			
	53	Recolher os resíduos sólidos dos baldes ao menos quatro vezes ao dia ou sempre que se fizer necessário;	X			

	54	Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;		X		
	55	Limpar e polir todos os metais, tais como trincos, válvulas, registros, fechaduras, torneiras e outros;		X		
	56	Limpar forros eliminando os insetos, teias de aranha, traças etc;		X		
	57	Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;		X		
	58	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;			X	
	59	Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas em fórmica;		X		
Salas Administrativas	60	Aplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário, devendo fazer a remoção da cera velha;			X	
	61	Fazer a limpeza externa e o polimento da parte metálica dos bebedouros;		X		
	62	Fazer a limpeza geral das geladeiras e dos freezers;		X		
	63	Lavar os filtros e telas das janelas com detergentes;		X		
	64	Lavar os filtros internos e as frentes plásticas, e componentes externos dos condicionadores de ar; Observar a mesma prática nos aparelhos de ar condicionado central;			X	
	65	Limpar as cortinas, com equipamentos e acessórios adequados.			X	
	66	Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;			X	
	67	Limpar as persianas, com produtos adequados à sua confecção;			X	
	68	Limpar as portas e janelas de vidro com o kit limpa vidros;	X			
	69	Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;		X		
	70	Limpar e polir todos os metais, tais como trincos, válvulas, registros, fechaduras, torneiras e outros;		X		
	71	Limpar forros, paredes e rodapés, eliminando os insetos, teias de aranha, traças etc;		X		
	72	Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;		X		
	73	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;		X		
	74	Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas em fórmica;		X		
	75	Limpeza do teto, paredes, piso e janelas com detergente;		X		
	76	O funcionário deverá estar devidamente paramentado com EPI necessários a execução da atividade;	X			
	77	Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
	78	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			
	79	Passar Mop Água no piso	X			
	80	Passar Mop Pó nas salas;	X			

Copas e Refeitórios	81	Remover, com pano úmido e com pulverizador plástico universal, o pó das mesas, armários, arquivos, prateleiras, persianas, peitoris, caixilhos das janelas, bem como dos demais móveis existentes, inclusive aparelhos elétricos, extintores de incêndio e outros equipamentos porventura existentes.	X			
	82	Remover manchas de paredes e portas, lavando-as quando necessário;			X	
	83	Passar limpa vidros ou limpador multiuso, nos tampos de vidros das mesas de trabalho, bem como nas mesas dos refeitórios, procedendo da mesma forma nos assentos das cadeiras, sempre que necessário;	X			
	84	Remover móveis que se acharem inservíveis, para local em áreas internas indicados pelas chefias dos setores;				X
	85	Recolher os resíduos sólidos dos baldes ao menos uma vez ao dia;	X			
	86	Suprir os bebedouros com garrações de água mineral, fazendo a higienização do mesmo e do bebedouro;	X			
	87	Reaplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário;			X	
	88	Retirar o pó dos birôs, telefones, fax, e demais aparelhos eletroeletrônicos com pano umedecido com detergente neutro ;		X		
	89	Fazer a limpeza externa e o polimento da parte metálica dos bebedouros;	X			
	90	Fazer a limpeza geral das geladeiras e dos freezers;		X		
	91	Lavar os filtros e telas das janelas com detergentes;		X		
	92	Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;			X	
	93	Limpar as persianas, com produtos adequados à sua confecção;			X	
	94	Limpar as portas e janelas de vidro com o kit limpa vidros;	X			
	95	Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;		X		
	96	Limpar e polir todos os metais, tais como trincos, válvulas, registros, fechaduras, torneiras e outros;		X		
	97	Limpar forros, paredes e rodapés, eliminando os insetos, teias de aranha, traças etc;		X		
	98	Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;		X		
	99	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;		X		
	100	Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas em fórmica;		X		
	101	Limpeza do teto, paredes, piso e janelas com detergente;		X		
	102	O funcionário deverá estar devidamente paramentado com EPI necessários a execução da atividade;	X			
	103	Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
	104	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			

	105	Realizar a lavagem das copas e refeitórios com desinfetante, duas vezes por dia, ou sempre que se fizer necessário, além de limpar os balcões, fogões e utensílios;	X			
	106	Realizar a limpeza do piso com Mop Água, pela manhã e pela tarde;	X			
	107	Remover manchas de paredes e portas, lavando-as quando necessário;			X	
	108	Recolher os resíduos sólidos dos baldes ao menos uma vez ao dia;	X			
	109	Suprir os bebedouros com garrações de água mineral, fazendo a higienização do mesmo e do bebedouro;	X			
Salas de Aula	110	Aplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, á água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário, devendo fazer a remoção da cera velha;			X	
	111	Aspirar o pó de pisos acarpetados;		X		
	112	Fazer a limpeza com pano úmido dos quadros em geral;	X			
	113	Lavar os filtros e telas das janelas com detergentes;			X	
	114	Lavar os filtros internos e as frentes plásticas, e componentes externos dos condicionadores de ar; Observar a mesma prática nos aparelhos de ar condicionado central;			X	
	115	Limpar ao termino da cada aula as salas, compreendendo: Piso, carteiras, quadros, cadeiras, birôs, armários;	X			
	116	Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;			X	
	117	Limpar as persianas, com produtos adequados à sua confecção;			X	
	118	Limpar as portas e janelas de vidro com o kit limpa vidros;	X			
	119	Limpar forros, paredes e rodapés, eliminando os insetos, teias de aranha, traças etc;		X		
	120	Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;		X		
	121	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;		X		
	122	Limpar, com produtos adequados, as forrações em couro ou em plástico de assentos e poltronas;		X		
	123	Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas em fórmica;		X		
	124	Passar Mop Água no piso	X			
	125	Passar Mop Pó nas salas;	X			
	126	O funcionário deverá estar devidamente paramentado com EPI necessários a execução da atividade;	X			
	127	Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
	128	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			
	129	Realizar a limpeza do piso, pela manhã e pela tarde, nos corredores e demais instalações;	X			
	130	Reaplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, á água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário;			X	

	131	Remover manchas de paredes e portas, lavando-as quando necessário;			X	
	132	Remover móveis que se acharem inservíveis, para local em áreas internas indicados pelas chefias dos setores;				X
	133	Recolher os resíduos sólidos dos baldes ao menos quatro vezes ao dia;	X			
	134	Remover, com pano úmido e com pulverizador plástico universal, o pó das mesas, armários, arquivos, prateleiras, persianas, peitoris, caixilhos das janelas, bem como dos demais móveis existentes, inclusive aparelhos elétricos, extintores de incêndio e outros equipamentos porventura existentes.	X			
	135	Retirar o lixo, duas vezes ao dia, acondicionando-o em sacos plásticos, adequados, removendo-os para os locais de coleta geral;	X			
	136	Retirar o pó dos móveis com flanela aplicando lustradores convenientes ao seu revestimento ou fabricação;		X		
	137	Varrer com Mop Pó e passar MOP água em pisos vinílicos, mármore, cerâmicos, granitos, marmorites ou emborrachados, polindo-os com enceradeira quando necessário;	X			
	138	Varrer e remover manchas, utilizando MOP água, de todos os pisos de madeira ou emborrachado;	X			
Laboratórios	139	Aplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário, devendo fazer a remoção da cera velha;			X	
	140	Fazer a limpeza externa e o polimento da parte metálica dos bebedouros;		X		
	141	Fazer a limpeza geral das geladeiras e dos freezers;		X		
	142	Lavar os filtros internos e as frentes plásticas, e componentes externos dos condicionadores de ar; Observar a mesma prática nos aparelhos de ar condicionado central;			X	
	143	Lavar os tanques de peças anatômicas, quando solicitado pelos técnicos dos laboratórios;				X
	144	Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;			X	
	145	Limpar as persianas, com produtos adequados à sua confecção;			X	
	146	Limpar as portas e janelas de vidro com o kit limpa vidros;	X			
	147	Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;			X	
	148	Limpar forros, paredes e rodapés, eliminando os insetos, teias de aranha, traças etc;			X	
	149	Limpar forros, paredes e rodapés, lavando-os quando necessário;				
	150	Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;			X	
	151	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;			X	
	152	Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas em fórmica;			X	
	153	Passar limpa vidros ou limpador multiuso, nos tampos de vidros das mesas de trabalho, bem como nas mesas dos	X			

		refeitórios, procedendo da mesma forma nos assentos das cadeiras, sempre que necessário;				
	154	Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
	155	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			
	156	Reaplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário;			X	
	157	Passar Mop Água no piso	X			
	158	Passar Mop Pó nas salas;	X			
	159	Remover manchas de paredes e portas, lavando-as quando necessário;			X	
	160	Remover móveis que se acharem inservíveis, para local em áreas internas indicados pelas chefias dos setores;				X
	161	Remover, com pano úmido e com pulverizador plástico universal, o pó das mesas, armários, arquivos, prateleiras, persianas, peitoris, caixilhos das janelas, bem como dos demais móveis existentes, inclusive aparelhos elétricos, extintores de incêndio e outros equipamentos porventura existentes.	X			
	162	Recolher os resíduos sólidos dos baldes ao menos duas vezes ao dia;	X			
	163	Suprir os bebedouros com garrações de água mineral, fazendo a higienização do mesmo e do bebedouro;	X			
	164	Varrer com Mop Pó e passar MOP água em pisos vinílicos, mármore, cerâmicos, granitos, marmorites ou emborrachados, polindo-os com enceradeira quando necessário;	X			
Bibliotecas	165	Aplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário, devendo fazer a remoção da cera velha;			X	
	166	Aspirar o pó dos livros e estantes;	X			
	167	Fazer a limpeza externa e o polimento da parte metálica dos bebedouros;	X			
	168	Fazer a limpeza geral das geladeiras e dos freezers;		X		
	169	Lavar os filtros internos e as frentes plásticas, e componentes externos dos condicionadores de ar; Observar a mesma prática nos aparelhos de ar condicionado central;			X	
	170	Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;			X	
	171	Limpar as persianas, com produtos adequados à sua confecção;			X	
	172	Limpar as portas e janelas de vidro com o kit limpa vidros;			X	
	173	Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;			X	
	174	Limpar forros, paredes e rodapés, eliminando os insetos, teias de aranha, traças etc;			X	
	175	Limpar forros, paredes e rodapés, lavando-os quando			X	

	necessário;				
176	Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;			X	
177	Passar Mop Água no piso	X			
178	Passar Mop Pó nas salas;	X			
179	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;			X	
180	Limpar, com produtos adequados, as forrações em couro ou em plástico de assentos e poltronas;		X		
181	Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas em fórmica;		X		
182	Passar limpa vidros ou limpador multiuso, nos tampos de vidros das mesas de trabalho, bem como nas mesas dos refeitórios, procedendo da mesma forma nos assentos das cadeiras, sempre que necessário;	X			
183	Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
184	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			
185	Reaplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário;			X	
186	Remover manchas de paredes e portas, lavando-as quando necessário;			X	
187	Remover móveis que se acharem inservíveis, para local em áreas internas indicados pelas chefias dos setores;				X
188	Recolher os resíduos sólidos dos baldes ao menos duas vezes ao dia;	X			
189	Retirar o pó dos móveis com flanela aplicando lustradores convenientes ao seu revestimento ou fabricação;		X		
190	Suprir os bebedouros com garrações de água mineral, fazendo a higienização do mesmo e do bebedouro;	X			
191	Varrer e passar MOP água em pisos vinílicos, mármore, cerâmicos, granitos, marmorites ou emborrachados, polindo-os com enceradeira quando necessário;	X			
192	Varrer e remover manchas, utilizando MOP água, de todos os pisos de madeira ou emborrachado;	X			
Auditórios	193	Aspirar o pó das poltronas e estofados diversos;		X	
	194	Fazer a limpeza externa e o polimento da parte metálica dos bebedouros;			X
	195	Lavar os filtros internos e as frentes plásticas, e componentes externos dos condicionadores de ar; Observar a mesma prática nos aparelhos de ar condicionado central;			X
	196	Limpar as cortinas, com equipamentos e acessórios adequados.			X
	197	Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;			X
	198	Limpar as persianas, com produtos adequados à sua confecção;			X
	199	Limpar as portas e janelas de vidro com o kit limpa vidros;			X
	200	Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;			X

	201	Limpar forros, paredes e rodapés, eliminando os insetos, teias de aranha, traças etc;			X	
	202	Limpar forros, paredes e rodapés, lavando-os quando necessário;			X	
	203	Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;			X	
	204	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;			X	
	205	Limpar, com produtos adequados, as forrações em couro ou em plástico de assentos e poltronas;			X	
	206	Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas em fórmica;			X	
	207	Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
	208	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;				X
	209	Remover manchas de paredes e portas, lavando-as quando necessário;			X	
	210	Retirar os resíduos acondicionando-o em sacos plásticos adequados, removendo-os para os locais de coleta seletiva;				X
ÁREAS ASSEMELHADO A ÁREAS MÉDICO-HOSPITALAR						
Clínicas Odontológicas, NCE E NAI	211	A limpeza deverá ser realizada no intervalo de cirurgias consideradas “limpas”, com assepsia dos mobiliários, equipo e equipamentos que entrem em contato com o paciente e o piso;	X			
	212	Aplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário, devendo fazer a remoção da cera velha;		X		
	213	Lavar os filtros e telas das janelas com detergentes;			X	
	214	Limpar as máquinas com detergente, friccionando após a limpeza com álcool a 70°, o mesmo procedimento deverá ser aplicado nos carros de curativo;	X			
	215	Limpar e desinfetar os filtros dos condicionadores de ar, utilizando hipoclorito de sódio a 1% para desinfecção.		X		
	216	Limpar os carros de curativos, armários, com detergente, friccionando após a limpeza realizada a álcool a 70°;	X			
	217	Limpar os filtros de ar condicionado, desinfetando-os por 30 minutos em hipoclorito de sódio (exceto os centrais);		X		
	218	Limpar paredes, portas, janelas, teto com detergente, após usar hipoclorito de sódio a 1% com pano úmido.		X		
	219	Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;		X		
	220	Limpeza das máquinas e equipamentos metálicos com álcool a 70°;		X		
	221	Limpeza do teto, paredes, piso e janelas com detergente;		X		
	222	Manter o piso rigorosamente enxuto;	X			
	223	Não permanecer nas “áreas críticas” como: salas de operação, necropsia , durante os procedimentos e sala de material esterilizado. É terminantemente proibido o uso de compressas e luvas cirúrgicas ou de procedimento para a	X			

		limpeza. Usar flanela para este fim;				
	224	O funcionário deverá estar devidamente paramentado com EPI necessários a execução da atividade;	X			
	225	Os resíduos sólidos e a roupa suja das salas devem ser recolhidos após autorização do responsáveis;	X			
	226	Proceder à limpeza das caixas de papelão, vindas da Farmácia ou Almoxarifado, antes da entrada nos ambientes. O mesmo procedimento deve ser utilizado com material e equipamento que volte da Manutenção;	X			
	227	Procedimento de limpeza de equipo odontológicos, mesa de operações, mesa de instrumental e outros mobiliários existentes no ambiente utilizando água e detergente neutro. Em presença de matéria orgânica usar hipoclorito de sódio a 1% por 10 minutos ou álcool a 70°;	X			
	228	Procedimento de limpeza do piso, teto e paredes, este último, se forem necessárias, conforme observações dos técnicos locais;	X			
	229	Realizar a limpeza do piso das salas antes da admissão dos pacientes;	X			
	230	Realizar a limpeza do piso, pela manhã e pela tarde, nos corredores e demais instalações;	X			
	231	Recolher separadamente em depósitos resistentes as agulhas e lâminas. Não sobrecarregar os depósitos e ao descartá-los, identificar como material perfurocontante ;	X			
	232	Recolhimento de lixo em sacos plásticos para este fim, fechando-os e encaminhando-os ao expurgo; utilizar saco branco leitoso para lixo biológico;	X			
	233	Remover os resíduos dos baldes de todas as áreas, sempre que se fizer necessário;	X			
	234	Fazer a varredura úmida de toda a área com Mop Agua específico para cada setor;;	X			
	235	Verificar diariamente, ao iniciarem os trabalhos, a existência de salas e ambientes a serem limpos, abastecendo-as com sacos plásticos para lixo e <i>hamper</i> ;	X			
	236	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;				
	237	Manter as portas do expurgo interno, fechadas; A limpeza do expurgo deve ser rigorosa o dia todo. Ao final do expediente essa sala deve estar limpa e em ordem. A limpeza dos panos de chão deve ser feita com Hipoclorito de sódio a 1%;	X			
	238	Fazer o recolhimento do lixo dos expurgos duas vezes por dia em sacos plásticos. Os sacos deverão ser devidamente lacrados e de cor branco para lixo infectante;	X			
AREAS EXTERNAS						
ns Inter nos	239	O funcionário deverá estar devidamente paramentado com EPI necessários a execução da atividade;	X			
	240	Fazer o recolhimento dos resíduos sólidos após capinação em sacos plásticos,	X			

241	Remover os resíduos sólidos dos baldes de todas as áreas, sempre que se fizer necessário;	X			
242	Realizar a coleta seletiva dos materiais recicláveis, nos termos da <i>IN-MARE n.º 6 de 03 de novembro de 1995</i> ;	X			
243	Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
244	Remover capachos e tapetes, lavando-os quando forem confeccionados de materiais que comportem tais serviços;		X		
245	Lavar as áreas cobertas destinadas à garagem/estacionamento, usando produtos desengraxante;			X	
246	Lavar com lavadores de alta-pressão as áreas de entorno prediais, bem como as calçadas de cimento dos pátios e jardins internos, removendo o limo existente;			X	
247	Varrer as áreas calçadas, consideradas “ <i>entornos prediais</i> ”, quadras cobertas e outros, recolhendo todos os detritos, acondicionando-os em sacos plásticos adequados, duas vezes ao dia;	X			
248	Varrer os pátios internos, retirando o lixo existente acondicionando-os em sacos plásticos adequados;	X			
249	Aguar os vasos e plantas ornamentais, jardineiras e jardins internos, observando esta prática com rigor particularmente em épocas de estiagem;	X			
250	Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			
251	Retirar os papéis, detritos e folhagens das áreas circundantes aos prédios, bem como dos pátios externos e jardins;	X			
252	Abastecer com sacos de lixo os depósitos instalados nas áreas externas;	X			
253	Fazer a Podação de pequenos arbustos dos pátios internos	X			
254	Fazer o corta da grama e a capinação dos pátios internos dos prédios e do NEFD			X	
255	Fazer a retirada de matos dos gradios dos pátios internos e do NEDF			X	

[illegible]

ANEXO – A - ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO – ICT

(TUOMI et al, 1997).

1. Suponha que a sua melhor capacidade para o trabalho tem um valor igual a 10 pontos. Numa escala de zero a dez, quantos pontos você daria para a sua capacidade de trabalho atual. () 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () 7 () 8 () 9 () 10	
Estou incapaz para o trabalho	Estou em minha melhor capacidade para o trabalho
2. Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas do seu trabalho? (Por exemplo, fazer esforço físico com partes do corpo). () 5. Muito boa () 4. Boa () 3. Moderada () 2. Baixa () 1. Muito baixa	
3. Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências mentais do seu trabalho? (Por exemplo, interpretar fatos, resolver problemas, decidir a melhor forma de fazer). () 5. Muito boa () 4. Boa () 3. Moderada () 2. Baixa () 1. Muito baixa	

4. Em sua opinião quais das lesões por acidentes ou doenças citadas abaixo você possui ATUALMENTE. Marque também aquelas que foram confirmadas pelo médico.

	Não tenho	Diagnosticado pelo Médico	Minha Opinião
4. 1. Lesão nas costas.			
4. 2. Lesão nos braços/mãos			
4. 3. Lesão nas pernas/pés			
4. 4. Lesão em outras partes do corpo.			
4.4a. Onde? _____			

4.4b. Que tipo de lesão?			
4. 5. Doença da parte superior das costas ou região do pescoço, com dores frequentes.			
4. 6. Doença da parte inferior das costas com dores frequentes.			
4. 7. Dor nas costas que se irradia para a perna (ciática)			
4. 8. Doença musculoesquelética afetando os membros (braços e pernas) com dores frequentes.			
4. 9. Artrite reumatoide			
4. 10. Outra doença musculoesquelética.			
4. 10a Qual?			
4. 11. Hipertensão arterial (pressão alta).			
4. 12. Doença coronariana, dor no peito durante exercício (angina pectoris).			
4. 13. Infarto do miocárdio, trombose coronariana.			
4. 14. Insuficiência cardíaca.			
4. 15. Outra doença cardiovascular.			
4. 15 a. Qual?			
4. 16. Infecções repetidas do trato respiratório (incluindo amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda).			
4. 17. Bronquite crônica			
4. 18. Sinusite crônica			
4. 19. Asma			
4. 20. Enfisema			
4. 21. Tuberculose pulmonar			
4. 22. Outra doença respiratória.			
4. 22 a. Qual?			
4. 23. Distúrbio emocional severo (ex. depressão severa)			
4. 24. Distúrbio emocional leve (ex. depressão leve, tensão, ansiedade, insônia).			
4. 25. Problema ou diminuição da audição			
4. 26. Doença ou lesão da visão (não assinale se apenas usa óculos ou lentes de contato de grau)			
4. 27. Doença neurológica (avc ou “derrame”, neuralgia, enxaqueca, epilepsia).			
4. 28. Outra doença neurológica ou dos órgãos dos sentidos.			
4. 28 a. Qual?			

4. 29. Pedras ou doença da vesícula biliar			
4. 30. Doença do pâncreas ou do fígado			
4. 31. Úlcera gástrica ou duodenal			
4. 32. Gastrite ou irritação duodenal			
4. 33. Colite ou irritação do cólon			
4. 34. Outra doença digestiva			
4. 34 a. Qual? _____			
4. 35. Infecção das vias urinárias			
4. 36. Doença dos rins			
4. 37. Doença nos genitais e aparelho reprodutor (p. ex. problema nas trompas ou na próstata)			
4. 38. Outra doença geniturinária.			
4. 39. Alergia, eczema			
4. 40. Outra erupção.			
4. 40 a. Qual? _____			
4. 41. Outra doença da pele			
4. 41 a. Qual? _____			
4. 42. Tumor benigno			
4. 43. Tumor maligno (câncer)			
4. 43 a. Onde? _____			
4. 44. Obesidade			
4. 45. Diabetes			
4. 46. Bócio ou outra doença da tireoide			
4. 47. Outra doença endócrina ou metabólica.			
4. 47 a. Qual? _____			
4. 48. Anemia			
4. 49. Outra doença do sangue.			
4. 49 a. Qual? _____			
4. 50. Defeito de nascimento			
4. 51. Outro problema ou doença,			
4. 51 a. Qual? _____			

5. Sua lesão ou doença é um impedimento para seu trabalho atual? (Você pode marcar mais de uma resposta nesta pergunta)		
Não há impedimento / Eu não tenho doenças	6	()
Eu sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas.	5	()
Algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho	4	()

Frequentemente preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho	3	()
Por causa de minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial	2	()
Em minha opinião estou totalmente incapacitado para trabalhar	1	()
6. Quantos DIAS INTEIROS você esteve fora do trabalho devido a problema de saúde, consulta médica ou para fazer exame durante os últimos 12 meses?		
nenhum	5	()
até 9 dias	4	()
de 10 a 24 dias	3	()
de 25 a 99 dias	2	()
100 a 365 dias	1	()
7. Considerando sua saúde, você acha que será capaz de DAQUI A 2 ANOS fazer seu trabalho atual?		
É improvável	1	()
Não estou muito certo	4	()
Bastante provável	7	()
8. Você tem conseguido apreciar (se sentir satisfeito com) suas atividades diárias?		
☐ 4. Sempre ☐ 3. Quase Sempre ☐ 2. Às vezes ☐ 1. Raramente ☐ 0. Nunca		
9. Você tem se sentido ativo e alerta?		
☐ 4. Sempre ☐ 3. Quase Sempre ☐ 2. Às vezes ☐ 1. Raramente ☐ 0. Nunca		
10. Você tem se sentido cheio de esperança para o futuro?		
☐ 4. Continuamente ☐ 3. Quase Sempre ☐ 2. Às vezes ☐ 1. Raramente ☐ 0. Nunca		

ANEXO - B – DISCRIMINAÇÃO DOS TIPOS E FREQUÊNCIA DOS SERVIÇOS

(UFPE, 2012)

ANEXO II DO CONTRATO 88/2012

Os serviços adiante discriminados estão divididos em: **1. Áreas Internas sem insalubridade e Áreas Internas com Insalubridade; 2. Áreas Externas; 3. Áreas Assemelhadas a Médico-hospitalares e 4. Serviço de Verificação de Óbitos:** São partes integrantes do Contrato a ser firmado, cujas rotinas estabelecidas devem ser seguidas rigorosamente pela Contratada e comprovadas através de planilhas de trabalho com os dados da execução, como: material e equipamento utilizados e efetivo empregados e tendo a confirmação dos trabalhos executados pelo setor onde os serviços foram prestados. Note-se que as atividades de rotina definidas para as áreas Assemelhadas a Médico Hospitalares, se orientam por um excelente padrão de qualidade nos serviços, fundamentam-se em normas técnicas vigentes. Modificações e alterações que vierem a ser propostas deverão ser submetidas à Administração, que examinará sua implementação. Todos os serviços abaixo descritos devem rigorosamente seguir as determinações da **IN 01 de 19 de janeiro de 2010** que trata de critérios de sustentabilidade ambiental na aquisição de bens e serviços ou obras pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

	Frequência			
	Diariamente	Semanalmente	Mensalmente	Eventualmente
1. AREAS INTERNAS SEM INSALUBRIDADE E ÁREAS INTERNAS COM INSALUBRIDADE (ADMINISTRATIVAS E ACADÊMICAS):				
1.1. Lavar cinzeiros, particularmente os situados nas áreas de uso comum destinados aos fumantes;	X			
1.2. Remover, com pano úmido e com pulverizador plástico universal, o pó das mesas, armários, arquivos, prateleiras, persianas, peitoris, caixilhos das janelas, bem como dos demais móveis existentes, inclusive aparelhos elétricos, extintores de incêndio e outros equipamentos porventura existentes.	X			
1.3. Remover capachos e tapetes, realizando a limpeza destes sempre que se fizer necessário e aspirando o pó;	X			
1.4. Aspirar o pó de pisos acarpetados;	X			
1.5. Realizar a limpeza geral dos sanitários, incluindo pisos, paredes, bacias, mictórios, assentos, balcões e pias, com desinfetante, duas vezes ao dia ou sempre que se fizer necessário, deixando-o sempre em condições de uso;	X			
1.6. Varrer e remover manchas, utilizando MOP água, de todos os pisos de madeira ou emborrachado;	X			
1.7. Varrer e passar MOP água em pisos vinílicos, mármore, cerâmicos, granitos, marmorites ou emborrachados, polindo-os com enceradeira quando necessário;	X			
1.8. Varrer os corredores e escadarias, limpando os corrimões com pano úmido;	X			

1.9. Realizar a lavagem das copas e outras áreas molhadas, com desinfetante, duas vezes por dia, ou sempre que se fizer necessário, além de limpar os balcões, fogões e utensílios;	X			
1.10. Abastecer com papel toalha, papel higiênico e sabonete líquido, os sanitários na quantidade necessária à demanda de usuários/dia, bem como deixar os espelhos, pias e balcões enxutos;	X			
1.11. Retirar o pó dos telefones, fax, e demais aparelhos eletro eletrônicos e passar álcool, contudo os equipamentos devem estar desenergizada;	X			
1.12. Limpar os elevadores, removendo o capacho de piso, quando existir, e lustrando as paredes internas e portas, com material adequado;	X			
1.13. Passar limpa vidros ou limpador multiuso, nos tampos de vidros das mesas de trabalho, bem como nas mesas dos refeitórios, procedendo da mesma forma nos assentos das cadeiras, sempre que necessário;	X			
1.14. Retirar o lixo, duas vezes ao dia, acondicionando-o em sacos plásticos pretos (não infectante), adequados, removendo-os para os locais de coleta geral;	X			
1.15. Realizar a coleta seletiva dos materiais recicláveis, nos termos da <i>IN-MARE n.º 6 de 03 de novembro de 1995 e encaminhar para local indicado pelo gestor de cada setor;</i>	X			
1.16. Limpar e conservar os livros, periódicos e coleções diversas, bem como estantes, prateleiras, particularmente nas bibliotecas Central e Setoriais, sempre acompanhados de um funcionário do biblioteca;	X			
1.17. Suprir os bebedouros com garrações de água mineral, fazendo a higienização do mesmo e do bebedouro;	X			
1.18. Limpar ao termino da cada aula as salas, compreendendo: Piso, carteiras, quadros, cadeiras, birôs, armários;	X			
1.19. Fazer a limpeza com pano úmido dos quadros em geral;	X			
1.20. Lavar as bancadas onde são colocadas as peças anatômicas, quando solicitado pelos técnicos dos laboratórios e na presença dos mesmos;				X
1.21. Lavar as baias de canil, os biotérios e as gaiolas de animais, com desinfetante adequado, após a ouvida do técnico ou responsável pelo setor;	X			
1.22. Remover animais mortos e restos de materiais de diagnósticos após cada utilização, acondicionando em sacos para lixo infectante;	X			
1.23. Remover móveis que se acharem inservíveis, para local em áreas internas indicados pelas chefias dos setores;	X			
1.24. Aguar os vasos de plantas ornamentais, distribuídos por salas e corredores;	X			
1.25. Fazer a limpeza externa e o polimento da parte metálica dos bebedouros;	X			
1.26. Limpar as portas e as janelas de vidro com o kit limpa vidros, deixando-os sem manchas;	X			
1.27. Limpar atrás dos móveis, armários e arquivos;		X		
1.28. Limpar, com produtos adequados, divisórias e portas revestidas em fórmica;		X		
1.29. Limpar os espelhos dos interruptores elétricos;		X		
1.30. Retirar o pó dos móveis com flanela aplicando lustradores convenientes ao seu revestimento ou fabricação;		X		
1.31. Limpar, com produtos adequados, as forrações em couro ou em plástico de assentos e poltronas;		X		
1.32. Aspirar o pó das poltronas e estofados diversos;		X		
1.33. Limpar e polir todos os metais, tais como trincos, válvulas, registros, fechaduras, torneiras e outros;		X		
1.34. Limpar forros, paredes e rodapés, eliminando os insetos, teias de aranha, traças etc;		X		

1.35. Lavar todas as escadas, enxugando-as convenientemente;		X		
1.36. Aspirar o pó de escadas revestidas de carpetes ou alcatifas, eliminando com produtos adequados as manchas existentes;		X		
1.37. Aspirar o pó dos carpetes e a limpeza em geral dos auditórios, realizando esta tarefa antes e após cada evento;		X		
1.38. Reaplicar cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário;		X		
1.39. Fazer a remoção de manchas de louças sanitárias com detergente desincrustrante;		X		
1.40. Fazer a limpeza geral das geladeiras e dos freezers;		X		
1.41. Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;			X	
1.42. Limpar forros, paredes e rodapés, lavando-os quando necessário;			X	
1.43. Limpar as cortinas, com equipamentos e acessórios adequados. Observar cautelosamente esta tarefa, particularmente, no dossel do salão nobre da Faculdade de Direito, por tratar-se de obra de valor histórico patrimonial;			X	
1.44. Limpar as persianas, com produtos adequados à sua confecção;			X	
1.45. Remover manchas de paredes e portas, lavando-as quando necessário;			X	
1.46. Limpar as fechaduras das portas, grades, basculantes, caixilhos das janelas de ferros e outros metais;			X	
1.47. Lavar os filtros internos e as frentes plásticas, e componentes externos dos condicionadores de ar; Observar a mesma prática nos aparelhos de ar condicionado central;			X	
1.48. Proceder a uma revisão minuciosa de todos os serviços prestados durante o mês;			X	
1.49. Aplicar selador e cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário;			X	
1.50. Por ocasião de solenidade, festividade ou outro evento, transportar os vasos de plantas ornamentais para os locais indicados, após limpeza minuciosa do vaso, planta e de toda a área, bem como o enceramento dos pisos e transportar materiais para o local.				X
1.51. Remover cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada, sempre que solicitado pelo gestor do contrato;				X
2. ÁREAS EXTERNAS:	Frequência			
	Diariamente	Semanalmente	Mensalmente	Eventualmente
2.1. Remover capachos e tapetes, lavando-os quando forem confeccionados de materiais que comportem tais serviços;	X			
2.2. Varrer, passar MOP água e polir os pisos vinílicos, de mármore, cerâmicos, marmorite ou emborrachados;	X			
2.3. Varrer as áreas calçadas, consideradas “ <i>entornos prediais</i> ”, quadras cobertas e outros, recolhendo todos os detritos, acondicionando-os em sacos plásticos adequados, duas vezes ao dia;	X			
2.4. Varrer os pátios internos, retirando o lixo existente acondicionando-os em sacos plásticos adequados;	X			

2.5. Aguar os vasos e plantas ornamentais, jardineiras e jardins internos e de entorno, observando esta prática com rigor particularmente em épocas de estiagem;	X			
2.6. Proceder à coleta seletiva de materiais recicláveis, nos termos da Instrução Normativa MARE n.º 06, de 03 de novembro de 1995;	X			
2.7. Lavar os pisos vinílicos, cerâmicos, marmorite e outros materiais, com detergentes adequados;		X		
2.8. Retirar os papéis, detritos e folhagens das áreas circundantes aos prédios, bem como dos pátios externos e jardins;	X			
2.9. Abastecer com sacos de lixo os depósitos instalados nas áreas externas, lavando-os antes de colocar o novo saco;	X			
2.10. Aplicar selador e cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário nos pisos cobertos das áreas externas			X	
2.11. Lavar as áreas cobertas destinadas à garagem/estacionamento, usando produtos desengraxante;			X	
2.12. Lavar com lavadores de alta pressão as áreas de entorno prediais, bem como as calçadas de cimento dos pátios e jardins internos, removendo o limo existente;			X	
2.13. Remover cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, à água e química, aditivada de uretano fortificada, sempre que solicitado pelo gestor do contrato;				X
3. ÁREAS ASSEMELHADAS A MÉDICO-HOSPITALARES:CLINICAS ODONTOLÓGICAS, NASS, NCE E NAI	Frequência			
	Diariamente	Semanalmente	Mensalmente	Eventualmente
3.1. A limpeza das clínicas odontológicas deverá ser realizada no intervalo de cirurgias consideradas “limpas”, com assepsia dos mobiliários, equipo e equipamentos que entrem em contato com o paciente e o piso;	X			
3.2. O funcionário deverá estar devidamente paramentado com EPI necessários a execução da atividade;	X			
3.3. Recolhimento de lixo em sacos plásticos para este fim, fechando-os e encaminhando-os local apropriado; utilizar saco branco leitoso para lixo biológico;	X			
3.4. Procedimento de limpeza do piso, teto e paredes, este último, se forem necessárias, conforme observações dos técnicos locais;	X			
3.5. Realizada a limpeza referida, manter rigorosamente a porta fechada até a admissão do paciente;	X			
3.6. Verificar diariamente, no início dos trabalhos, a existência de salas e ambientes a serem limpos, abastecendo-as com sacos plásticos para lixo e <i>hamper</i>;	X			
3.7. Manter o piso rigorosamente enxuto;	X			
3.8. Realizar a limpeza do piso, pela manhã e pela tarde, nos corredores e demais instalações;	X			
3.9. Remover o lixo dos baldes de todas as áreas, sempre que se fizer necessário;	X			
3.10. Realizar a limpeza do piso das salas antes da admissão dos pacientes;	X			
3.11. Não permanecer nas “áreas críticas” como: salas de operação, necropsia, durante os procedimentos e sala de material esterilizado. É terminantemente proibido o uso de compressas e luvas cirúrgicas ou de procedimento para a limpeza. Deve usar flanela para este fim;	X			

3.12. Manter as portas do depósito de lixo interno, fechadas; A limpeza dos mesmos deve ser rigorosa o dia todo. Ao final do expediente essa sala deve estar limpa e em ordem. A limpeza dos panos de chão deve ser feita com Hipoclorito de sódio a 1%;	X			
3.13. O lixo e a roupa suja das salas devem ser recolhidos após autorização do responsáveis;	X			
3.14. Proceder à limpeza das caixas de papelão, vindas da Farmácia ou Almoxarifado, antes da entrada nos ambientes. O mesmo procedimento deve ser utilizado com material e equipamento que volte da Manutenção;	X			
3.15. Os corredores deverão ser limpo com desinfetante;	X			
3.16. Os lavabos deverão ser limpos com detergentes, após cada utilização e mantidos organizados;	X			
3.17. Os vestiários devem lavados pelo menos quatro vezes por dia e ter o recolhimento das roupas sujas e do lixo;	X			
3.18. Abastecer os porta sabonete tipo refil sempre que necessário e em todas as pias;	X			
3.19. Fazer a limpeza e desinfecção dos sanitários, sempre que necessário e/ou pelo quatro vezes por dia, com hipoclorito de sódio a 1%.	X			
3.20. Limpar e desinfetar as torneiras das pias, caixas de descarga, fechaduras de porta do sanitários utilizando hipoclorito de sódio a 1% para desinfecção.	X			
3.21. Fazer o recolhimento do lixo dos depósitos para lixo internos duas vezes por dia em sacos plásticos. Os sacos deverão ser devidamente lacrados e de cor branco para lixo infectante;	X			
3.22. Limpar o piso dos depósitos para lixo internos com detergente e usar para desinfecção hipoclorito de sódio a 1%;	X			
3.23. Limpar paredes, portas, janelas, teto com detergente, após usar hipoclorito de sódio a 1% com pano úmido.	X			
3.24. Lavar os filtros e telas das janelas com detergentes;		X		
3.25. Limpar os filtros de ar condicionado, desinfetando-os por 30 minutos em hipoclorito de sódio (exceto os centrais);		X		
3.26. Limpar todas as luminárias externa e internamente, tomando as devidas precauções contra choques elétricos;		X		
3.27. Limpeza das máquinas e equipamentos metálicos com álcool a 70°;		X		
3.28. Fazer a varredura úmida de toda a área;	X			
3.29. Limpeza do teto, paredes, piso e janelas com detergente;		X		
3.30. Recolher separadamente em depósitos resistentes as agulhas e lâminas. Não sobrecarregar os depósitos e ao descartá-los, identificar como material contaminado ;	X			
3.31. Abastecer com papel toalha e papel higiênico os sanitários na quantidade necessária à demanda de usuários/dia, bem como deixar os espelhos ,pias e balcões sempre enxutos;	X			
3.32. Aplicar selador e cera a base de polímeros acrílicos sintéticos puros de alta resistência a abrasão, á água e química, aditivada de uretano fortificada e polir os pisos se necessário;			X	
4. SERVIÇO DE VERIFICAÇÃO DE ÓBITOS	Frequência			
	Diariamente	Semanalmente	Mensalmente	Eventualmente
4.1. Fazer a varredura com MOP Pó dos ambientes e corredores, contíguos à sala de	X			

necropsia;				
4.2. Desinfecção da sala de necropsia, incluindo piso, mesas e bancadas com detergente após usar hipoclorito de sódio a 1%;	X			
4.3. Realizar a limpeza geral dos sanitários, incluindo pisos, paredes, bacias, mictórios, assentos, balcões e pias, com desinfetante, duas vezes ao dia ou sempre que se fizer necessário, deixando-o sempre em condições de uso;	X			
4.4. Limpar os móveis de madeira com pano úmido e passar lustra móveis;	X			
4.5. Limpar todas as luminárias, barra de proteção de madeira, extintores de incêndio, relógios de parede, quadro de avisos, telefones, cinzeiros, cadeiras, mobiliários, bancos, vidraças, balcões, armários e equipamentos;		X		
4.6. Limpar os ambientes: paredes, teto, pisos, portas, vidraças, pranchas, saídas de Ar-condicionado, mesa de necropsia, com desinfetante apropriado;			X	
4.7. Limpar as macas;	X			
4.8. Abastecer com papel toalha e papel higiênico os sanitários na quantidade necessária à demanda de usuários/dia, bem como deixar os espelhos ,pias e balcões sem enxuto;	X			
4.9. Abastecer os porta sabonete tipo refil sempre que necessário e em todas as pias;	X			

Obs.: A operacionalização dos serviços a serem licitados, deve seguir rigorosamente às determinações da **IN 01, de 19 de janeiro de 2010 – SLTI**, que dispõe sobre sustentabilidade na contratação de serviços, pela administração pública, especialmente o Artigo 6 (os editais para contratação de serviços deverão prever que as empresas contratadas adotarão práticas de sustentabilidade na execução dos serviços contratados)