

DOENÇAS OCUPACIONAIS: CONHECIMENTO DE FUNCIONÁRIOS EM UMA EMPRESA PRIVADA

Aline de Alcântara Correia¹
Soraya Saryta da Silva²
Nara Grace Ferreira da Silva²

RESUMO

O presente trabalho objetivou-se em verificar o conhecimento de funcionários em uma empresa privada sobre doenças ocupacionais. Tratou-se de uma pesquisa exploratória com abordagem quantitativa. O estudo foi realizado em março de 2014 na FACENE, localizada em Gramame no município de João Pessoa. A população foi composta por 41 funcionários e 29 trabalhadores compuseram a amostra, considerando como critério de inclusão funcionários que trabalhavam em serviços de manutenção e que aceitaram assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O instrumento utilizado foi um formulário contendo questões estruturadas, dividido em duas seções. A primeira tratou-se dos dados socioeconômicos (idade, estado civil e grau de instrução, profissão e renda familiar), enquanto a segunda continha questões voltadas às doenças ocupacionais, assinalando a alternativa mais próxima da realidade ou apontada no espaço reservado para este fim. A pesquisa ocorreu após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Enfermagem Nova Esperança – FACENE, protocolo nº 38/14, CAAE: 26691614.1.0000.5179, considerando a Resolução 466/2012 CNS/MS e a Resolução 311/07 do COFEN. A coleta de dados foi formalizada a partir da aceitação da direção para realização da pesquisa e ocorreu durante o mês de março de 2014. Foi utilizado um questionário, a partir de um roteiro previamente constituído. Os dados coletados foram analisados quantitativamente, através da estatística e apresentados por meios de gráficos. De acordo com os resultados, percebeu-se que os funcionários têm o conhecimento da existência de doenças ocupacionais, embora este conhecimento seja superficial quando questionados. No que se refere aos treinamentos realizados pela empresa, a pesquisa revelou que os funcionários não receberam suficiente orientação para o conhecimento dos riscos expostos. Destarte, conclui-se que a realização recorrente dos treinamentos se faz oportuna, sob pena do não conhecimento dos funcionários reverberar em custos e danos à sociedade e à empresa.

Palavras-chave: Doenças Profissionais. Educação. Trabalho.

INTRODUÇÃO

O processo de trabalho é a forma no qual o homem, com sua própria ação, modifica os recursos advindos da natureza e os transforma em produtos manufaturados. Este produto é resultado final da força de trabalho associado a instrumentos que facilitam o seu significado e valorização¹.

1 Enfermeira. Mestre em Modelos de Decisão pela UFPB. Docente da disciplina Administração Aplicada à Enfermagem pela Faculdade de Enfermagem Nova Esperança – FACENE. CEP: 58037-435. João Pessoa-PB. Tel.: (83) 8632-3394. E-mail: alinealcorreia@yahoo.com.br.

2 Enfermeiras. Graduas em Enfermagem pela Faculdade de Enfermagem Nova Esperança – FACENE.

Treinamento é definido por um ato sistematizado de capacitar e adaptar o trabalhador a um exercício profissional específico, realizado em um pequeno espaço de tempo; já o desenvolvimento tem por objetivo atos voltado para o aperfeiçoamento, crescimento pessoal e profissional do trabalhador, sendo realizadas a médio e a longo prazo².

As causas que favorecem ao adoecimento no trabalho estão relacionadas, principalmente, à ausência de treinamentos preparatórios ao exercício de sua função com segurança. Além desta, outros fatores que presentes são, a saber: más condições de trabalho, movimento repetitivo e ritmo de trabalho acelerado para alcançar metas de produção³.

No Brasil, em 2010, foram registrados 17.177 casos de doenças do trabalho, tendo como maior número de casos o estado do São Paulo, com 5.973 casos, enquanto o menor número registrado foi no estado de Roraima com 5 casos notificados. Os números não representam os valores reais, devido a muitos casos serem subnotificados⁴.

O alto índice de doenças ocupacionais pode estar vinculado à falta de conhecimento dos profissionais que trabalham em empresas sobre os riscos ocupacionais presentes, devido à descontinuidade da qualificação por parte da empresa e da educação em saúde.

A educação permanente se faz a partir do conhecimento já adquirido pelo indivíduo com a sua participação durante a prática. Uma vez que o diálogo é fundamental para esta troca de informação, a partir do processo de aprendizagem, o conhecimento vai se moldando conforme a sua necessidade e a sua realidade profissional⁵.

A educação continuada apresenta-se como um processo que abrange as experiências posteriores ao treinamento inicial, que ajudam o trabalhador a aprender competências importantes para o desenvolvimento das suas atividades⁶. A educação do operário no ambiente de trabalho deve ser um processo que favoreça novos conhecimentos e que o capacite para a realização adequada do trabalho, preparando-o para futuras oportunidades que o levará à promoção de cargo, sendo assim, favorecendo tanto o crescimento pessoal quanto o profissional.

A educação não se limita à educação formal, esta deverá incluir até aspectos informais, que se reproduzem através de encontros em grupos, nos quais a troca de conhecimentos favorecerá a aprendizagem, pois são as experiências que refletem no desempenho do funcionário e no alcance das metas impostas pela empresa. Para o desenvolvimento das atividades da educação continuada são necessários os recursos humanos, materiais, financeiros e físicos, estes irão se adequar ao alcance do que se objetiva e das condições financeiras da empresa para manter os gastos⁷.

Assim, através do elevado número de casos de adoecimento que acometem os profissionais, torna-se necessário investigar o nível de conhecimento frente às doenças, uma vez existente a pressuposição da articulação entre o saber sobre doenças ocupacionais e a sua prevenção ou tratamento na fase inicial da doença.

Neste contexto, levantou-se a hipótese de que os funcionários não recebiam treinamentos necessários, com base em suas atividades, para que pudessem realizar o trabalho de forma segura, uma vez que estes, em seu ambiente de trabalho tornam-se vulneráveis ao adoecimento.

Assim, o estudo teve por objetivo verificar o conhecimento dos funcionários em uma empresa privada com relação às doenças ocupacionais e identificar a ocorrência de treinamentos realizados na empresa.

MATERIAL E MÉTODOS

Tratou-se de uma pesquisa exploratória com abordagem quantitativa. A pesquisa foi realizada na Faculdade de Enfermagem Nova Esperança, localizada em Gramame no município de João Pessoa. A população da pesquisa formou-se por 41 funcionários, dos quais 29 trabalhadores compuseram a amostra da pesquisa. Como critérios de inclusão, foram considerados todos os funcionários que trabalhavam em serviços de manutenção e que aceitaram assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE. Já como critérios de exclusão, foram desconsiderados àqueles que estavam no período de experiência, de férias ou afastados.

A coleta de dados foi formalizada após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FACENE sob o protocolo nº 38/14, CAAE: 26691614.1.0000.5179. Esta etapa ocorreu durante o mês de março de 2014. Foi utilizado um questionário que consta, em sua primeira parte, de dados socioeconômicos, e na segunda parte por questões objetivas quanto ao conhecimento dos funcionários sobre doenças ocupacionais.

Os dados coletados foram analisados com base na literatura pertinente ao assunto abordado, de modo que os dados objetivos foram analisados quantitativamente, através da estatística e apresentados por meios de gráficos elaborados com os recursos do Programa Excel.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Integrou esta pesquisa uma amostra com 29 funcionários aos quais responderam ao questionário dividido em duas partes: a primeira, apresentou as características socioeconômicas dos funcionários participantes do estudo, em que estão descritas questões sobre idade, estado civil, grau de instrução, profissão, tempo de trabalho, renda familiar; e a segunda, sobre o conhecimento das doenças ocupacionais, CIPA e treinamentos voltados a doenças ocupacionais.

Tabela 01 - Distribuição da amostra (n=29) de acordo com os dados sociodemográficos. João Pessoa – PB, 2014.

Idade	Nº de entrevistados	Percentual (%)
De 16 a 20	02	6,9
De 21 a 30	10	34,5
De 31 a 40	11	38,0
De 41 a 50	06	20,0
Acima de 50	00	00
Estado civil		
Solteiro	12	41,4
Casado	11	38,0
Divorciado	01	3,4
União estável	04	13,8

Viúvo	01	3,4
Grau de instrução		
Analfabeto	02	6,9
Ensino fund. Incompleto	09	31,0
Ensino fund. Completo	02	6,9
Ensino médio incompleto	04	13,8
Ensino médio completo	11	38,8
Ensino superior incompleto	01	3,4
Ensino superior completo	00	00,0
Profissão		
Pedreiro	10	34,48
Serviços gerais	10	34,48
Doméstico	06	20,69
Inspetor	01	3,45
Motorista	01	3,45
Auxiliar de laboratório	01	3,45
Tempo de trabalho		
5 meses - - 2 anos e 11 meses	14	48,27
3 anos - - 5 anos e 11 meses	10	34,48
6 anos - - 8 anos e 11 meses	02	6,9
9 ano - -11 anos e 11 meses	02	6,9
12 anos - -14 anos	01	3,45
Renda familiar		
De 01 a 02 salário mínimo	24	87,76
De 03 a 04 salário mínimo	04	13,08
Acima de 04 salário mínimo	01	3,44
Total	29	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa/PB, 2014.

De acordo com a Tabela 1, destaca-se que quanto ao grau de escolaridade entre os trabalhadores, 11 (38,8%) possuem ensino médio completo. Já com relação à renda familiar, grande parte possui entre 1 e 2 salários mínimos.

O grau de instrução encontra-se diretamente ligado ao desenvolvimento do indivíduo, visto que pessoas com grau de instrução elevado conseguem melhores oportunidades, condições de trabalho e renda, proporcionando melhores condições de vida e saúde para o próprio ser e sua família⁸.

O trabalho é um condicionante de saúde, pois reverbera na autonomia e autoestima do indivíduo, mas para que este seja positivo na vida do trabalhador é importante que este tenha a garantia dos seus direitos trabalhistas, inserido em um ambiente pacífico e que exerça suas atividades de forma correta, de acordo com o treinamento aplicado⁹.

Tabela 2 - Distribuição da amostra (n=29) com relação ao conhecimento sobre doenças ocupacionais e realização de treinamentos.

Possui conhecimento	Frequência	Percentual (%)
Sim	22	76,0
Não	07	24,0
Possui CIPA		

Sim	28	96,5
Não	00	00,0
Não sabe responder	01	3,5
Recebeu treinamentos		
Sim	07	24,00
Não	22	76,00
Se sim, quantidade de treinamentos (n=7)		
01	02	28,57
02	04	57,15
03	01	14,28
Regularidade dos treinamentos (n=7)		
Sim	01	14,30
Não	06	85,70
Tempo de realização dos treinamentos		
1 ao mês	00	00,0
A cada 2 meses	00	00,0
A cada 3 meses	01	14,30
A cada 6 meses	06	85,70
Profissional que realiza treinamentos		
Enfermeiro	00	00
Médico	00	00
Engenheiro	00	00
Não sei	29	29
Total	29	100,0

Fonte: Pesquisa de Campo. João Pessoa/PB, 2014.

De acordo com a Tabela 2, quanto às informações relativas ao conhecimento dos trabalhadores sobre as doenças ocupacionais e a realização dos treinamentos realizados pela empresa aos 29 funcionários, destaca-se que embora a maior parte tenha afirmado conhecimento sobre Doenças Ocupacionais 22 (76%), o mesmo percentual negou o recebimento de treinamentos. Além disso, mais de 95% da amostra afirma existir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Os treinamentos são importantes para desenvolver a capacidade de desempenho da função do funcionário em seu ambiente de trabalho de forma que proporcione o aumento da produtividade com segurança, mantendo a saúde do trabalhador².

Para estabelecer o treinamento, deve-se fazer um diagnóstico das necessidades da população, visto que esta busca torna-se proveitosa quando o trabalhador participa com a sua opinião. Portanto, para realização de treinamento, deve-se planejar com antecedência para que possa ser elaborado um plano de ação que venha a alcançar os objetivos almejados¹⁰.

A necessidade do treinamento não está relacionada à quantidade de vezes a que é estabelecida, mas a aplicabilidade do treinamento do cotidiano dos profissionais, além do estabelecimento de avaliações para observação das metas alcançadas.

Com relação à regularidade dos treinamentos, a maioria dos funcionários afirmou que não há regularidade. Já no que se refere ao tipo de profissão que compete aos treinadores sobre doenças ocupacionais na instituição, verificou-se que nenhum soube responder.

Tal resultado remete a alguns pressupostos, a exemplo: falta de vínculo entre o treinador durante sua apresentação, desatenção do funcionário, desmotivação, insatisfação e desinteresse em participar dos treinamentos, além do distanciamento entre a linguagem técnica dos treinamentos e a capacidade de compreensão dos trabalhadores.

No que se refere à saúde do trabalhador, deve ser ressaltado a forma e postura corporal na qual este exerce a sua atividade, visto que a prática correta da sua função implica na manutenção do seu bem-estar. Ao realizar movimentos incorretos, postura inadequada e movimentos repetitivos, sem interrupção, o profissional poderá gerar carga elevada para determinados músculos que, com o passar do tempo e poderá causar Lesão por Esforço Repetitivo (LER)¹¹. Por isso é de tamanha importância a ampliação do conhecimento do trabalhador sobre as causas, sintomas e, principalmente, a prevenção.

Os treinamentos abrem e ampliam a visão dos trabalhadores, de modo a mudar hábitos, pois quando conscientes dos riscos e agravos a que estão expostos, eles aumentam o cuidado através da atenção e do uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) no serviço¹².

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados apresentados, pôde ser percebido que os participantes da pesquisa possuem noções da existência de doenças ocupacionais quando questionados. Já no que se refere aos treinamentos na empresa, a pesquisa revelou que os funcionários são instruídos em quantidade insuficiente ou de modo pouco atrativo, para que pudessem adquirir o conhecimento necessário que os capacitassem a reconhecer os riscos a que estão expostos e para que, dessa forma, estivessem habilitados a realizarem as atividades com maior segurança e desempenho, na função exercida.

Sendo assim, a maioria dos trabalhadores, ao afirmarem que não existiam atividades educativas sobre as doenças ocupacionais, fizeram-nos refletir sobre a necessidade de ensino voltado a este tema. Além disso, quanto aos profissionais responsáveis em realizarem as palestras, os funcionários não souberam responder, demonstrando a falta de interação social entre os trabalhadores e professores responsáveis pela execução das aulas sobre doenças ocupacionais.

Na atualidade, grandes empresas investem na qualidade de vida do trabalhador através da realização de atividades laborais no ambiente de trabalho. Isto tem como finalidade contribuir ao aumento de satisfação do funcionário em exercer sua atividade de forma prazerosa, favorecendo o bem estar, a autoestima, a saúde física e mental.

De acordo com os participantes da pesquisa, foi revelado que a maioria, durante seu tempo de trabalho, nunca participou de nenhuma atividade laboral, embora revelassem estar satisfeitos no trabalho. A conscientização dos funcionários através de palestras em educação em saúde é de suma relevância, pois, uma vez orientados sobre os riscos a que estão expostos, estes estarão atentos em identificá-los com antecedência para uma possível prevenção, promovendo a saúde e evitando algum tipo de afastamento ou absenteísmo no serviço.

OCCUPATIONAL DISEASES: KNOWLEDGE OF EMPLOYEES IN A PRIVATE COMPANY

ABSTRACT

This study aimed to verify in the knowledge of employees in a private company about occupational diseases. This was an exploratory study with a quantitative approach. The survey was conducted in March 2014 in FACENE, Gramame located in the city of Joao Pessoa. The research population consisted of 41 employees, and 29 workers comprised the sample, considering inclusion criterion employees working in maintenance services and who signed the Instrument of Consent. The instrument used was a structured questionnaire containing questions divided into two sections. The first treated of sociodemographic data (age, marital status and level of education, occupation and family income), while the second contained questions related occupational diseases, marking the closest to reality or pointed in the space reserved for this purpose alternative. The search occurred after the approval of the School of Nursing New Hope Research Ethics Committee – FACENE, protocol 38/14, CAAE: 26691614.1.0000.5179, considering Resolution 466/2012 HNC / HM and Resolution 311/07 COFEN. Data collection was formalized upon acceptance of direction for the research and occurred during the month of March 2014. A questionnaire was used, from a script previously constituted. The data collected were analyzed quantitatively by statistical and presented by means of graphs. According to the results, it was noticed that employees have the knowledge of the existence of occupational diseases, although this knowledge is superficial when questioned. With regard to the training conducted by the company, the survey revealed that employees were not given sufficient guidance to understand the risks exposed. Thus, it is concluded that the applicant conducting the training is done timely, lest the knowledge of employees not reverberate costs and damage to society and the company.

Key-words: Occupational Diseases. Education. Work.

REFERÊNCIAS

1. Faria HP et al. Processo de Trabalho em Saúde. 2ª ed. Belo Horizonte: Nescon/UFMG. Coopmed; 2009.
2. Carvalho LCF. T&D Estratégicos. Manual de Treinamento e Desenvolvimento A BDT. São Paulo: Makron Books; 1999.
3. Franco-Benatti DM, Navarro VL. Acidentes de Trabalho como forma de Violência: Estudo com trabalhadores de indústria de Calçados de Franca(SP). [acesso em: 15 jun. 2014]. Disponível em: <http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n8/17.pdf>.
4. Brasil. Ministério da Previdência e Assistência Social. Quantidade de Acidente de Trabalho, por Situação de Registro e Motivo, segundo os 50 códigos da classificação internacional de doenças (CID) mais incidentes; 2010. [acesso em: 04 maio 2014]. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/4_110915-174428-630.xls

5. Sarreta FO. Educação Permanente em Saúde para os Trabalhadores do SUS. São Paulo: Cultura Acadêmica; 2009. [acesso em: 04 nov. 2013]. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=SwXEeOha90wC&pg=PA242&dq=educa%C3%A7%C3%A3o+na+saude+do+trabalhador&hl=pt-PT&sa=X&ei=bNN3UrjMEsPVkQflpoDQAg&ved=0CEMQ6AEwAA#v=onepage&q>.
6. Massarolli A, Saupe R. Distinção Conceitual: Educação Permanente e Educação Continuada no Processo de Trabalho em saúde. [acesso em: 09 nov.2013]. Disponível em: <http://www.abennacional.org.br/2SITE/Arquivos/N.045.pdf>.
7. Kurcgant P, et al. Administração em Enfermagem. São Paulo: EPU; 1991.
8. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro; 2012. [acesso em: 12 abr. 2014]. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Trabalho_e_Rendimento/censo_trabalho_e_rendimento.pdf.
9. Jardim S, Glina D. O diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In: Glina D, Rocha I, organizadores. Saúde Mental no Trabalho: desafios e soluções. São Paulo: VK; 2000.
10. Araújo LCR. Avaliação de necessidades de treinamento baseada em competências em uma empresa pública federal. [Dissertação de Mestrado] Brasília: Universidade de Brasília; 2013. [Acesso em: 20 jun 2014] Disponível em: epositorio.unb.br/bitstream/10482/14363/1/2013_LuanaCristinaRodriguesAraujo.pdf
11. Araújo WT. Manual de Segurança do Trabalho. São Paulo: DCL; 2010.
12. Figueiredo NA, Machado WCA. Tratado Cuidados de Enfermagem: Médico-Cirúrgico. São Paulo: Roca; 2012.

Recebido em: 04.07.14 Aceito em: 02.02.15
--