**FADIGA E CAPACIDADE PARA O TRABALHO EM
TRABALHADORES DE INDÚSTRIAS TÊXTEIS E
RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL**

RICARDO JORGE METZNER

Tese apresentada ao Departamento de Saúde
Ambiental da Faculdade de Saúde Pública da
Universidade de São Paulo para obtenção do
título de Doutor em Saúde Pública

Área de concentração: Saúde Ambiental

Orientadora: Prof^ª. Titular Frida Marina Fischer

São Paulo

2004

45152/2004 doc

Autorizo, exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta monografia, por processos fotocopiables.

Assinatura: Ricardo J. Metzger

Data: 02/07/2004

DEDICATÓRIA

Para meus queridos e amados Mara, minha esposa, Vera e Rodrigo, meus filhos, pelo amor, incentivo, ajuda e paciência. Fontes constantes de inspiração e companheiros de viagem. Meus mais profundos amor e agradecimento a vocês.

Para Peter e Ruth Ana Metzner, meus queridos e amados pais, pela base moral, exemplo de disciplina e persistência, amor, incentivo e apoio. Dedico-lhe esta tese como uma pequena, minúscula, manifestação de amor e agradecimento por tudo o que me representam, fizeram e fazem por mim.

Uma homenagem especial a pessoas de saudosa lembrança: meus queridos antepassados, companheiros de viagem espiritual, fontes contínuas de inspiração. À Sra. Lúcia Gomes Nogueira, uma amiga especial, pela gentileza e atenção que me dedicou durante nossa curta convivência. Que todos estejam em paz e bem.

Ao querido mestre Professor Dr. Diogo Pupo Nogueira, o orientador com quem tive o privilégio de iniciar este estudo e que tanto me ensinou, muito, mas realmente muito além dos temas de Saúde Pública. Com sua bondade, paciência, experiência e generosidade, fez com que este trabalho, apesar e graças aos diversos percalços ocorridos, se transformasse em um Curso de Vida para mim. Antes que este estudo estivesse concluído o Eterno o convocou à Sua presença e nossa convivência terrena teve de ser interrompida. Que me seja permitido durante a defesa e a arguição desta tese utilizar parte do que com o Professor Diogo aprendi e assim apresente minha modesta homenagem e agradecimento a este querido amigo. Que esteja em paz e bem.

À professora Dra. Frida Marina Fischer, querida orientadora durante o mestrado, pela generosidade em me acolher como seu orientando no momento do passamento de nosso querido mestre comum.

Que o Eterno os abençoe a todos.

AGRADECIMENTOS

Os meus mais sinceros agradecimentos:

à direção das empresas estudadas, pela oportunidade de realização deste trabalho;

às trabalhadoras e aos trabalhadores que participaram deste estudo;

à Professora Doutora Maria do Rosário Dias de Oliveira Latorre, do Departamento de Epidemiologia da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, pela orientação e revisão da parte estatística deste trabalho;

ao Professor Doutor Auro Del Giglio, do Departamento de Hematologia e Oncologia da Faculdade de Medicina do ABC, querido amigo de muitos anos, pela amizade, pelo estímulo para executar este estudo, e fundamental apoio no desenvolvimento da parte estatística deste trabalho;

à Professora Titular Frida Marina Fischer e ao Professor Dr. José Tolovi, pelas valiosas sugestões e orientações dadas desde o exame de qualificação;

às Professoras Dras. Ana Cristina Limongi-França e Débora Miriam Raab Glina e Professores Drs. José Tolovi e Sérgio Colacioppo, membros titulares, pelas importantes contribuições dadas na fase de pré-banca e aos Professores Drs. Jorge da Rocha Gomes e Luiz Carlos Merege, membros suplentes, pelo privilégio de tê-los como membros da comissão julgadora;

em especial ao Professor Dr. Diogo Pupo Nogueira, de saudosa lembrança, orientador inicial deste estudo, pelas rigorosas e oportunas críticas e importantes sugestões. Pela sua paciência comigo, e, principalmente, pelo privilégio da convivência;

à Professora Dra. Frida Marina Fischer pela oportunidade generosa de ser seu orientando no final deste estudo. Suas críticas rigorosas e sugestões foram fundamentais no processo de desenvolvimento deste trabalho e

ao Criador pela oportunidade que me foi concedida.

RESUMO

Metzner RJ. Fadiga e capacidade para o trabalho em trabalhadores de indústrias têxteis e responsabilidade social empresarial. São Paulo; 2004. [Tese de Doutorado – Faculdade de Saúde Pública da USP].

Objetivo. Verificar se há diferenças de capacidade para o trabalho, percepção de fadiga e de condições de trabalho entre trabalhadores de indústrias têxteis que se encontram em diferentes estágios de responsabilidade social empresarial (rse).

Justificativa. O tema rse é atual e de destaque nos meios empresariais, havendo a perspectiva de ampliação do número de empresas que se interessem e desenvolvam projetos área de rse, e conseqüentemente um aumento no número de trabalhadores que trabalhem em empresas que desenvolvam projetos deste tipo, não se conhecendo os efeitos com relação à percepção de fadiga e de capacidade para o trabalho que podem ocorrer nesta situação.

Método. Cento e vinte e seis trabalhadores das áreas operacionais de tecelagem e urdimento de 5 fábricas localizadas no Estado de São Paulo responderam a um questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, a auto-avaliações sobre fadiga, condições de trabalho e índice de capacidade do trabalho. As fábricas pertencem a 3 empresas têxteis brasileiras distintas (1 empresa com uma fábrica e 2 empresas, cada uma com 2 fábricas), que obtiveram diferentes níveis de pontuação em rse, avaliado a partir de questionário específico. Dos 126 trabalhadores, 70 foram individualmente entrevistados, para avaliar as percepções sobre rse e condições de trabalho nas respectivas empresas bem como possibilitar a apresentação de sugestões para ações em temas rse e melhoria das condições de trabalho.

Resultados. Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (para $p < 0,05$) entre os resultados das auto-avaliações de fadiga, e do índice de capacidade para o trabalho, entre os trabalhadores e trabalhadoras dos 2 grupos de pontuação de indicadores de rse. As condições de trabalho foram avaliadas como melhores no grupo de maior pontuação ($p = 0,008$), sendo porém a causa principal o não fornecimento de refeições em 2 das 3 fábricas do grupo de menor pontuação. As

sugestões de investimentos em rse relacionam-se a gerar apoio a comunidades carentes e de desenvolvimento de comunidades, (creches, escolas e saúde), projetos de preservação ambiental e, com relação às sugestões de melhoria das condições de trabalho, a possibilidade de estudar, de aperfeiçoamento técnico, melhor ambiente físico (ruído, calor), melhor relacionamento com as chefias, maior reconhecimento da empresa por seus esforços e maior autonomia são semelhantes nas 5 empresas. Modelos de regressão multivariada indicam fatores semelhante nos dois grupos para explicar as percepções de fadiga e de capacidade para o trabalho.

Conclusões. O fato de uma empresa ter diversos projetos na área de rse, não implica, necessariamente, que as condições de trabalho sejam melhores ou que os seus trabalhadores tenham percepção de fadiga menor ou que a capacidade para o trabalho maior, se comparada a outras empresas que não têm projetos deste tipo. Recomendamos: 1) que o público interno seja incluído dentro dos programas de rse 2) que os trabalhadores participem do estabelecimento destes programas 3) que se façam novos estudos, com grupos maiores e por períodos mais longos, sobre eventuais impactos na saúde e segurança dos trabalhadores.

Descritores: Responsabilidade social empresarial. Fadiga. Índice de capacidade para o trabalho.

SUMMARY

Metzner RJ.: Fatigue and workability among workers in textile industries and social corporate responsibility . São Paulo (Br); 2004. [Tese de Doutorado – Faculdade de Saúde Pública da USP].

Objective. To verify differences in workability, fatigue and working conditions perception among groups of workers of textile industries that are in different stages of development in Corporate Social Responsibility (CSR).

Rational. CSR is an up-to-date issue, and therefore there will be an increase in the number of companies developing CSR projects, and in the number of workers working in companies developing these projects, and it is not yet known if, in this condition, there are any fatigue or workability consequences for the workers.

Methods. 126 workers, from warping and fabric production areas of 5 textile plants in State São Paulo filled out a questionnaire for the characterization of demographic, working conditions and life style aspects, and self-evaluations of fatigue, working conditions and workability index. These plants belong to 3 different companies (1 company with 1 plant and 2 companies with 2 plants each), that had, according to a specific evaluation, different scores in CSR. Seventy of these workers were individually interviewed, about their perceptions of the CSR and their working conditions in and also to present suggestions to improve CSR and working conditions.

Results. No significant differences (for $p < 0,05$) were found between results of fatigue, and workability index self-evaluations . There is a significant difference in working conditions ($p = 0,008$), but the main factor is related to the fact that in 2 of the factories of the lowest CSR score group no meals are served for the workers. Workers' suggestions for CSR projects are related to improve living conditons of poor communities and neighbour communities (nursery, schools and hospitals) and environmental projects, and to improve working conditions, the possibility to go to school, technical training, better working environment (less noise and heath), improve chief-employee relationship, recognition for workers' efforts and greater

autonomy. Suggestions were similar in all 5 plants. Multivariate analysis for fatigue and workability have similar factors in both CSR score groups.

Conclusions. Having CSR projects does not necessarily mean better working conditions or less fatigue perception or better workability. We recommend: 1) that workers are taken into consideration when companies develop their CSR programs 2) that workers participate in the development of CSR programs 3) new studies with larger groups of workers and for longer periods of time, to further clarify if there are any impacts on workers' health and safety.

Descriptors: Corporate social responsibility. Fatigue. Workability index.

ÍNDICE

	página
1. INTRODUÇÃO	
1.1 Normas e certificações	2
1.2 Responsabilidade social empresarial	7
1.3 Responsabilidade social empresarial e trabalhadores	24
1.4 Estudo das condições de trabalho	26
1.5 Avaliação do estágio de responsabilidade social empresarial e de percepção de fadiga e capacidade para o trabalho de trabalhadores	36
1.6 Empresas têxteis no Brasil	36
2. JUSTIFICATIVA	39
3. HIPÓTESES	40
4. OBJETIVOS	41
4.1 Objetivo geral	41
4.2 Objetivos específicos	41
5. MATERIAL E MÉTODO	42
5.1 Descrição das empresa participantes deste estudo	47

5.1.1 Pré-testes	49
5.2 Descrição dos instrumentos de pesquisa e da população estudada	50
5.2.1 ICT - Índice de Capacidade para o Trabalho	53
5.2.2 Teste de Avaliação de Fadiga	54
5.2.3 Questionário de auto-avaliação das condições de trabalho	55
5.2.4 Questionário para caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida Protocolo de atividades diárias	56
5.2.5 Questionário “Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial	57
5.2.6 Entrevista individual	58
5.2.7 Questionário AET	59
5.2.8 Levantamentos de nível de pressão sonora, iluminação e IBUTG	60
5.2.9 Análise estatística	62
5.2.10 Análise de regressão multivariada	63
6. RESULTADOS	64

6.1 Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial	64
6.2 Questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida	80
6.2.1 Turnos e horários de trabalho	80
6.2.2 Respostas dadas pelos trabalhadores	81
6.3 Teste de Avaliação de Fadiga	113
6.4 ICT - Índice de Capacidade para o Trabalho	126
6.5 Questionário de auto-avaliação das condições de trabalho	138
6.6 Análise Ergonômica do Trabalho	151
6.6.1 Descrição das funções	151
6.6.1.1 Urdidor(a) (fábricas 1 e 2)	151
6.6.1.2 Engomador (fábrica 5)	152
6.6.1.3 Reunidor (fábrica 5)	155
6.6.1.4 Tecelã(o) (fábricas 4 e 5)	156
6.6.1.5 Tecelão (fábrica 3)	158
6.6.1.6 Tecelã(o) (fábricas 4 e 5)	158

6.6.1.7 Suplente (fábrica 5)	161
6.6.1.8 Engrupador (fábricas 4 e 5)	161
6.6.2 Características físicas dos locais de trabalho	163
6.6.2.1 Fábrica 1	163
6.6.2.2 Fábrica 2	164
6.6.2.3 Fábrica 3	164
6.6.2.4 Fábrica 4	165
6.6.2.5 Fábrica 5	166
6.7 Entrevistas individuais	175
6.8 Modelos de regressão linear múltipla	184
6.8.1 “FADIGA” para o grupo 1	184
6.8.2 “FADIGA” para o grupo 2	186
6.8.3 “FADIGA” para os grupos 1 e 2	188
6.8.4 “ICT” para o grupo 1	190
6.8.5 “ICT” para o grupo 2	192
6.8.6 “ICT” para os grupos 1 e 2	194

7. DISCUSSÃO	197
8. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	211
9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	215
10. ANEXOS	245
ANEXO 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO	A1
ANEXO 2 - ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO	A2
ANEXO 3 – TESTE DE AVALIAÇÃO DE FADIGA	A7
ANEXO 4 – AUTO-AVALIAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	A12
ANEXO 5 – QUESTIONÁRIO AET-ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO	A14
ANEXO 6 – QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA, DO TRABALHO E DE CARACTERÍSTICAS DE VIDA	A36
ANEXO 7 – INDICADORES ETHOS 2001	A42
ANEXO 8 – CROQUI FÁBRICA 1	A58
ANEXO 9 – CROQUI FÁBRICA 2	A59
ANEXO 10 – CROQUI FÁBRICA 3	A60

ANEXO 11 – CROQUI FÁBRICA 4	A61
ANEXO 12 – CROQUI FÁBRICA 5	A62
ANEXO 13 – EQUIPAMENTOS DE TECELAGEM	A63
ANEXO 14 – EQUIPAMENTOS DE URDIMENTO	A64
ANEXO 15 – TABELAS COMPLEMENTARES DE RESULTADOS	A65

ÍNDICE DE TABELAS

	página
1 Localização, atividades, e número de participantes de 5 fábricas	52
2 Média por área de rse de 119 empresas	66
3 Pontuação da área de valores e transparência, 3 empresas	67
4 Pontuação sem total, área público interno, quest. 6 e 9, 3 empresas	68
5 Pontuação sem total, área público interno, questão 10, 3 empresas	69
6 Pontuação sem total, área público interno, quest. 11 e 12, 3 empresas	70
7 Pontuação sem total, área público interno, quest. 13 e 14, 3 empresas	71
8 Pontuação sem total da área meio ambiente, 3 empresas	72
9 Pontuação da área meio ambiente, 3 empresas	73
10 Pontuação da área fornecedores, 3 empresas	73
11 Pontuação da área consumidores/clientes, 3 empresas	74
12 Pontuação da área comunidade, 3 empresas	73
13 Pontuação da área governo e sociedade, 3 empresas	76
14 Pontuação por área de rse, empresas 1, 2 e 3	77
15 Dados demográficos, fábricas 1, 2 e 3	81
16 Dados demográficos, grupo 1	82
17 Dados demográficos por gênero, fábrica 1	A65
18 Dados demográficos por turno de trabalho, fábrica 1	A66
19 Dados demográficos por setor de trabalho, fábrica 1	A67
20 Dados demográficos por turno, fábrica 2	A68
21 Dados demográficos por setor de trabalho, fábrica 2	A69
22 Dados demográficos por turno, fábrica 3	A70

23 Dados demográficos, fábricas 4 e 5	85
24 Dados demográficos, grupo 2	86
25 Dados demográficos por gênero, fábrica 4	A71
26 Dados demográficos por turno, fábrica 4	A72
27 Dados demográficos por gênero, fábrica 5	A73
28 Dados demográficos por setor de trabalho, fábrica 5	A74
29 Dados demográficos, grupo 1 e grupo 2	88
30 Dados relativos ao trabalho, fábricas 1,2 e 3	89
31 Dados relativos ao trabalho, grupo 1	90
32 Dados relativos ao trabalho por gênero, fábrica 1	A75
33 Dados relativos ao trabalho por turno, fábrica 1	A76
34 Dados relativos ao trabalho por setor de trabalho, fábrica 1	A77
35 Dados relativos ao trabalho por turno, fábrica 2	A78
36 Dados relativos ao trabalho por setor de trabalho, fábrica 2	A79
37 Dados relativos ao trabalho por turno, fábrica 3	A80
38 Dados relativos ao trabalho, fábricas 4 e 5	92
39 Dados relativos ao trabalho, grupo 2	94
40 Dados relativos ao trabalho por gênero, fábrica 4	A81
41 Dados relativos ao trabalho por turno, fábrica 4	A82
42 Dados relativos ao trabalho por gênero, fábrica 5	A83
43 Dados relativos ao trabalho por setor de trabalho, fábrica 5	A84
44 Hábitos e características de vida, grupo 1 e grupo 2	97
45 Hábitos e características de vida, fábricas 1, 2 e 3	98
46 Hábitos e características de vida, grupo 1	100

47 Hábitos e características de vida por gênero, fábrica 1	A85
48 Hábitos e características de vida por turno, fábrica 1	A86
49 Hábitos e características de vida por setor de trabalho, fábrica 1	A87
50 Hábitos e características de vida por turno, fábrica 2	A88
51 Hábitos e características de vida por setor de trabalho, fábrica 2	A89
52 Hábitos e características de vida por turno, fábrica 3	A90
53 Hábitos e características de vida, fábricas 4 e 5	103
54 Hábitos e características de vida, grupo 2	105
55 Hábitos e características de vida por gênero, fábrica 4	A91
56 Hábitos e características de vida por turno, fábrica 4	A92
57 Hábitos e características de vida por gênero, fábrica 5	A93
58 Hábitos e características de vida por setor de trabalho, fábrica 5	A94
59 Hábitos e características de vida, grupo 1 e grupo 2	108
60 Trabalho voluntário e rse, 5 fábricas	110
61 Áreas de investimento rse, 5 fábricas	111
62 Áreas investimento melhoria condições de trabalho, 5 fábricas	112
63 Sintomas fadiga, empresas 1 e 2 e grupo 1	113
64 Sintomas fadiga por gênero, fábrica 1	A95
65 Sintomas fadiga por turno de trabalho, fábrica 1	A96
66 Sintomas fadiga por setor de trabalho, fábrica 1	A97
67 Sintomas fadiga por turno de trabalho, fábrica 2	A98
68 Sintomas fadiga por setor de trabalho, fábrica 2	A99
69 Sintomas fadiga por turno de trabalho, fábrica 3	A100
70 Sintomas fadiga, fábricas 2 e 3 e empresa 2	115

71 Sintomas fadiga, fábricas 4 e 5 e grupo 2	117
72 Sintomas fadiga por gênero, fábrica 4	A101
73 Sintomas fadiga por turno de trabalho, fábrica 4	A102
74 Sintomas fadiga por gênero, fábrica 5	A103
75 Sintomas fadiga por setor de trabalho, fábrica 5	A104
76 Sintomas fadiga, grupo 1 e grupo 2	119
77 Pontuação fadiga, fábrica 1	121
78 Pontuação fadiga, fábrica 2	122
79 Pontuação fadiga, fábrica 3	123
80 Pontuação fadiga, fábrica 4	124
81 Pontuação fadiga, fábrica 5	125
82 Itens ICT por gênero, fábrica 1	A105
83 Itens ICT por turno de trabalho, fábrica 1	A106
84 Itens ICT por setor de trabalho, fábrica 1	A107
85 Itens ICT por turno de trabalho, fábrica 2	A108
86 Itens ICT por setor de trabalho, fábrica 2	A109
87 Itens ICT por turno de trabalho, fábrica 3	A110
88 Itens ICT, fábricas 2 e 3 e empresa 2	127
89 Itens ICT, empresas 1 e 2 e grupo 1	128
90 Itens ICT por gênero, fábrica 4	A111
91 Itens ICT por turno de trabalho, fábrica 4	A112
92 Itens ICT por gênero, fábrica 5	A113
93 Itens ICT por setor de trabalho, fábrica 5	A114
94 Itens ICT, fábricas 4 e 5 e grupo 2	130

95 Itens ICT, grupo 1 e grupo 2	131
96 ICT por gênero, fábrica 1	A115
97 ICT por turno, fábrica 1	A115
98 ICT por setor de trabalho, fábrica 1	A115
99 ICT por turno, fábrica 2	A115
100 ICT por setor de trabalho, fábrica 2	A115
101 ICT por turno, fábrica 3	A116
102 ICT, fábricas 2 e 3 e empresa 2	132
103 ICT, empresas 1 e 2 e grupo 1	133
104 ICT por gênero, fábrica 4	A116
105 ICT por turno, fábrica 4	A116
106 ICT setor de trabalho, fábrica 5	A116
107 ICT por gênero, fábrica 5	A116
108 ICT fábricas 4 e 5, e grupo 2	133
109 ICT, grupo 1 e grupo 2	134
110 Doenças ICT, 5 fábricas	135
111 Doenças ICT, grupo 1 e grupo 2	136
112 Total doenças ICT, 5 fábricas	137
113 Total doenças ICT, grupo 1 e grupo 2	137
114 Condições de trabalho por gênero, fábrica 1	A117
115 Condições de trabalho por turno, fábrica 1	A118
116 Condições de trabalho por setor de trabalho, fábrica 1	A119
117 Condições de trabalho por turno, fábrica 2	A120
118 Condições de trabalho por setor de trabalho, fábrica 2	A121

119 Condições de trabalho por turno, fábrica 3	A122
120 Condições de trabalho, fábricas 2 e 3 e empresa 2	139
121 Condições de trabalho, empresas 1 e 2 e grupo 1	140
122 Condições de trabalho, por gênero fábrica 4	A123
123 Condições de trabalho, por turno fábrica 4	A124
124 Condições de trabalho, por gênero fábrica 5	A125
125 Condições de trabalho, por setor de trabalho fábrica 5	A126
126 Condições de trabalho, fábricas 4 e 5 e grupo 2	143
127 Condições de trabalho, grupo 1 e grupo 2	144
128 Pontuação avaliação condições de trabalho, fábrica 1	146
129 Pontuação avaliação condições de trabalho, fábrica 2	147
130 Pontuação avaliação condições de trabalho, fábrica 3	148
131 Pontuação avaliação condições de trabalho, fábrica 4	149
132 Pontuação avaliação condições de trabalho, fábrica 5	150
133 NPS, IBUTG e iluminamento, fábrica 1	167
134 NPS, IBUTG e iluminamento, fábrica 2	168
135 NPS, IBUTG e iluminamento, fábrica 3	168
136 NPS, IBUTG e iluminamento, fábrica 4	169
137 NPS, IBUTG e iluminamento, fábrica 5	170
138 AET funções das fábricas 1,2 e 3	171
139 AET funções das fábricas 4 e 5	172
140 AET funções das fábricas 1,2 e 3	173
141 AET funções das fábricas 4 e 5	174
142 Número de entrevistados por fábrica e grupo	175

143 Características demográficas dos entrevistados	175
144 Características do trabalho dos entrevistados	176
145 Conhecimento do tema rse entrevistados, 5 fábricas e 2 grupos	177
146 Avaliação rse entrevistados, 5 fábricas	177
147 Avaliação rse entrevistados, 3 empresas	178
148 Sugestões investimentos rse entrevistados, fábrica 1	178
149 Sugestões investimentos rse entrevistados, fábrica 2	178
150 Sugestões investimentos rse entrevistados, fábrica 3	179
151 Sugestões investimentos rse entrevistados, fábrica 4	179
152 Sugestões investimentos rse entrevistados, fábrica 5	179
153 Avaliação condições de trabalho entrevistados, 5 fábricas	180
154 Avaliação condições de trabalho entrevistados, 3 empresas	180
155 Sug. entrevistados melhoria condições de trabalho, fábrica 1	181
156 Sug. entrevistados melhoria condições de trabalho, fábrica 2	181
157 Sug. entrevistados melhoria condições de trabalho, fábrica 3	182
158 Sug. entrevistados melhoria condições de trabalho, fábrica 4	182
159 Sug. entrevistados melhoria condições de trabalho, fábrica 5	183
160 FADIGA coeficientes para o grupo 1	185
161 FADIGA coeficientes para o grupo 2	187
162 FADIGA coeficientes para os grupos 1 e 2	189
163 ICT coeficientes para o grupo 1	191
164 ICT coeficientes para o grupo 2	193
165 ICT coeficientes para os grupos 1 e 2	195

1. INTRODUÇÃO

1.1 Normas e certificações

Nos últimos 15 anos, a busca de melhores padrões de qualidade, decorrente de maior nível de exigência dos consumidores e do aumento da competição entre empresas nacionais e entre empresas localizadas em outras nações, tornaram a busca pela certificação segundo normas de gestão de qualidade, principalmente ISO série 9000 (ABNT 2000a) e de gestão de meio ambiente, principalmente ISO série 14000 (ABNT 1996), mais do que um diferencial competitivo, uma necessidade de sobrevivência (DO VALLE 1995; PALADINI 1995; PIERACCIANI 1996; GARCIA 1999; SEABROOK 1999; FARIA 2000).

O crescimento no número de empresas certificadas foi extraordinário: de 18 empresas certificadas segundo a série ISO 9000 em 1990 o País passou a 5285 em 1996, colocando então o Brasil na 11ª colocação em termos de número de empresas certificadas no mundo (PIERACCIANI 1996).

Ao final do ano de 2001 a International Organization for Standardization - ISO (Organização Internacional para Normalização) indicava a existência, no mundo, 510646 empresas certificadas segundo as normas ISO 9000 em 161 países, sendo 9489 delas no Brasil (ISO 2001). Ao final de 2002 eram 561747 empresas, em 159 países, sendo 7900 no Brasil. A diminuição deveu-se ao fato de parte dos certificados não terem sido renovados ou cancelados (ISO 2002).

Em dezembro de 2001 havia, segundo a ISO, 36765 empresas, de 112 países, certificadas segundo as normas ISO 14000, das quais 350 no Brasil (ISO 2001). Ao final de 2002 eram 49462 empresas de 118 países, sendo 900 no Brasil (ISO 2002). Dados extra-oficiais indicavam 632 empresas no Brasil em setembro de 2003 (QSP 2003).

Além das normas sobre qualidade e meio ambiente, há também normas e certificados nas áreas de Saúde e Segurança, Ocupacional como a série Occupational Safety and Health Assessment Series (Séries de Avaliação sobre Saúde e Segurança Ocupacionais)- OHSAS número 18000 e British Standards-(Normas Britânicas)-BS

número 8800 - Guia para Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (RISK1996, 1999, 2001; GARCIA 1999; SEABROOK 1999; STURION 2001).

O tema “responsabilidade social empresarial” tem sido cada vez mais debatido em todo o mundo (MAGALHÃES 1984; RIBEIRO 1993; FREIRE, BOTELHO e NUNES 2001; BORGER 2001b), existindo também na área de responsabilidade social normas, como a SA8000 (SAI 1997, 2002a, 2002b) e AA1000 (ISEA 1999), e certificações (STURION 2001).

Os principais temas contidos na norma SA8000 são: trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de sindicalização e direito de negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, horas de trabalho, remuneração e o sistema de gestão de responsabilidade social empresarial. Estes temas baseiam-se em convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas, como, por exemplo, as que tratam sobre trabalho infantil – convenção OIT 138, recomendação OIT 146 e convenção ONU sobre os direitos das crianças, e a sobre trabalho forçado - convenções OIT 29 e 105 e Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU (SAI 1997).

A norma AA1000 refere-se à elaboração e implantação de um sistema de responsabilidade social empresarial com acompanhamento sistemático, que permita, a partir da identificação dos diferentes atores sociais (*“stakeholders”*) que interagem com a empresa e de seus respectivos interesses, o estabelecimento de políticas, estratégias e programas, assim como indicadores associados, metas e sistemas de comunicação. O sistema de responsabilidade social empresarial deve efetivamente dirigir o processo de tomada de decisão, as atividades e o desempenho geral da organização o acompanhamento sistemático e divulgação do atendimento destes interesses, e do cumprimento de outros padrões legais ou voluntários a de forma ética e transparente (ISEA 1999, 2002, 2003).

O sistema de gestão de responsabilidade social empresarial consiste, de forma bastante semelhante aos sistemas de gestão das normas ISO 9000 (ABNT 2000a) e ISO 14000 (ABNT 1996) e OHSAS 18000 (RISK 1999, 2001), no estabelecimento de uma política da gestão de responsabilidade social por parte de um comitê de

gestão, análise crítica pela direção da empresa, estabelecimento de política e metas, implantação, verificação de desvios entre itens planejados e executados e correção dos mesmos. Os itens corrigidos são subsídios para os novos planejamentos (SAI 1997).

A International Organization for Standardization - ISO (Organização Internacional para Normalização) possui uma comissão que estuda a elaboração de uma norma ou conjunto de normas para criação de um sistema de gestão sobre responsabilidade social corporativa ("Corporate Responsibility Mangement System Standard"- CR MSSs) com estrutura e funcionamento semelhantes aos sistemas de gestão da qualidade, baseado nas normas série ISO 9000, e do sistema de gestão ambiental , baseado na norma ISO 14000 (ABNT 2003a).

No Brasil, a Associação Brasileira de Normas Técnicas- ABNT criou um grupo tarefa sobre responsabilidade social corporativa (ABNT 2003a, 2003b; PIERACCIANI 2003). Integrantes deste grupo representam o Brasil na comissão de estudos da ISO que discute a criação do CR MSSs (ABNT 2003a; PIERACCIANI 2003). Caso seja criada a norma ISO sobre responsabilidade social empresarial deverá estar disponível dentro de aproximadamente de 3 anos, sendo que, segundo o principal representante da ABNT na comissão de estudos, se esta norma ISO não for criada, existe a possibilidade de criação de uma norma brasileira (EBOLI 2003).

Há outros padrões e normas específicos, em função da atividade desenvolvida pela empresa, como, por exemplo, QS 9000 e ISO/TS 16949, relativos às montadoras de automóveis e seus fornecedores (QSP 2004), FSC ("Forest Stewardship Council" – Conselho de Manejo Florestal), que trata de exploração florestal sustentável, MSC ("Marine Stewardship Council" - Conselho de Manejo Marinho), de atividade pesqueira desenvolvida de forma sustentável e HCS ("Humane Cosmetic Standard" - Norma sobre Cosméticos de Uso Humano), que diz respeito à utilização de animais em testes de cosméticos de uso humano. Por tratarem-se de assuntos específicos e de pouca divulgação, FSC, MSC e HCS, serão descritos em seguida.

O FSC é uma organização criada em 1993, e elabora seus padrões a partir da participação de membros das indústrias envolvidas no plantio, extração e

industrialização de matérias-primas, organizações ambientalistas e grupos de comunidades interessadas ou afetadas na atividade (FSC 2003a).

A certificação segundo a norma FSC visa assegurar a observância de itens que vão do o atendimento a todas as leis nacionais aplicáveis, em particular o respeito às leis relativas às atividade de manejo florestal, e acordos e convenções internacionais dos quais o país no qual a atividade extrativa se desenvolva seja signatário, respeito à propriedade da terra na qual a atividade extrativa seja ou venha a ser desenvolvida, além de considerar o bem estar das comunidades envolvidas direta ou indiretamente na atividade, incluindo-se os trabalhadores, respeito aos direito dos povos indígenas, conservação de recursos econômicos, proteção da diversidade biológica, existência e aplicação de um planejamento de atividades e gerenciamento formalizado, escrito e atualizado, monitoramento periódico das áreas de atividade produtiva, manutenção de áreas florestais de alto valor ecológico e aplicação de tecnologias e métodos de plantio que impliquem em impactos ambientais reduzidos sobre as florestas nativas (FSC 2003b, 2003c).

O MSC foi criado em 1997 a partir da associação entre a maior empresa consumidora de produtos de origem marinha do mundo e uma organização ambientalista. (MSC 2003a).

Em 1999 tornou-se uma organização independente e contando em 2003 com o apoio de cerca de 100 organizações ambientalistas, em mais de 20 países (MSC 2003a).

A certificação segundo a norma MSC visa assegurar o desenvolvimento sustentável da atividade pesqueira, a partir da manutenção e o restabelecimento de populações saudáveis de espécies marinhas, a manutenção da integridade dos ecossistemas, o desenvolvimento de sistemas eficazes de gerenciamento de atividades pesqueiras, considerando todos os aspectos biológicos, tecnológicos, econômicos, sociais, ambientais e comerciais e o atendimento às leis e normas nacionais e acordos internacionais (MSC 2003b).

A norma HCS foi criada em 1998 pela BUAV “British Union Against Animal Vivesection” (União Britânica Contra a Vivisseccão de Animais) com o apoio de

organizações européias e americanas de proteção de animais (BUAV 2000a; BODY SHOP 2003).

O início do processo de desenvolvimento da norma HCS deu-se a partir da promulgação da lei britânica sobre procedimentos científicos com animais ("Animals Scientific Procedure Act") em 1986, devido à intensa mobilização dos órgãos de proteção de animais, contra da utilização maciça de animais em testes de substâncias, produtos e efluentes sólidos, líquidos e gasosos, implicando alguns destes testes em grande dor e sofrimento para os animais (BUAV 2000a, 2000b, 2000c).

A dor e o sofrimento referem-se não apenas às eventuais reações das substâncias que são inoculadas, friccionadas ou pingadas nos olhos dos animais, mas também à não utilização de anestésicos em procedimentos de vivissecção. Dentre os diversos ramos de atividade que se utilizam de testes com animais encontram-se os institutos de ensino e pesquisa, as indústrias de cigarros, as farmacêuticas, alimentícias e as fabricantes de cosméticos e de seus insumos (BUAV 2000b, 2000d, 2000e).

Alguns dos testes envolvendo animais utilizados pelas indústria de cosméticos visam avaliar, dentre outras características, a irritabilidade dérmica e oftálmica, penetrabilidade dérmica, toxicidade, mutagenidade, teratogenicidade, carcinogenicidade, fototoxicidade e fotosensibilidade (BUAV 2000e).

A responsabilidades social empresarial está se tornando uma importante variável na estratégia competitiva e na avaliação de desempenho das empresas (BORGER 2001b).

Mantida a tendência atual é de se esperar que a participação de empresas brasileiras em movimentos de responsabilidade social empresarial e que a busca pelo atendimento a normas e padrões e obtenção de certificação segundo as normas de responsabilidade social e similares cresçam (RIBEIRO 1993; ALVES 2001; BARCELLOS 2001; MATTAR 2001).

1.2 Responsabilidade social empresarial

Há cerca de 35 anos começou-se a falar no Brasil em responsabilidade social (ETHOS 2001a, SUCUPIRA 2003).

O tema responsabilidade social, em termos mundiais, não é novo.(BARBERO 2003) Já em 1929 a constituição alemã de Weimar, citava a função social da propriedade (ETHOS 2001a).

Em 1960 surgiram movimentos pela responsabilidade social nos Estados Unidos (BATISTA 2000b; ETHOS 2001a; SUCUPIRA 2003).

No Brasil, em 1965 foi criada a Associação de Dirigentes Cristãos de Empresas - ADCE e divulgada a “Carta de princípios do dirigente cristão de empresas” (ETHOS 2001a; SUCUPIRA 2003; TORRES 2003).

O Conselho Econômico e Social da Organização das Nações Unidas, ONU, em 1972, estabeleceu a resolução 1721, iniciando-se estudos sobre o papel e os efeitos das empresas multinacionais no processo de desenvolvimento dos países emergentes, sendo discutida a criação de um código de conduta para as empresas transnacionais (ETHOS 2001a; BARBERO 2003).

Ao longo da década de 70, diversas organizações nos Estados Unidos, Europa e América Latina apresentaram modelos de balanço social (BATISTA 2000a, 2000b; ETHOS 2001a).

Especificamente no caso norte-americano as publicações de balanços sociais relacionaram-se às consequências do repúdio e posterior boicote promovido por instituições da sociedade civil, como grupos religiosos, organizações caritativas e associações de ex-combatentes da Coreia e do Vietnã e fundações, que influenciaram parte da população, com relação a ações e produtos de empresas que estivessem ligadas à guerra do Vietnã. Estas empresas, além de contribuírem na dizimação de populações civis inocentes inteiras, com armamentos sofisticados e de enormes capacidades destrutivas, como gases paralisantes, bombas incendiárias, bombas de fragmentação e agentes desfolhantes, afetavam fortemente o meio ambiente,

tornando-se pois um ameaça à sobrevivência do homem no planeta. Como reação às pressões populares e visando melhorar sua imagem em relação aos clientes e acionistas, as empresas, passaram a divulgar relatórios de informações de caráter social, prestando conta de suas ações e justificando seu objetivo social. (TINOCO 1984; TORRES, SUCUPIRA e MANSUR 2003).

As críticas às empresas que apoiavam o esforço de guerra norte-americano tornaram-se cada vez mais intensas. Passou-se a exigir o final do conflito e uma nova postura moral e ética por parte das empresas (TINOCO 1984).

As primeiras informações sociais passaram a ser publicadas juntamente com o balanço patrimonial, ao longo da década de 1960 (TINOCO 1984).

Entre 1986 e 1994 foram elaborados os princípios para negócios, “Principles for business – The Caux Round Table”, (CRT 2002) por lideranças econômicas da Europa, Japão e Estados Unidos. Entre 1988 e 1993 foi elaborada a “Declaração Interfaith” código de ética social inter-religioso sobre o comércio internacional (PARLIAMENT 1993). Estes dois documentos, segundo Kung (1999), consideram a importância simultânea do lucro e da responsabilidade para com todos atores ou agentes (“*stakeholders*”) – empregados, clientes, fornecedores, financiadores, comunidade e governos- para os acionistas (“*shareholders*”) (ETHOS 2001a). Para WAKEFIELD, GATENBY E HORNBY (1970) os acionistas são os *stockholders*, ao passo que os cotistas são os *shareholders*, referindo-se esta diferença ao tipo de formação de capital companhia. Para SELL (1974) e PIETZCHKE e WIMMER (1994), apesar de *share* significar cota e *stock* significar ação, *shareholder* e *stockholder* são apresentados como sinônimos. Segundo BOWIE e DUSKA (1990), o termo *stakeholder* provavelmente foi criado em 1963, fazendo parte de um relatório interno do Instituto de Pesquisa de Stanford, e referia-se aos “grupos sem cujos apoios a organização deixaria de existir”.

Para MACHADO FILHO (2002), citando Wood (1991), os *stakeholders* podem ser classificados em *stakeholders* primários, que possuem direitos legais sobre recursos organizacionais, como os acionistas e os credores, e *stakeholders* secundários, cujos direitos, mesmo que estabelecidos em lei, estão baseado em critérios como lealdade e/ou ética, como a comunidade, funcionários e consumidores.

Para BORGER (2001a), citando Freeman (1984), *stakeholders* primários, são aqueles que influenciam diretamente os negócios da empresas, incluindo-se aí, acionistas, sócios, empregados, fornecedores, clientes, comunidade, o ambiente natural e as espécies não humanas e os credores, e *stakeholders* secundários, aqueles que não são essenciais para sua sobrevivência, apesar de indiretamente influenciarem a empresa e simultaneamente não participarem de suas transações, como é o caso dos meios de comunicação e dos grupos de pressão. CARROLL e BUCHHOLTZ (2003) acrescentam à relação anterior sobre *stakeholders* primários, as gerações futuras e as espécies não humanas. Independentemente de classificações e de uma forma mais simplificada, os *stakeholders* são os indivíduos ou grupos que afetam ou são afetados por uma determinada organização ou por suas atividades (ISEA 2003)

Durante a década de 80, empresas começaram a apresentar seus balanços sociais (ETHOS 2001a).

Na França a apresentação de balanços sociais anuais é obrigatória, para as empresa, públicas ou privadas com mais de 299 funcionários (BATISTA 2000b; BATISTA e RAMOS 2001; FREIRE, BOTELHO, NUNES 2001).

O balanço social pode ser considerado como um demonstrativo técnico gerencial que engloba conjuntos de informações sociais da empresa, o que possibilitaria a visualização por parte dos agentes econômicos das ações em programas sociais para os empregados e dependentes (por exemplo salários e benefícios, programas de desenvolvimento profissional e educacional entre outros), entidades de classe, governo (impostos) e comunidades (por exemplo programas de apoio a saúde pública, manutenção e criação de parques, praças e preservação do meio ambiente), (BATISTA 2000; BATISTA e RAMOS 2001; FREIRE, BOTELHO, NUNES 2001).

Segundo Igalens e Peretii (1997), citado por FREIRE, BOTELHO, NUNES (2001), o modelo francês é a base da maior parte dos modelos de balanço social. Consta de 171 indicadores sociais, divididos em 7 áreas: emprego, remuneração e encargos sociais, condições de higiene e segurança, outras condições de trabalho, formação profissional, relações profissionais e outras condições de vida dependentes da empresa. BATISTA (2000b) e BATISTA e RAMOS (2001) comentam tratar-se

de um modelo cujos indicadores são mais informativos, sendo pouco aplicados no processo de decisões gerenciais.

Em 1992 foi criado o Centro de Estudos de Ética nos Negócios na Fundação Getúlio Vargas, e ocorreu, a partir da conferência Rio ECO 92, o lançamento da agenda 21, de compromisso das nações de mudança de padrão de desenvolvimento para o século XXI, sendo também lançada a norma ISO 14000, de Gestão Ambiental (ETHOS 2001a).

Em 1995 a Bélgica lançou o seu modelo de balanço social. Trata-se de um modelo mais sintético do que o francês, sendo utilizado pelo governo em seu processo de tomada de decisões com relação à política de empregos. Sua apresentação é anual e obrigatória para empresas com mais de 50 funcionários e a partir de uma determinada faixa de faturamento (BATISTA 2000a; BATISTA e RAMOS 2001). Outros países como Alemanha, Espanha, Holanda, Grã-Bretanha, Portugal, Suécia e Estados Unidos também passam a ter suas legislações sobre balanços sociais (TINOCO 1984).

No Brasil, desde 1997 a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), órgão de subordinado ao Ministério da Fazenda, recomenda a divulgação de informações nos balanços empresariais, que levem em conta o contexto interno e externo no qual a empresa esteja inserida, como instrumento complementar de avaliação das atividades empresariais (CVM 2002).

Em 1999 foi criado, na bolsa de valores de Nova York, um índice de empresas baseado no desempenho econômico, social e ambiental, cujos indicadores são calculados separadamente das demais empresas participantes do pregão. Índice semelhante, baseado em práticas de governança corporativa, foi adotado em outras bolsas de valores, inclusive a de São Paulo (CHAGAS, PACHI e ARBEX 2002; ARNDT 2003; PEREIRA 2003). A governança corporativa refere-se à prestação de contas de forma clara e transparente por parte da empresa aos seus públicos de interesse, como acionistas, governo e comunidade (CVM 2002; MENDONÇA 2003). A cidadania corporativa, segundo Fombrum et al. (2000), citado por MENDONÇA (2003), refere-se às ações de responsabilidade social empresarial externas realizadas pelas empresas. Para CARROL e BUCHHOLTZ (2003) a

cidadania empresarial diz respeito ao conjunto de conceitos ligados à responsabilidade social empresarial, incluindo-se a responsividade social corporativa, que é a capacidade da empresa de dar respostas e de adotar medidas concretas, em cada caso, inclusive antecipando-se, às necessidades dos diversos atores sociais, e o desempenho social empresarial, que se refere ao resultado das ações de responsabilidade social adotadas pelas empresas.

Segundo MENDONÇA (2003), citando Robbins e Coulter (1998), mesmo havendo resultados divergentes, existe uma pequena relação positiva entre ações de responsabilidades social empresarial e desempenho financeiro. Por sua vez, CARROLL e BUCHHOLTZ (2003) comentam não haver evidências consistentes do melhor desempenho financeiro dos fundos de investimento que adotam critérios de seleção baseados em responsabilidades social empresarial e comparados aos demais fundos de investimento. As ações de responsabilidade social empresarial, além de não prejudicarem a rentabilidade da empresa no curto prazo, podem ser um fator de desenvolvimento de confiança frente ao mercado, em prazos mais longos (MENDONÇA 2003).

Em 1996 foi lançada a Norma AA 1000, pelo “Institute of Social and Ethical Accountability” (ISEA 1999). O “Global Reporting Initiative”, cujo movimento internacional pela adoção e uniformização dos relatórios sócio-ambientais publicados pelas empresas foi criado em 1997 (GRI 2000) e, no mesmo ano, foi lançada a norma SA8000 (SAI 1997, 2002a, 2002b), norma de certificação voltada para a área de responsabilidade social.

A primeira publicação de balanço social por uma empresa no Brasil ocorreu em 1984 (TORRES 2003)

Em 1997, no Brasil, o IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas passou a incentivar a publicação de balanços sociais (BATISTA 2000a, 2000b; ETHOS 2001a).

Entre 1997 e 1998 diversas leis e projetos de leis sobre a publicação de balanço social foram publicadas no Brasil, sendo em 1998 publicada a lei 8116/98, que cria, para as empresas estabelecidas em Porto Alegre, o Balanço Social (SUCUPIRA 2003; BATISTA 2000a, 2000b; ETHOS 2001a).

No ano de 2003, até o mês de outubro, 286 empresas brasileiras dos mais diferentes segmentos de atividades e portes haviam publicado seus balanços sociais de acordo com o modelo proposto pelo IBASE (IBASE 2003).

Em 1999 a Câmara Municipal da Cidade de São Paulo passou a premiar empresas com bons balanços sociais (CMSP 1998; BATISTA 2000b, ETHOS 2001a).

No ano de 2000 a Organização das Nações Unidas- ONU- divulgou o “Pacto Global” (ILO 2000), para a promoção e implementação de princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho e meio ambiente (ETHOS 2001a, 2002; WEINGRILL 2003).

A responsabilidade social empresarial é a atividade empresarial levando em conta todos os seus públicos, sejam internos, como trabalhadores e acionistas, sejam externos, como clientes, fornecedores, governo e comunidade (GONÇALVES 1984; OLIVEIRA1984; RIBEIRO 1993; BORGER 2001a, ETHOS 2001a, MACHADO FILHO 2002), ou ainda é “a capacidade de a empresa colaborar com a sociedade, considerando seus valores, normas e expectativas, para o alcance de seus objetivos” (TOMEI 1984).

A responsabilidade social também é definida como sendo a maneira da empresa conduzir seus negócios da empresa de maneira a torná-la parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é capaz de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente) e consegue incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos os interessados e não apenas dos acionistas ou proprietários (ETHOS 2003a).

FARIA (2000) cita Baker (1995) que, exemplificando a dificuldade em se considerar os interesses de diferentes grupos, comenta os obstáculos que dificultaram o estabelecimento de diálogo, ocorrido em uma empresa francesa geradora de eletricidade de fonte nuclear, entre os representantes da empresa e ecologistas.

Segundo este último autor, uma das maiores dificuldades para resolução de impasses ambientais é o não diálogo entre os atores envolvidos (FARIA 2000).

A responsabilidade social empresarial pode também ser vista como uma ferramenta para administração do risco de seu capital reputacional frente aos seus públicos de interesse, principalmente os externos (MENDONÇA 2003). O capital reputacional ou reputação corporativa refere-se à imagem que os públicos de interesse têm da empresa, decorrentes de suas ações (ou omissões) e dos reflexos destas (MACHADO FILHO 2002; MENDONÇA 2003).

As empresas têm uma consciência social (RIBEIRO 1993) e, tal qual os indivíduos, devem ser responsabilizadas pelas conseqüências das atitudes que tomam (GUIMARÃES 1984).

O comportamento da organização socialmente responsável visaria a proteção e a melhoria da qualidade de vida da sociedade, e portanto o modelo de responsabilidade social deveria ser o resultado da preocupação de obter-se o desenvolvimento econômico aliado ao desenvolvimento da qualidade de vida da sociedade (GUIMARÃES 1984).

As empresas socialmente responsáveis propõem-se a desempenhar suas atividades de uma forma ética e transparente, evitando diversas práticas, que vão desde a utilização de trabalho infantil (ETHOS e ABRINQ 2000, WHITERELL 2002) à discriminação sexual, racial ou ideológica, entre outras, (ETHOS 2000a), desenvolvendo programas de saúde da mulher (ETHOS 2000b) desenvolvendo a diversidade nos locais de trabalho (ETHOS 2000a), além de buscar a melhoria as condições de trabalho e de saúde de seus trabalhadores, prevenindo a ocorrência de doenças e implantando programas de promoção de saúde (GRAJEW 2003) e na melhoria das condições de vida nas comunidades com as quais se relaciona (ETHOS 2001a; BARCELLOS 2001). Para CARROLL e BUCHHOLTZ (2003), a responsabilidade social empresarial vai além do mero cumprimento das leis e pode ser desmembrada em 4 componentes: as responsabilidades econômicas- ser lucrativa, as responsabilidades legais- obedecer às leis, as responsabilidades éticas- ser ética e as responsabilidades filantrópicas- contribuir para que a comunidade melhore sua qualidade de vida.

A responsabilidade social empresarial tem recebido grande destaque nos meios de comunicação, pela variedade e repercussão dos trabalhos desenvolvidos,

que vão do estímulo de programas de voluntariado (GOLDBERG 2001, BORGER 2001b), instalação de centros de treinamento em informática em favelas, projetos de utilização de trabalho detentos (SILVA 2001), à mobilização de empresas (PÓLIS 2003) e de funcionários em programas de segurança alimentar (MEDEIROS FILHO e GALIANO 2003). O voluntariado dos funcionários incentivado pelas empresas, as ações sociais desenvolvidas pelas empresas e as ações filantrópicas empresariais também têm sido objeto de estudo de pesquisadores (PELIANO e BEGHIN 2000; PELIANO E SILVA 2001, LOUETTE 2004). As ações sociais desenvolvidas pelas empresas surgem, em parte, devido às dificuldades governamentais em elaborar e implementar uma política de desenvolvimento social (PELIANO e BEGHIN 2000) e o desejo de promover o bem comum (LOUETTE 2004).

Uma revista brasileira de variedades semanal, de circulação nacional, editou em junho de 2003 um encarte especial, de 28 páginas, sob o título “O dinheiro em boas mãos: o mundo empresarial e o mercado financeiro percebem que é possível conciliar lucro e preocupação com a sociedade”. Nesta matéria estão relacionadas ações da área de responsabilidade social empresarial tomadas por empresas de diversos ramos de atuação, como de telecomunicações, bancário, alimentação, perfumaria, de investimentos (ALMEIDA 2003a). Em outro exemplar especial da mesma revista, em dezembro de 2003, com 42 páginas, intitulado “A onda da responsabilidade social- o terceiro setor avança com o dinheiro e a participação das empresas, os acertos, desvios e obstáculos do movimento” cita a busca crescente de alianças intersetoriais das empresas com organizações da sociedade civil visando o bem-estar social (ALMEIDA 2003b), além do crescimento da oferta de cursos de extensão , pós-graduação e mestrado no Brasil e no exterior (ALMEIDA 2003c).

A importância do tema responsabilidade social empresarial no meio empresarial pode ser constatada pela frequência crescente de menção do mesmo em peças publicitárias, nos mais diferentes segmentos de atividade.

Como exemplos podem ser citados dois exemplares do ano de 2003 de revistas brasileiras de variedades, ambas de periodicidade semanal e circulação nacional e de um jornal brasileiro de circulação nacional.

No primeiro caso, em um mesmo exemplar de uma dada revista, encontram-se peças publicitárias de uma empresa de mineração (página 85) e de uma instituição bancária (página 131), ambas de origem brasileira, nas quais a responsabilidade social empresarial destas empresas são apresentadas como destaque(VEJA 2003).

Ainda neste mesmo exemplar, encontram-se mais duas peças publicitárias de empresas do setor químico, uma de origem norte americana (página 49) e outra de origem alemã (páginas 23 e 24), nas quais as respectivas ações de responsabilidade social empresarial são enfatizadas (VEJA 2003).

Como segundo exemplo são encontrados no mesmo exemplar de uma outra revista, da qual o encarte anteriormente citado fazia parte, peças publicitárias que enfatizam as ações de responsabilidade social empresarial, em uma empresa fabricante de lápis, de origem alemã (página 41), uma empresa de geração de energia, de origem americana (página 51), um banco brasileiro (página 59), uma empresa de mineração brasileira (página 63), uma empresa de cartão de crédito de origem americana (página 65) e uma empresa de auto-peças de origem alemã (página 70), uma empresa de consultoria e auditoria de origem americana (página 69) uma empresa brasileira do ramo de perfumes e cosméticos (páginas 53 e 55), uma empresa brasileira de propaganda e marketing (página 57). As três últimas empresas citavam explicitamente em suas peças publicitárias o tema responsabilidade social empresarial (CARTA CAPITAL 2003) .

O terceiro exemplo refere-se a um encarte de 22 páginas de um jornal , no qual são apresentados, além de programas de responsabilidade social empresarial desenvolvidos por empresas e entidades de diversos ramos de atividade, sob o título principal, “Responsabilidade que dá lucro” atividades iniciadas com um enfoque mais voltado para a solidariedade, tornaram-se geradoras de receita, não só para seus idealizadores, mas também para os grupos participantes. São aí citados os exemplos da fabricação de móveis a partir de árvores que estejam próximas do final de seu ciclo de vida, a capacitação, a partir de cursos de arte e história da arte, de guias turísticos e da a fabricação de luminárias a partir do cacho de açaí. (MOTTA e AUTRAN 2003).

As empresas socialmente responsáveis buscam o desenvolvimento de atividades socialmente responsáveis e sustentáveis (MACATTI 1999; ETHOS 2001a).

GOVATTO (2003), analisou as propagandas veiculadas no Brasil em jornais, revistas, rádio e televisão, entre novembro de 2002 e março de 2003, por 59 empresas de diversos ramos de atividade. Todas estas empresas eram associadas a um mesmo instituto de responsabilidade social empresarial.

A autora constatou que deste grupo de 59 empresas, 36 % praticaram propaganda enganosa ou abusiva, 10 % não levaram em consideração itens relativos à proteção e segurança dos consumidores e 39%, com relação aos respectivos produtos e condições de venda, não informaram seus potenciais consumidores de forma clara, objetiva e correta. (GOVATTO 2003).

Para o presidente da Associação de Brasileira de Comunicação Empresarial, Paulo Nassar, muitas empresas enxergam a responsabilidade social como um nicho de mercado e, uma das graves distorções que podem ocorrer nas implantações de programas de responsabilidade social empresarial, é as empresas, de forma pouco transparente, darem mais enfoque mercadológico às suas ações sociais, do que às ações propriamente ditas (BARBOSA e NÉRI 2003, BACAL 2003b).

Corrado (1994), citado por GOVATTO (2003), observa que a empresa que almeja ser competitiva, necessita rever suas atitudes, inclusive com relação aos processos de comunicação com seus diferentes públicos. O discurso e a prática da empresa devem ser coerentes e o conteúdo de sua propaganda ético e socialmente responsável (GOVATTO 2003).

MENDONÇA (2003) observa que a existência de um código de ética formalizado nas empresas não é suficiente para garantir que seus princípios e políticas estejam presentes nas ações cotidianas, em todas as operações e áreas de atuação sejam estas internas ou externas. A autora cita Carroll (1979), segundo o qual não é suficiente que as empresas gerem lucro, emprego e impostos, sendo necessário também obedecer à lei, fazer o que é certo, evitar danos e contribuir para a comunidade e para a qualidade de vida das pessoas. ALVES (2001) comenta que comportamentos oportunistas não são necessariamente ilegais, porém

comportamentos socialmente responsáveis implicam em conduta responsável, mesmo na ausência de leis e regulamentos específicos. A ética empresarial refere-se ao comportamento empresarial, quando as ações empresariais são concebidas, planejadas e executadas considerando-se os princípios morais, regras e expectativas de bom procedimento, tidas como equânimes e justas, aceitos pela coletividade, incluindo-se os consumidores, empregados, fornecedores, acionistas e a comunidade (BOWIE e DUSKA 1990; VELASQUEZ 1992; MOREIRA 1999; CARROL e BUCHHOLTZ 2003).

CARNEIRO (1991) comenta que os códigos de ética geralmente são adotados após algum grande escândalo, sendo então transmitidos aos funcionários e por estes rapidamente esquecidos. De uma maneira geral, existe uma enorme distância entre o que está escrito nos códigos de ética e a maneira como os dirigentes e empregados se comportam na prática (CARNEIRO 1991).

Os consumidores por sua vez, expressaram o desejo de preferencialmente consumir bens produzidos por empresas socialmente responsáveis (ETHOS 2001c; BARCELLOS 2001; CARROLL e BUCHHOLTZ 2003).

Para FRIEDMAN (1985) a contribuição social das empresas deve limitar-se à obediência às leis e à maximização dos lucros. Para von Hayek (1967), citado por ALVES (2001) a tendência de atribuir funções às empresas que não a maximização dos lucros, como a determinação das prioridades sociais e econômicas e políticas da sociedade, proporcionar-lhes-iam um aumento em seu poder, cujos efeitos políticos e sociais seriam imprevisíveis e indesejáveis.

O tradicional objetivo das empresas de visar a maximização do lucro em benefício dos acionistas está mudando (MAGALHÃES 1984; TOMEI 1984; RIBEIRO 1993; ALVES 2001).

Para GUIMARÃES (1984), citando Davis (1978) as decisões empresariais não podem ser tomadas exclusivamente com base em fatores econômicos, pois as consequências destas decisões são sociais e as empresas, no desempenho de suas missões, se utilizam de grandes volumes de recursos da sociedade, sendo que o que se espera é que estes recursos sejam utilizados em favor da sociedade.

Em particular para as empresas brasileiras, a implantação do princípio de responsabilidades social é difícil, devido às filosofias corporativas prevalentes, que privilegiam os interesses dos acionistas em detrimento das demais partes constituintes (RIBEIRO 1993). Este ponto de vista também havia sido comentado por CARNEIRO (1991) e é corroborado e ampliado nas suposições de LICHT (1996) que mostra-se céptico com relação à prática moral mais freqüente de empresas brasileiras não ser outra que a guiada por considerações de caráter imediatista e visando o maior benefício próprio possível.

As empresas socialmente responsáveis deste início de século também têm seu caráter de geradoras de riqueza, porém o conceito de riqueza é ampliado, incorporando conceitos éticos, de preservação ambiental, de desenvolvimento sustentável, de dignidade no trabalho e de defesa do consumidor (ALVES 2001; BORGER 2001b; ETHOS 2003a; MEDEIROS FILHO e GALIANO 2003, MENDONÇA 2003).

Segundo Davis (1978), citado por GUIMARÃES (1984), as empresas têm obrigação de reconhecer os problemas sociais e contribuir ativamente para saná-los, e, apesar de as empresas não terem responsabilidade primária na solução de determinados problemas sociais, devem, na medida do possível, prestar assistência para a sua solução, pois ela, empresa, como qualquer cidadão, beneficiar-se-á de uma sociedade melhor.

Existe a tendência de que a adesão a padrões de comportamento socialmente responsável torne-se um fator de competição no mercado global, e segundo ALVES (2001), citando Oman (1999), em termos não apenas de políticas de concorrência, regulamentos dos mercados financeiros e normas de produção, mas também padrões trabalhistas, normas de defesa do consumidor e padrões de proteção ambiental, entre outros. As empresas preocupar-se-iam em obter e divulgar, simultaneamente, bons desempenhos e resultados nas áreas econômica, ambiental e social, a chamada *triple bottom line*, e por estes parâmetros seriam avaliadas pelos seus públicos de interesse (ZADEK, SABAPATHY, DOSSING e SWIFT 2003).

A competição entre as empresas tende a se desenvolver em ambientes cada vez mais complexos, nos quais a produção com qualidade e preços competitivos e a

obediência às leis e o pagamento de impostos não serão suficientes. As empresas de sucesso serão aquelas que antecipar-se-ão, identificando os impactos internos e externos de suas operações como um todo, envolvendo os diversos públicos interessados, como, por exemplo empregados, comunidades e clientes. (BORGER 2001b; MEDEIROS FILHO e GALIANO 2003).

A responsabilidades social empresarial ou responsabilidade sócio ambiental (BORGER 2001a, 2001b) ou responsabilidade social corporativa (MACHADO FILHO 2002; BARBERO 2003) tonar-se-á portanto cada vez mais um parte da estratégia de negócios da empresa no Brasil (BORGER 2001a, 2001b; PASCHOAL 2002; MEDEIROS FILHO e GALIANO 2003) e no mundo (DUBEE 2002).

Empresas de diversos setores já utilizam instrumentos e critérios de avaliação de responsabilidade empresarial social entre seus fornecedores. PASCHOAL (2002) cita alguns exemplos, como um banco de brasileiro, uma empresa francesa do ramo hoteleiro, uma empresa brasileira do ramo de alimentação e uma companhia de distribuição de energia elétrica do Estado de São Paulo. Esta última utiliza-se do resultado da aplicação de um indicador de responsabilidade social empresarial para seleção de seus fornecedores (PASCHOAL 2002).

A utilização de indicadores de responsabilidade social empresarial também faz parte dos mecanismos de avaliação de fornecedores de uma empresa estatal brasileira do setor de produção de energia e do sistema de avaliação de investimentos a serem feitos por fundos de pensão brasileiros (PEREIRA 2003).

Por sua vez, uma instituição brasileira de classe do ramo siderúrgico, aplicando entre seus filiados os mesmos indicadores de responsabilidade social empresarial já citados, recomendou em estudo diagnóstico das ações de responsabilidade social corporativa destas empresas, que sejam utilizados na seleção, contratação e avaliação de fornecedores, incluindo-se os trabalhadores terceirizados, aspectos de responsabilidades social empresaria (IBS 2001).

Ferramentas de diagnóstico e planejamento na área de responsabilidade social empresarial para micro e pequenas empresas, que correspondem a cerca de 98% do total de empresas legalizadas existentes no Brasil (MTE 2001), foram especialmente desenvolvidas e adaptadas (MORETTI 2003; ETHOS e SEBRAE 2003), visando

atingir estas empresas, que, em conjunto representaram cerca de 46% dos empregos legalmente registrados no ano de 2000 (MORETTI 2003).

Ao investir na sociedade e em seu próprio futuro, as empresas tenderão a atrair mais consumidores (PELIANO e SILVA 2001). Ao dar publicidade às suas ações relacionadas à responsabilidade social empresarial, permitirão que os consumidores, investidores e a sociedade de uma maneira geral, incluídos os próprios trabalhadores e potenciais trabalhadores da empresa, passem a comparar sob este prisma, diferentes empresas (FRANCISCHINI e SOUZA 2002).

Segundo GOVATTO (2003), a atividade econômica orientada por uma perspectiva social é, em países desenvolvidos, questão de sobrevivência, enquanto no Brasil ainda se trata de diferencial competitivo. A autora e PELIANO e SILVA (2001) observam que a ética e a ação empresarial socialmente responsável devem ocorrer tanto no âmbito interno quanto externo das organizações (GOVATTO 2003; MENDONÇA 2003). Para CARNEIRO (1991) a questão ética deve estar presente (e atuante) em todos os níveis da organização partindo da alta liderança, que deverá dar o bom exemplo. Segundo APPY (1991) a responsabilidade ética da empresa é permanente, devendo sempre visar a promoção e a defesa do bem comum.

Segundo dados da Social Accountability International, organismo emissor da norma SA8000 de responsabilidade social empresarial e que controla as certificações empresariais segundo esta norma no mundo, havia no Brasil, em março de 2002, 5 empresas certificadas segundo as normas SA8000. No mundo havia, no mesmo período, 127 empresas certificadas segundo a norma SA8000. Estas empresas localizam-se em 25 países, pertencendo a 24 ramos de atividades distintos. Do total de empresas certificadas, 7 são do ramo têxtil (SAI 2002c).

O mesmo organismo citado acima, em outubro de 2003, indicava 285 empresas certificadas, localizadas em 36 países e de 36 ramos de atividades distintos, sendo 27 destas empresas brasileiras e do total de empresas certificadas, 28 do ramo têxtil (SAI 2003).

Apenas um instituto brasileiro de filiação voluntária da área de responsabilidade social, criado em 1997, por 11 empresas, contava em março de 2002 com mais de 500 empresas associadas. Estas empresas juntas respondem por

cerca de 30% da geração do produto interno bruto brasileiro (BARCELLOS 2001). Em outubro de 2003 o número de associados era de 801 (ETHOS 2003b). Um instituto de filiação voluntária semelhante, existente na Europa, possuía, em 2003, 18 instituições de diferentes países associados, atingindo cerca de 1500 empresas (CSREUROPE 2003a, 2003b, 2003c). Um terceiro instituto de filiação voluntária, existente nos Estados Unidos, congregava, em 2003, cerca de 1400 empresas, cujo faturamento somado, no ano de 2002, foi de US\$ 1,5 trilhão (BSR 2003).

VELASQUEZ (1992) observa que as maiores companhias norte americanas têm, somadas, faturamentos anuais superiores à soma do produto interno bruto de diversos países. DUARTE e DIAS (1986) observam que o poder das empresas independe do seu nível de engajamento social, ou seja, tendo ou não responsabilidade social empresarial, as empresas são detentoras e exercem poder econômico, com reflexos e repercussões nas áreas social e política.

Em março de 2003, como resultado do interesse crescente pelas informações colocadas pelas empresas à disposição de seus diversos públicos e da necessidade destas informações terem qualidade e serem críveis, foi lançada a primeira norma mundial de garantia para atestar a credibilidade e qualidade das informações públicas que as empresas divulgam, sobre seu desempenho social, ambiental e econômico, o AA1000 Assurance Standard (BAUE 2003; ISEA 2003).

Na década de 1990 e início dos anos 2000, foram criados fundos de aplicação financeira, brasileiros e estrangeiros, em empresas com atuação positivamente diferenciada em termos sócio-ambientais. As empresas e suas marcas passaram a ser valorizadas não somente pelo que fazem, mas também por em que acreditam (GOVATTO 2003). Desde o início do século 21, somente nos Estados Unidos, os recursos investidos nesta modalidade de fundos de aplicação financeira atingiu a cifra de US\$ 2 trilhões (CARROLL e BUCHHOLTZ 2003).

Na Câmara dos Deputados (Brasília- DF), em junho de 2003, foi apresentado o projeto de lei (PL) 1305/2003, que torna obrigatório, para empresas com mais de 500 funcionários, a publicação anual de balanço social, além da criação de um comissão de ética e responsabilidade social as sociedade empresária. No projeto consta também a criação de um conselho nacional de responsabilidade social, que

analisará o relatório de gestão social, a ser anualmente enviado pelas empresas. No final de setembro de 2003 o relator da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, deu parecer favorável ao projeto (PL 1305/2003).

No texto do PL 1305/2003, constam os seguintes objetivos :

“ (...)I – estabelecer regras de transparência e controle da Responsabilidade Social;

II – tornar socialmente ética e transparente a atuação das Sociedades Empresárias e dos Empresários junto aos seus Públicos de Relacionamento;

III - preservar e consolidar a imagem e reputação nacional da Sociedade Empresária e do Empresário no País e no exterior como agente ético de circulação e criação de riqueza nacional, por meio de mecanismos sólidos de transparência social;

IV – estabelecer a obrigatoriedade de publicação do Balanço Social da Sociedade Empresária como mecanismo de controle e transparência da Responsabilidade Social.(....)”

Tramitam ainda na Câmara Federal outros 3 projetos de lei relacionados ao tema responsabilidade social empresarial.

O de número 1351 trata da elaboração de normas para qualificação de entidades sócio ambientais (PL 1351/2003).

O projeto de lei 4448/01 propõe a criação de um índice nacional de responsabilidade social e o cadastro de inadimplentes sociais (PL 4448/01).

O projeto de lei 4512/01 propõe a criação de um índice nacional de responsabilidade social e o cadastro nacional de inadimplentes sociais (PL 4512/01).

No Senado Federal há dois projetos em tramitação relacionados ao tema de responsabilidade social empresarial. O de número 54/00 trata de autorizar o poder executivo a criar fundos de responsabilidade social (PLS 54/00). O projeto de lei 205/01, por sua vez, institui o conselho de gestão fiscal e de responsabilidade social e cria o índice brasileiro de responsabilidade social (PLS 205/01).

BACAL (2003b) comenta que, em alguns casos, o que se gasta em divulgação e propaganda é muitas vezes superior ao que foi efetivamente investido naquela ação de responsabilidade social empresarial e que há um descompasso entre o que as empresas dizem e divulgam que fazem, e o que efetivamente fazem, em termos de responsabilidade social empresarial, o que pode gerar descrédito na população com relação às ações adotadas pelas empresas.

BACAL (2003b) cita que uma parte das empresas que desenvolvem projetos de responsabilidade social empresarial o fazem realmente como forma de retribuição à sociedade.

Outras empresas desenvolvem projetos de responsabilidade social empresarial simplesmente visam a melhoria de suas imagens institucionais, eventualmente comprometidas por ações (ou omissões) em setores que também dizem respeito à responsabilidade social empresarial, como, por exemplo, as áreas de meio ambiente, público interno, transparência ou comunidade (VELASQUEZ 1992; BACAL 2003a).

O fato da empresa ter iniciativas que atendam a necessidades sociais não significa, necessariamente, que a empresa seja socialmente responsável. Da mesma forma, o fato da empresa demonstrar ser socialmente responsável em uma determinada área, ou em determinadas áreas, não pode ser utilizado para generalizar que aquela empresa seja tenha comportamentos e ações socialmente responsáveis em outros setores (DUARTE e DIAS 1986). Já ocorreram e foram relatados escândalos em diversos países envolvendo empresas que desenvolviam respeitáveis projetos sociais, com repercussões positivas tanto em sua imagem quanto em sua reputação e que, simultaneamente, não cumpriam obrigações básicas (MENDONÇA 2003).

Neste estudo responsabilidade social empresarial será entendida como sendo a atividade empresarial desenvolvida de forma ética e transparente, baseado em desenvolvimento sustentável, levando em conta todos os seus públicos, sejam internos, como trabalhadores e acionistas, sejam externos, como clientes, fornecedores, governo e comunidade.

1.3 Responsabilidade social empresarial e os trabalhadores

A relação entre responsabilidade social e condições de trabalho expressa-se nos itens do balanço social e nas normas de responsabilidade social, relativos aos trabalhadores, como número de trabalhadores, relação entre trabalhadores e acidentes, postura da empresa quanto ao estrito cumprimento das normas de saúde e segurança, ou da existência de programas de natureza preventiva (BARCELLOS 2001; ETHOS 2001a).

O grau de satisfação dos trabalhadores, em relação a diferentes aspectos da vida da empresa e as expectativas dos trabalhadores em relação às ações de responsabilidade social da mesma, devem ser ouvidas e, se possível, atendidas. (GONÇALVES 1984; MEDEIROS FILHO e GALIANO 2003) e em especial às condições de trabalho (OLIVEIRA 1984).

A identificação dos problemas que afligem os trabalhadores permite a criação de programas específicos para o encaminhamento de soluções. Especificamente no que diz respeito às condições de trabalho, as preocupações podem, por exemplo, incluir as condições ambientais (ruído, calor, umidade, ventilação), as condições de segurança na execução dos trabalhos, as instalações da empresa (vestiários, sanitários e restaurante), o desenvolvimento profissional e o relacionamento interpessoal (GONÇALVES 1984). Estes itens também fazem parte dos programas de qualidade de vida no trabalho, que consistem em conjuntos de ações baseadas em inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, visando a melhoria nos ambientes de trabalho. (FRANÇA 1996).

A existência de condições de trabalho inadequadas e baixos salários reduzem a produtividade (BOWIE e DUSKA 1990). Para TINOCO (1984) a maior produtividade é uma decorrência da maior satisfação no trabalho, sendo esta por sua vez consequência de melhores condições de trabalho e de vida.

Na elaboração e criação dos processos de produção e dos ambientes de trabalho, nos quais as atividades que incluem estes processos serão desenvolvidas,

devem ser respeitados, simultaneamente critérios técnicos, econômicos e éticos (GONÇALVES 1984).

Segundo Aguilar (1996), citado por BATISTA (2000) a empresa ética é aquela que conquistou o respeito e a confiança de seus atores sociais, a partir do tomada de decisões e empreendimento de ações que contemplem simultaneamente os seus próprios interesses econômicos, com os interesses de todas as partes afetadas. Dentre os atores sociais, citam-se clientes, fornecedores, investidores e empregados.

A utilização de indicadores de responsabilidade social empresarial ajuda a planejar e monitorar ações das empresas (CAMAROTTI e SPINK 2003).

A empresa socialmente responsável preocupa-se com seus colaboradores (BATISTA 2000b), não se restringindo a respeitar os direitos dos trabalhadores, indo além, investindo no desenvolvimento pessoal e profissional e na melhoria das condições de trabalho (ARNOLDI e RIBEIRO 2003).

Em empresas de grande porte ou que operam em diversos países existe a tendência de serem agregadas cláusulas de responsabilidade social empresarial em seus contratos de fornecimento criando um efeito multiplicador das preocupações e ações de responsabilidade social empresarial ao longo da cadeia produtiva (OECD 2002; BACAL 2003; EVANS 2003). Instituições bancárias já utilizam critérios de avaliação de responsabilidade social empresarial para concessão de empréstimos a empresas (ARAÚJO 2002; PEREIRA 2003). Fundos de pensão consideram como fator de decisão, no momento de optar por investimentos, a avaliação da responsabilidade social empresarial das empresas nas quais pretendam investir (ARNDT 2003).

A atuação socialmente responsável não deve ser entendida como uma ação meramente mercadológica, e sim um instrumento de transformação social, a ser compreendida e praticada em todos os níveis da empresa (GOVATTO 2003; KUNSCH 2003). As políticas sociais adotadas deveriam portanto, primeiramente contemplar o público interno (GOVATTO 2003).

1.4 Estudo das condições de trabalho

As condições de trabalho referem-se às condições diretamente relacionadas com a atividade em si, como ferramentas, instrumentos, métodos de execução da tarefa, o ambiente no qual o trabalho é executado, que digam respeito à execução de uma determinada atividade, assim como a forma como o trabalho é organizado, ou seja, o conteúdo da tarefa, o ritmo de trabalho, a existência de pausas, a existência de trabalho em turnos, a monotonia (ROHMERT e LANDAU 1983), a forma como o trabalho é distribuído, além da organização hierárquica (GLINA 1996) entre outras características.

As condições de trabalho, juntamente com as condições de vida influenciam de maneira determinante a manutenção da saúde (COSTA 2003; FISCHER 2003b) e segurança (VERDIER, BARTHE e QUÉINNEC 2003) no trabalho. As características do trabalho dos tecelões e dos que executam seu trabalho em pé, por sua vez, bem como os respectivos reflexos à saúde, como dores nas pernas, costas e braços e cansaço, já foram relatados em 1700, por Ramazzini (RAMAZZINI 2000a, 2000b).

Ao estudar-se as condições de trabalho, visando sua melhoria, é possível identificar-se pontos e condições de risco nos quais acidentes e doenças ocupacionais podem acontecer, e propor-se alternativas que minimizem ou eliminem estas possibilidades (ISERNHAGEN 1988; PIZATELLA et al. 1988; WALDVOGEL 1999; OLIVEIRA 1997; SERPA 2000; SERPA e PRADO-MONJE 2000; ALMEIDA 2001). Este tipo de análise é válida independentemente do tipo de atividade, sendo que o que muda de uma atividade para outra são as consequências de um possível acidente ou o desenvolvimento de doenças específicas (MIRANDA 1998; MACHADO, PORTO e FREITAS 2000; ALMEIDA 2001).

ALMEIDA (2001), ao estudar acidentes em indústrias metalúrgicas e madeireiras no interior do Estado de São Paulo, cita o estudo do Centro Canadense de Segurança e Saúde Ocupacional (Canadian Center for Occupational Health and

Safety –CCOHS) (1998), no qual as causas ligadas à origem de acidentes podem estar vinculadas a 5 categorias: tarefa, material, ambiente, pessoal e gerencial.

Por sua vez, Simard (1989), citado por ALMEIDA (2001), observa que as atividades bem-sucedidas de prevenção de acidentes em empresas devem abranger, entre outras atividades, a inspeção de locais de trabalho, e a intervenção sobre os fatores técnico-materiais, psicossociais e organizacionais.

VILELA (1998), ao estudar acidentes envolvendo injetoras de plástico cita a necessidade da contribuição de diversos componentes na prevenção de acidentes, dentre os quais a conscientização dos trabalhadores sobre as condições de trabalho existentes.

VILELA (1998), citando Binder, Almeida e Monteau (1995) refere-se ao acidente de trabalho como um processo iniciado por uma primeira perturbação de um elemento do sistema, passando por uma cadeia de incidentes intermediários e que evolui até a lesão do indivíduo. É citada também a autora Laflamme (1990), para a qual que os distúrbios e as seqüências de dos acidentes são influenciados, além das situações imediatas do trabalho, pela sua organização.

A incorporação de técnicas e conhecimentos que tragam contribuições de diferentes campos ao estudo dos locais de trabalho de uma maneira geral e de locais nos quais ocorreram acidentes em particular, como a sociologia, a ergonomia, engenharia de sistemas, e outras, vem sendo estudada por diversos autores, sendo unânime a recomendação das políticas de segurança serem integradas às políticas gerenciais da empresa. Há portanto a necessidade de integração das funções de segurança, produção e manutenção que possibilitem a superação de fatores organizacionais (ALMEIDA 2001).

Hallgren (1996) cita a melhoria da segurança em empresas, a partir do surgimento de pesquisas para investigação de desvios e dos quase acidentes, com o objetivo de reduzir o número de acidentes e tornar os locais de trabalho mais apropriados do ponto de vista ergonômico (ALMEIDA 2001).

Já em 1972 Hale e Hale, citados por Booth (1981) comentam a eficácia de medidas preventivas para a redução de acidentes, apesar da tendência de se atribuir os acidentes a “falhas humanas” (ALMEIDA 2001).

ALMEIDA (2001) cita que, após a ocorrência de acidentes em ambientes tidos anteriormente como seguros à luz dos conhecimentos existentes, há a necessidade de se investigar os componentes do sistema em que o acidente aconteceu, tais como os elementos técnicos, o arranjo físico, a organização do ambiente e os modos operatórios nele adotados. Por outro lado, comenta que em um grande número de acidentes ou de situações potencialmente geradoras de acidentes, estas situações poderiam facilmente ser identificadas por uma simples inspeção de segurança.

ALMEIDA (2001) cita Perrow (1984), segundo o qual as políticas da empresa, a concepção os equipamento e as pressões comerciais contribuem todas para o erro dos operadores e que o erro dos operadores decorre do fato de não terem sido capazes de superar o caráter complexo e inadequado do equipamento que deveriam utilizar. Em sistemas socio-técnicos de grande complexidade, é a interação de falhas que isoladamente seriam classificadas como banais que são as grandes causadoras de acidentes (ALMEIDA 2001). A interação entre falhas isoladamente classificadas como banais é apontada por WENNERSTEN (2000), como uma das grandes causas de incidentes e acidentes em indústrias.

Estudos realizados após a ocorrência de acidentes, com radiações ionizantes ou não, indicam que o “início” do acidente geralmente deveu-se a um fato ou condição ou a uma sucessão de fatos ou combinação de condições que nada ou pouco tinham a ver com a atividade em si. (MACHADO, PORTO e FREITAS 2000; DUARTE e VIDAL 2000; DE MARCHI, FUNTOWICZ e RAVETZ 2000; WENNERSTEN 2000, COSTA 2003). Conclusões semelhantes foram relatadas em acidentes envolvendo radiações ionizantes (GOLDEMBERG 1987; OKUNO 1998, COSTA 2003). As consequências relacionadas a acidentes envolvendo materiais e equipamentos que emitam este último tipo de radiação são conhecidas e extensivamente discutidas (OKUNO, CALDAS e CHOW 1986; OKAZAKI 1995; OKUNO 1998; SORDI 2000).

A má concepção de equipamentos e de posições de acionamento de elementos de comando destes equipamentos também são uma fonte de risco de acidentes (DWYER 2000).

A tendência de tornar o risco “natural” atividade do trabalhador, foi relatado por OLIVEIRA (1997), que estudou trabalhadores de uma empresa metalúrgica. São os trabalhadores com mais experiência na execução de uma determinada tarefa, pelo desenvolvimento de excesso de confiança, e os com menor experiência, por desconhecimento dos riscos a que estão sujeitos, os mais propensos a sofrerem acidentes (OLIVEIRA 1997; DWYER 2000).

MACHADO, PORTO e FREITAS 2000, citando Backström e Doos (1995), ressaltam que a importância da participação dos trabalhadores que diariamente lidam com os equipamentos nas análises de riscos e de acidentes bem como na formulação de estratégias de controle e prevenção (PULATTI 2000).

DUARTE e VIDAL 2000, comentando um estudo feito por Duarte (1994) em uma unidade de craqueamento catalítico de petróleo, ressaltam não ser necessário esperar acidentes para serem evidenciadas falhas latentes e se atuar na prevenção desses eventos, sendo possível, a partir da utilização da análise ergonômica do trabalho, a compreensão dos mecanismos que podem levar aos acidentes.

A relação entre fadiga e acidentes foi relatada em 1913 por Munsterberg e os estudos sobre estresse e acidentes, de Rios et al. são de 1987 (OLIVEIRA 1984), sendo que DWYER (2000) comenta que o excesso de carga horária e, citando Possas (1981), a fadiga decorrente da extensão do trabalho, são fatores com elevada correlação na ocorrência de acidentes.

SMITH et al. (1998), citados por METZNER (2000), estudaram trabalhadores de uma central nuclear nos Estados Unidos durante 35 dias, utilizando protocolos diários de atividades, escalas de alerta, testes de tempo de reação e de memória e analisando a carga de trabalho. A fadiga, combinada aos efeitos da redução de sono, de estado de alerta e da capacidade de desempenho em determinadas horas do dia, é apontada como potencial causa para a ocorrência de erros no trabalho. Estes erros incluem o processo de tomada de decisões frente a incidentes, a falha na detecção de alarmes ou em operações de alta complexidade e risco, como o reabastecimento de reatores nucleares.

TUCKER et al. (1998), citados por METZNER (2000) concluíram que sonolência e o baixo desempenho devido ao cansaço são apontadas como causas de diversos incidentes envolvendo trabalhadores que trabalham em turnos de 12 horas.

Segundo MORENO (2003) a fadiga pode ser gerada pela excessiva e persistente privação do sono, com conseqüentes diminuição no nível de alerta e aumento da irritabilidade.

Åkerstedt (1996), citado por MORENO (2003), indica que a ocorrência de episódios de sonolência durante o período de trabalho suficientemente intensos para levar a dormir em pelo menos 20% dos trabalhadores . MORENO (2003) cita ainda o estudo com eletricitários brasileiros conduzido por Rotenberg et al. (1996), que indicou a possibilidade de, dada a oportunidade, 50% da população estudada dormir durante o turno noturno.

ALMEIDA (2003) ao citar Price e Holley (1990), que por sua vez citam as conclusões de Lyman e Orlady, comenta a piora do desempenho associada à fadiga e o aumento da possibilidade, nestas condições, de criação de situações potencialmente perigosas.

SWERHA e McMULLIN (2002) citam o estudo de Kohn, Corrigan e Donaldson (2000), segundo o qual estatísticas do Instituto de Medicina dos Estados Unidos, indicam a ocorrência de 98000 mortes anuais devidas a erro cometidos em hospitais. Este número é superior aos acidentes com veículos automotores, síndrome de imunodeficiência adquirida ou câncer de mama e deve-se , dentre outros fatores ergonômicos, à sobrecarga de trabalho física e cognitiva e ao subdimensionamento dos quadros de profissionais de saúde ligados aos hospitais. Os autores recomendam a implementação de programas ergonômicos que possibilitem tornar os trabalhadores mais saudáveis e os ambientes, métodos e condições de trabalho mais seguros.

ISKRA-GOLEC (2003) em seu estudo com enfermeiras polonesas, observou a diminuição na correta execução das tarefas no final da jornada de trabalho, decorrente de exaustão física e mental e que, citando Maslach e Jackson (1982), este pode ser o início de outras patologias, como por exemplo a síndrome de “*burnout*”. A síndrome do “*burnout*” é característica de profissões nas quais o trabalho é executado havendo contato com outras pessoas, como por exemplo, médicos,

enfermeiros e assistentes sociais, que são sujeitos de ajuda, e decorre da exposição e manutenção prolongada a condições e ambientes de trabalho insatisfatórios, que resultam em um crescente desinteresse do profissional com relação às suas atividades rotineiras e ao seu público de relacionamento (RAMIREZ 2003).

O estudo de COSTA (1998), citado por METZNER (2000), recomenda que a frequência para verificação de saúde dos trabalhadores em turnos deve levar em consideração: a escala dos turnos de trabalho, as condições de trabalho, e características dos indivíduos, como idade e condições de saúde .

As avaliações de saúde dos trabalhadores de uma maneira geral e especialmente dos que trabalham em turnos, deveriam preferencialmente utilizar listas de verificação ou questionários que permitam a comparação do estado de saúde do próprio trabalhador, do grupo de trabalhadores no qual ele está inserido, e entre grupos de trabalhadores segundo COSTA (1998), citado por METZNER (2000).

QUEIROZ (2003) apresenta definições de diversos autores sobre o tema fadiga, que foram modificadas ao longo dos anos, citando inicialmente as encontradas em Ferreira (1994) e Aulete (1964), segundo os quais fadiga é “(...) o cansaço por motivo de trabalho intenso (...)”.

Para GASPARINI (1989) a fadiga pode ser a consequência de descompensações biológicas, sejam físicas ou mentais, ou de um processo psicossomático. O processo psicossomático e dentro deste, o sócio-psicossomático refere-se a uma sequência de reações no indivíduo, a partir de situações com forte sentido pessoal. Estas reações podem ter, entre outras, dimensões psicossociais, psicofisiológicas e podem, devido a uma série de interações entre a mente (psico) e o corpo (soma), resultar em adoecimento.

Para Couto (1978) a fadiga simples refere-se ao cansaço físico e/ou mental em que o trabalhador, após um período de descanso, consegue recuperar suas capacidades físicas ou mentais para uma nova jornada de trabalho. Caso o trabalhador não tenha a possibilidade de se recuperar, ou as exigências relacionadas ao trabalho tornem-se maiores, a fadiga poderá tornar-se crônica. Neste caso, é possível que o cansaço já seja sentido pelo trabalhador mesmo antes do início da jornada de trabalho. Segundo o Ministério da Saúde do Brasil e a Organização Pan-

Americana da Saúde- OPAS, na fadiga generalizada relacionada ao trabalho, as duas dimensões, física e mental, estão simultaneamente presentes. Mesmo tendo a oportunidade de repousar, o cansaço do trabalhador(a) é de tal ordem, que este(a) já acorda física e mentalmente fatigado(a) e assim permanece, com possíveis conseqüências para sua saúde e segurança (OPAS 2001).

Para YOSHITAKE (1969) os principais grupos de sintomas relacionados às manifestações de fadiga são a sonolência, a falta de disposição para o trabalho, a dificuldade em concentrar-se e estar atento e as projeções da fadiga sobre o corpo.

Neste estudo serão adotados a definição de fadiga do Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS 2001) e o agrupamento de sintomas relacionados por YOSHITAKE (1969).

No estudo de METZNER (2000) são apresentadas diferentes técnicas empregadas para a avaliação da fadiga em trabalhadores, como por exemplo auto-avaliações de humor, de sonolência, testes de desempenho de reflexos, de raciocínio gramático e de digitação, testes ergométricos para a determinação do consumo máximo de oxigênio por Kg corpóreo e para a recuperação da frequência dos batimentos cardíacos, monitoramento contínuo ao longo do turno da frequência dos batimentos cardíacos, além do preenchimento de protocolos diários de atividades (DUCHON et al. 1994), eletrocardiogramas obtidos através de aparelhos Holter (HADJOLOVA et al. 1994), actígrafos e testes de sonolência e alerta (LOWDEN et al. 1998) e a utilização de protocolos de atividade diárias, diários de sono, parâmetros fisiológicos, como temperatura e níveis de cortisol e melatonina (COSTA 1998).

Em estudo desenvolvido com trabalhadores e trabalhadoras de uma fábrica de papel na Suécia, que trabalhavam em turnos rodízios de 8 horas, foram utilizados um questionário de fadiga ocupacional, um questionário sobre sonolência, com escala de tempo acumulado com sonolência, além de um teste de tempo de reação, feito ao final de cada turno de trabalho (ÄHSBERG, KECKLUND, ÄKERSTEDT e GAMBERALE, 2000). Cada trabalhador respondeu o questionário de fadiga uma vez por dia ao longo de 7 semanas, tempo de um ciclo completo da escala de revezamento (ÄHSBERG, KECKLUND, ÄKERSTEDT e GAMBERALE, 2000).

Pesquisadores japoneses desenvolveram um questionário de 25 itens para avaliação de fadiga (TACHI et al. 2003) a partir de instrumento anteriormente desenvolvido por Kogi et col. (1970) e o testaram em 1956 trabalhadores de diferentes setores industriais. Os autores recomendam a aplicação do questionário duas ou mais vezes por turno em cada trabalhador. (TACHI 2004, não publicado).

Em estudo brasileiro sobre fadiga, realizado com 200 trabalhadores da indústria gráfica, QUEIRÓZ (2003) utilizou-se do questionário de escala de fadiga de Chalder e de entrevistas. Este instrumento, consiste de 15 testes de múltipla escolha, cada um com 4 alternativas. As questões estão divididas em “sintomas físicos”, “sintomas mentais”, “dor muscular” e “relações com o tempo”. A questão 16 é dissertativa e nela se solicita ao(à) pesquisado(a) que indique o que o(a) faz pensar que está cansado(a) e tentar explicar este fato.

Para COSTA (1998), citado por METZNER (2000), o objetivo das avaliações de saúde dos trabalhadores é detectar precocemente sinais ou sintomas que comprometam a saúde do trabalhador e propor alternativas, relativas ao trabalhador, como estratégias de enfrentamento (“*coping*”) e ao próprio sistema de trabalho em turnos como um todo.

Segundo FISCHER (1990) a avaliação que os trabalhadores fazem de suas condições de trabalho é de grande importância para entender-se as causas de reclamações e problemas relativos à saúde dos mesmos (METZNER 2000).

As trabalhadoras, devido à dupla jornada de trabalho (CHARLES e BROWN 1991; HALL et al. 1990; BEERMANN et al. 1995; ROTENBERG 2003a) e os trabalhadores do turno noturno, devido ao horário de trabalho (BARTON et al. 1995; COSTA 2003), com menores durações e pior qualidade de sono (ÄKERSTEDT 1998), piores condições de alimentação e de convívio social, são potencialmente mais susceptíveis a apresentar sintomas de deterioração da saúde, relacionados a perturbações do sono, perturbações do apetite e doenças do aparelho digestivo, e a sofrer acidentes de trabalho (KNAUTH 1993; COSTA 1998; COSTA 2003; ISKRA-GOLEC 2003).

A utilização de instrumentos que possibilitem o acompanhamento ao longo do tempo da capacidade para o trabalho e da saúde dos trabalhadores é de grande

interesse, devido a possibilidade de indicar intervenções que possibilitem a melhoria ou manutenção da saúde e da capacidade para o trabalho (TUOMI et al. 1996).

Em algumas situações em particular, como os turnos de 12 horas, desconhece-se os reflexos na saúde dos trabalhadores submetidos a este tipo de sistema de trabalho a longo prazo (SMITH P et al. 1998; KNAUTH 1999; METZNER 2000; METZNER e FISCHER 2001; FISCHER 2003b).

A capacidade para o trabalho refere-se a como o trabalhador avalia a própria capacidade para execução de suas tarefas, ou seja, o quão capaz o trabalhador se sente para atender às necessidades e exigências de seu trabalho, não existindo avaliação quantitativa ou qualitativa do trabalho. (BELLUSCI 2003).

Estudos sobre capacidade para o trabalho têm sido conduzidos por diversos autores contemplando diferentes grupos de trabalhadores, como funcionários forenses brasileiros (BELLUSCI 1998; BELLUSCI e FISCHER 1999; BELLUSCI 2003) funcionários públicos finlandeses (TUOMI et al. 1996), trabalhadores têxteis brasileiros (METZNER 2000) e trabalhadores do setor de saúde brasileiros (FISCHER e BELLUSCI 2000; FISCHER et al. 2000, 2002) e ucranianos (BOBOKO e BARISHPOLETS 2002).

METZNER e FISCHER (2001), analisando a percepção de fadiga e capacidade para o trabalho de trabalhadores de indústria têxtil submetidos a turnos de 12 horas, observaram a importância dos estilos de vida (ingestão de bebida alcoólica, fumo, prática de exercícios físicos, dificuldade em adormecer e dificuldade manter-se dormindo, entre outros) e dos turnos de trabalho nestas percepções.

COSTA (2003), citando Eastman e col.(1995), e ROTENBERG (2003b), citando Monk (2000), indicam que o aconselhamento e treinamento dos trabalhadores em turnos devem levar em conta uma série de itens relacionados ao estilo de vida dos trabalhadores, como a melhoria das estratégias individuais relacionadas ao sono, dieta, condicionamento físico e exposição à luz natural. ROTENBERG (2003b), citando Rankin e Wedderburn (2000) inclui o aconselhamento aos trabalhadores e de suas famílias para a implementação dos itens relacionados ao estilo de vida.

ASSIS e MORENO (2003), citando a Organização Mundial da Saúde (1990), reforçam serem o estilo sedentário de vida, associado a maus hábitos alimentares e ingestão de drogas (lícitas e ilícitas) responsáveis pela mudança de perfil epidemiológico nas sociedades industrializadas contemporâneas.

Como já citado, responsabilidade social empresarial é entendida neste estudo como sendo a atividade empresarial, baseada em desenvolvimento sustentável e exercida de forma ética e transparente, levando em conta todos os seus diversos públicos, dentre os quais os seus trabalhadores.

Se os trabalhadores são ouvidos, deve-se supor que suas demandas e sugestões também o sejam e, conseqüentemente, ações para sua implantação sejam adotadas. Se as ações de melhorias forem implantadas, itens relacionados ao trabalho desenvolvido, seus meios e condições para execução, as relações entre colegas e entre superiores e subordinados, e o meio físico no qual o trabalho se desenvolve, deverão aprimorar-se continuamente. Se este aprimoramento ocorrer, os ambientes e demais condições relacionadas, tenderão a ser mais seguros, saudáveis e produtivos.

Em ambientes mais seguros e saudáveis, as condições de trabalho deverão ser melhores, sendo que fadiga e capacidade para o trabalho, conforme exemplificado anteriormente, estão diretamente relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores, devido à possibilidade de ocorrência de acidentes, surgimento e agravamento de doenças.

Este estudo pretende verificar se o fato de uma empresa desenvolver ou não programas de responsabilidade social empresarial, necessariamente se reflete nos resultados das avaliações de condições de trabalho, fadiga e capacidade para o trabalho feitas por seus trabalhadores.

1.5 Avaliação do estágio de responsabilidade social empresarial e de percepção de fadiga e capacidade para o trabalho de trabalhadores

Segundo levantamentos feitos na Faculdade de Saúde de Saúde Pública e na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, na Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO), na Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas em São Paulo -SP, na Coordenação de Aperfeiçoamento do Ensino Superior (CAPES) e no Instituto Ethos de Responsabilidade Social e Empresas, o estudo das percepção de fadiga e da capacidade para o trabalho de trabalhadores de empresas que se encontrem em diferentes estágios de responsabilidade social empresarial, ainda não foi feito no Brasil. Da mesma forma, não foram encontrados trabalhos estrangeiros que tratassem deste tema.

1.6 Empresas têxteis no Brasil

Segundo os dados de 2001 do Ministério do Trabalho e Emprego, sobre estabelecimentos brasileiros com vínculos empregatícios, 92,8% destes estabelecimentos ocupavam até 19 pessoas ou menos. Na faixa de 20 a 99 pessoas ocupadas encontravam-se 5,8% dos estabelecimentos. Entre 100 e 499 empregados, 1,1% e com mais de 500 empregados 0,2% (MTE 2001).

Na região sudeste encontravam-se 53,8% do total de estabelecimentos do país (MTE 2001).

O segmento têxtil por sua vez, incluindo tecelagens, confecções e fiações, correspondia a 1,1% do total de estabelecimentos brasileiros e 2,0% da região sudeste (MTE 2001), empregando cerca de 1.500.000 de trabalhadores em cerca de 30000 empresas e gerando cerca de 13% do produto interno bruto brasileiro (ABIT

2003), o que correspondia a 3,7% do total de empregados no país e 14,1% do total de empregados em indústrias em 2001 (IBGE 2001), sendo portanto um setor representativo em termos do total de trabalhadores brasileiros e também em termos econômicos.

No conjunto do setor têxtil, a média era de 58 pessoas empregadas por indústria têxtil, sendo que 85,6% destas indústrias contavam com 19 empregados ou menos, 12,3% entre 20 e 99 pessoas, 1,8% entre 100 e 499 e 0,2% das indústrias com mais de 500 empregados ou mais (MTE 2001).

O setor de malharias, do qual fazem parte 3 fábricas, de 2 das empresas estudadas, correspondia em 2001 a 3250 estabelecimentos no Brasil. Estes empregavam no total 119020 pessoas, o que corresponde, em média a 37 pessoas empregadas por empresa. Do total de pessoas, 104574 estavam diretamente envolvidas na produção (mão de obra direta). No mesmo período havia 2064 malharias na Região Sudeste, que empregavam 66123 pessoas, das quais 56126 diretamente envolvidas na produção (IEMI 2003a).

Com relação ao porte, das malharias existentes no Brasil em 2001, 1644, 50,6% do total, eram de porte pequeno, empregando 24449 pessoas como mão de obra direta, 1593 empresas, 49,0% do total, de porte médio, empregando 77191 pessoas como mão de obra direta e 13 empresas, 0,4% do total, de porte grande, empregando 2934 pessoas como mão de obra direta (IEMI 2003a).

Quanto a porcentagem do total de mão de obra direta, as empresas pequenas do setor de malharia empregavam em 2001 23,4%, as médias, 73,8% e as grandes, 2,8% (IEMI 2003a).

O setor de tecelagem, do qual fazem parte 2 fábricas, pertencentes a uma mesma empresa estudada, correspondia em 2001 a 425 estabelecimentos no Brasil e que empregavam no total 97963 trabalhadores, o que corresponde, em média, a 230 pessoas empregadas por empresa. Do total de pessoas, 38350 estavam diretamente envolvidas na produção (mão de obra direta). No mesmo período havia 242 tecelagens na Região Sudeste, que empregavam 56107 pessoas, das quais 22258 diretamente envolvidas na produção (IEMI 2003b).

Segundo a classificação da Associação Brasileira das Indústrias Têxteis, ABIT, são consideradas pequenas as empresas com até 30 empregados, médias as que têm entre 31 e 200 funcionários e grandes as que têm mais de 200 funcionários (IEMI 2003b).

Ao longo da última década do século passado a entrada de grandes volumes de produtos têxteis importados, com preços de venda por vezes incompatíveis com os custos de fabricação de produtos fabricados no país, acabaram levando ao fechamento de diversas empresas e conseqüente eliminação de postos de trabalho (MTE 2001). Visando tornarem-se competitivas, empresas brasileiras passaram a investir em novos equipamentos, o que também levou à eliminação de postos de trabalhos (IEMI 2003b), devido à aquisição de equipamentos tecnologicamente mais avançados e de maior produtividade e versatilidade.

Com base nos dados apresentados e dada a relevância e representatividade do setor têxtil no segmento industrial brasileiro, optou-se, nesta pesquisa, pelo estudo de empresas têxteis no Estado de São Paulo.

2. JUSTIFICATIVA

O tema “responsabilidade social empresarial” vem ganhando destaque nos meios institucionais, empresariais e de comunicação. Somente um instituto de responsabilidade social e empresas, criado em 1997, possuía, em março de 2002, mais de 500 empresas filiadas ao mesmo, que juntas correspondem pela geração de cerca de 30% do Produto Interno Bruto do Brasil (ETHOS 2003a; BARCELLOS 2001).

A responsabilidade social é freqüentemente citada nos meios de comunicação, sendo atualmente utilizado até em peças publicitárias de empresas (ETHOS 2003a; BARCELLOS 2001).

A tendência é portanto, que um número cada vez maior de trabalhadores passem a trabalhar em empresas que desenvolvam projetos na área de responsabilidade social empresarial.

O estudo comparativo da percepção de fadiga e capacidade para o trabalho de trabalhadores de empresas têxteis, do ponto de vista da responsabilidade social empresarial, no Brasil, é inédito, sendo que também não foram encontrados trabalhos estrangeiros que tratassem deste tema.

A importância das avaliações de fadiga, condições de trabalho e capacidade para o trabalho, para avaliação do impacto na saúde de trabalhadores, aliado ao fato de existirem instrumentos auto-aplicáveis consagrados (FISCHER 1990; FISCHER et al. 2000) e disponíveis em língua portuguesa, que se caracterizam pela simplicidade, baixo custo e confiabilidade (FISCHER 1990), justifica a utilização, nesta tese, de auto-avaliações de fadiga, condições de trabalho, e capacidade para o trabalho.

A utilização de um indicador de responsabilidade social empresarial, disponível em língua portuguesa e que contemple entre outros tópicos, “cuidado com saúde, segurança e condições de trabalho”, além de “meio ambiente”, áreas de interesse da Saúde Pública, justifica-se pelo fato deste ser um instrumento de análise de responsabilidade social detalhado (FREIRE, BOTELHO e NUNES 2001) e de preenchimento rápido e simples.

3.HIPÓTESES

Entre grupos de trabalhadores de indústrias têxteis, empresas estas que estejam em diferentes estágios de desenvolvimento na área de responsabilidade social empresarial:

3.1.1 o ICT – índice de capacidade para o trabalho será maior no grupo de trabalhadores das empresas que estejam em estágios mais desenvolvidos de responsabilidade social empresarial;

3.1.2 a percepção de fadiga dos trabalhadores será menor no grupo de trabalhadores das empresas que estejam em estágios mais desenvolvidos de responsabilidade social empresarial;

3.1.3 a percepção das condições de trabalho será maior (melhor) no grupo de trabalhadores das empresas que estejam em estágios mais desenvolvidos de responsabilidade social empresarial;

3.1.4 a proporção de trabalhadores que executam atividades voluntárias será maior no grupo de trabalhadores das empresas que estejam em estágios mais desenvolvidos de responsabilidade social empresarial;

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Este estudo tem por objetivo geral avaliar indústrias têxteis localizadas no Estado de São Paulo com relação ao estágio de responsabilidade social empresarial e as condições de trabalho e saúde de seus respectivos trabalhadores.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.2.1 Analisar a percepção dos trabalhadores de indústrias têxteis sobre suas condições de trabalho e de vida e o estágio de responsabilidade social das empresas;

4.2.2 Avaliar a capacidade para o trabalho através do ICT – Índice de Capacidade para o Trabalho dos trabalhadores de indústrias têxteis;

4.2.3 Avaliar a percepção de fadiga dos trabalhadores de indústrias têxteis;

4.2.4 Avaliar a percepção de responsabilidade social empresarial em indústrias têxteis, pelos seus dirigentes;

4.2.5 Verificar se há diferenças estatisticamente significativas entre as percepções dos trabalhadores das empresas estudadas com relação às condições de trabalho e vida, índice de capacidade para o trabalho e fadiga e responsabilidade social empresarial;

4.2.6 Verificar a proporção de trabalhadores em indústrias têxteis que desempenham trabalhos voluntários e qual a proporção dos que gostariam de fazê-lo;

4.2.7 Verificar em que temas de investimento na área de responsabilidade empresarial os trabalhadores têm interesse e

4.2.8 Estabelecer modelos matemáticos tendo “fadiga” e “capacidade para o trabalho” como variáveis dependentes.

5. MATERIAL E MÉTODO

Em dezembro de 2001 seis empresas têxteis com fábricas localizadas no Estado de São Paulo foram convidadas a participar de um estudo sobre responsabilidade social empresarial e fadiga e capacidade para o trabalho de seus trabalhadores.

Um das empresas foi convidada por ter recebido um prêmio nacional na área de responsabilidade social empresarial e por ter unidades fabris na cidade de São Paulo ou na região metropolitana da cidade de São Paulo.

As outras 5 empresas foram convidadas pelo fato de não pertencerem aos quadros associativos de determinado instituto de responsabilidade social e empresas, não terem preenchido anteriormente os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial – versão 2001, por terem unidades fabris na cidade de São Paulo ou na região metropolitana da cidade de São Paulo e fazerem parte de grupos empresariais com os quais o autor deste estudo mantém relacionamento profissional, como consultor nas áreas de qualidade, produtividade e segurança do trabalho. Duas destas cinco empresas não se interessaram pelo projeto e 3 concordaram em participar do estudo.

A primeira empresa, recebedora do prêmio de responsabilidade social empresarial, mostrou interesse em participar do estudo, tendo sido o projeto apresentado às áreas corporativas de recursos humanos e de segurança do trabalho. Cerca de 1 mês depois, alegando motivos de reestruturação interna, porém sem explicá-los e em que interfeririam no estudo (ou em que o estudo interferiria na reestruturação) a empresa, por meio de seu representante corporativo da área de recursos humanos, decidiu não mais participar do estudo. Isto ocorreu em abril de 2002, sendo o prazo para realização do exame de qualificação deste projeto julho de 2002.

Foram então pesquisadas empresas têxteis que tivessem recebido prêmios na área de responsabilidade social empresarial, sendo encontradas 3. Duas delas, pelos tipos específicos de atividades desenvolvidas não ofereceriam possibilidade de

comparação do ponto de vista da análise ergonômica do trabalho com as demais. A terceira empresa, com unidades fabris no Brasil e em particular no Estado de São Paulo possuía fábricas com diversos processos produtivos, dentre as quais unidades fabris com atividades compatíveis com as das outras empresas que participariam do estudo. Naquela oportunidade era desejável que todas as empresas participantes tivessem unidades fabris na cidade de São Paulo ou na região metropolitana da cidade de São Paulo, a fim de que não ocorressem distorções nas comparações entre populações participantes por influências ligadas às diferenças de características ligadas às cidades nas quais as empresas funcionassem, tais como tempos de deslocamento entre residência e fábrica, número de conduções necessárias, condições de infra-estrutura urbana e aspectos relacionados à segurança pública.

Feito o contato com a empresa, a receptividade e interesses foram grandes, sendo que em junho de 2002 a direção da empresa concordou em participar do estudo.

Qualificado o projeto deste estudo, em 19 de julho de 2002, no mês de agosto foram enviados os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial pelo correio aos proprietários ou responsáveis pelas empresas, solicitando-se a devolução até o final de setembro. No interior do envelope havia uma cópia dos Indicadores, 2 cópias da folha “gabarito”, uma para ficar em poder da empresa e a outra para ser enviada pelo correio ao autor deste estudo, além de um envelope selado endereçado ao autor.

Uma das empresas cumpriu o prazo. Duas delas responderam aos indicadores na presença do pesquisador, em dezembro de 2002.

A quarta empresa, dada sua estrutura corporativa, com dados descentralizados, enviou os resultados na segunda quinzena de fevereiro de 2003.

Em fevereiro de 2003, recebido o resultado, foi feito contato com esta última empresa, para que se pudessem iniciar os levantamentos de campo. Havia ocorrido uma mudança interna e a pessoa que concordara com a participação da organização no estudo não fazia mais parte de seus quadros.

Nova apresentação do projeto teve de ser feita e em abril de 2003 sendo obtida mais uma concordância em participar do estudo.

No mesmo mês de abril de 2003 foram visitadas 4 instalações industriais da empresa, sendo 2, devido às suas características de processos produtivos, descartadas para participar deste estudo. Uma quinta unidade não chegou a ser visitada, tendo sido descartada pelo mesmo motivo.

As outras 2 unidades fabris, ambas em cidades do interior do Estado de São Paulo, desenvolviam atividades compatíveis com as demais fábricas participantes do estudo. Isto inviabilizou a intenção de que todas as unidades fabris estivessem localizadas na cidade de São Paulo ou na região metropolitana da cidade de São Paulo.

O projeto deste estudo foi então apresentado ao responsável pela área industrial das 2 unidades fabris, ficando estabelecido para o mês de junho de 2003 o início dos levantamentos em uma das unidades fabris. Este primeiro levantamento encerrou-se no final do mês de junho de 2003.

O levantamento da segunda unidade fabril realizou-se ao longo do mês de julho de 2003.

Das 3 primeiras empresas que se interessaram em participar deste estudo, o levantamento começou na unidade da cidade de São Paulo de uma delas, no mês de setembro. Na segunda unidade fabril, localizada em cidade da Região Metropolitana da cidade de São Paulo, desta mesma empresa, os levantamentos foram feitos em outubro de 2003.

A segunda empresa teve seus levantamentos executados em outubro de 2003.

A terceira e última empresa, quando procurada em novembro de 2003, havia encerrado suas atividades.

Participaram portanto deste estudo, 3 empresas, sendo que a primeira possui uma unidade fabril e as outras 2 empresas, duas unidades fabris cada uma.

Em um estudo transversal, as condições de trabalho dos trabalhadores de 5 fábricas têxteis, pertencentes a 3 empresas, localizadas no Estado de São Paulo, foram analisadas e comparadas mediante a utilização de testes e questionários, como o levantamento das características caracterização demográfica; do trabalho e de

características de vida do grupo de trabalhadores, AET (análise ergonômica de trabalho), Auto-avaliação das Condições de Trabalho, Auto-avaliação de Fadiga e Índice de capacidade para o Trabalho, além de entrevistas individuais.

Os dirigentes das empresas, ou pessoas indicadas por estes, preencheram o questionário “Indicadores Ethos de Responsabilidade Empresarial”, que já foi aplicado e interpretado, em sua versão de ano de 2001 em 119 empresas (ETHOS 2003a, 2003b).

A opção pelos questionários de auto-avaliação neste estudo deve-se ao fato de serem, simples, confiáveis e de baixo custo de aplicação (FISCHER 1990).

Os instrumentos, cujas descrições encontram-se abaixo são:

- 1) o ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho, desenvolvido pelo Instituto de Saúde Ocupacional de Helsinki, Finlândia (TUOMI et al. 1996);
- 2) o questionário sobre fadiga, (Yoshitake, citado por HASHIMOTO, KOGI e GRANDJEAN (1970), adaptado por Fischer(1988) (FISCHER 1990));
- 3) o questionário de auto-avaliação das condições de trabalho, adaptado por Fischer (1990) (FISCHER 1990);
- 4) um questionário para caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida e
- 5) o questionário “Indicadores Ethos de Responsabilidade Empresarial” – versão 2001 (ETHOS 2001).

Cada trabalhador que participou deste estudo recebeu um caderno no qual a primeira página era o “Termo de Consentimento Esclarecido” (Anexo 1), e constituído do Questionário para Caracterização Demográfica, do Trabalho e de Características de Vida, do Índice de Capacidade para o Trabalho, Teste de Avaliação de Fadiga e Teste para Auto-avaliação das Condições de Trabalho.

Foram efetuadas análises ergonômicas dos postos de trabalho das funções envolvidas neste estudo , com base no preenchimento do questionário AET- Análise

Ergonômica do Trabalho (ROHMERT e LANDAU 1983), incluindo levantamentos de nível de pressão sonora, IBUTG (índice de bulbo úmido e temperatura de globo) e iluminamento, em alguns postos de trabalho, visando a caracterização das cargas de trabalho e das semelhanças das funções analisadas. Foi feito o acompanhamento, durante a jornada de trabalho, de um trabalhador de cada função em cada turno de trabalho.

Para tornar a comparação entre os trabalhadores das empresas desvinculada do porte e de suas estruturas administrativas e hierárquicas, buscaram-se nas 5 fábricas funções de nível operacional, como, por exemplo, as de tecelão e urdidor.

As funções analisadas foram :

- 1) tecelão(ã) (fábricas 1, 2, 3, 4, e 5)
- 2) suplente (fábrica 5)
- 3) engrupador (fábrica 5)
- 4) urdidor(a) (das fábricas 1 e 2)
- 5) engomador (fábrica 5)
- 6) reunidor (fábrica 5)

As atividades exercidas pelos trabalhadores e trabalhadoras que desempenham as 3 primeiras funções são, na maior parte do tempo, semelhantes. Da mesma forma, os trabalhadores e trabalhadoras que exercem as 3 últimas funções, desenvolvem tarefas que, na maior parte da jornada de trabalho, são similares. No item 6.6.1 as 6 funções estão descritas.

5.1. Descrição das empresas participantes deste estudo

Neste estudo, “fábrica” designa uma unidade fabril, enquanto “empresa” designa a organização que é proprietária de uma ou mais fábricas têxteis.

Desta forma, a empresa 1 é proprietária da fábrica 1, enquanto a empresa 2 é proprietária das fábricas 2 e 3 e a empresa 3 das fábricas 4 e 5.

As 5 fábricas têxteis estudadas foram:

A) Uma fábrica com 106 funcionários, dos quais 66 na área produtiva; sendo 21 trabalhadores de nível operacional dos setores de urdimento e tecelagem (fábrica 1 e empresa 1), localizada na cidade de São Paulo (SP). Os turnos de trabalho dos setores de urdimento e tecelagem são fixos, com 8 horas de duração.

A empresa 1 é brasileira e familiar e foi fundada há 45 anos. Possui os setores de urdimento, tecelagem e tinturaria e não desenvolve programas na área de responsabilidade social empresarial.

B) Uma fábrica com 50 funcionários, dos quais 20 na área produtiva, sendo 11 trabalhadores de nível operacional dos setores de urdimento e tecelagem (fábrica 2, da empresa 2), localizada na cidade de São Paulo (SP). Os turnos de trabalho dos setores de urdimento e tecelagem são fixos, com 12 horas de duração.

C) Uma fábrica com de 130 funcionários, dos quais 120 na área produtiva, sendo 16 trabalhadores de nível operacional do setor de tecelagem (fábrica 3, da empresa 2), localizada em cidade da região metropolitana da cidade de São Paulo . Os turnos de trabalho diurno do setor de tecelagem são fixos, com 10 horas de duração. O turno noturno é fixo, com 12 horas de duração.

As fábricas 2 e 3, referentes aos itens B e C acima, pertencem à mesma empresa (empresa 2).

A empresa 2 é brasileira e familiar e foi fundada há cerca de 20 anos. Inicialmente na unidade fabril 2 desenvolviam-se as atividades de urdimento, tecelagem e tinturaria. Há 10 anos foi inaugurada a fábrica 3, na qual se desenvolvem as atividades de malharia circular e tinturaria, ficando na unidade 2 os setores de

urdimento e tecelagem. A empresa 2 não desenvolve programas na área de responsabilidade social empresarial.

D) Uma fábrica com 60 funcionários, dos quais 50 na área produtiva, sendo 26 trabalhadores de nível operacional do setor de tecelagem (fábrica 4, da empresa 3), localizada no estado de São Paulo em cidade com cerca de 60.000 habitantes (dado de 2002), distante 145 Km da cidade de São Paulo. Os turnos de trabalho dos setores de tecelagem são fixos, com 8 horas de duração.

E) Uma fábrica com 190 funcionários, dos quais 142 na área produtiva, sendo 60 trabalhadores de nível operacional dos setores de urdimento e tecelagem (fábrica 5, da empresa 3) localizada no estado de São Paulo em cidade com cerca de 180.000 habitantes (dado de 2002), distante 155 Km da cidade de São Paulo. Os turnos de trabalho dos setores de urdimento e tecelagem são rodíziantes, com 8 horas de duração.

As fábricas 4 e 5, correspondentes aos itens E e F pertencem ao mesmo grupo empresarial brasileiro da área têxtil (empresa 3).

A empresa 3 é brasileira e familiar e foi fundada há aproximadamente 40 anos. Conta atualmente com cerca de 14000 funcionários e abrange em suas unidades fabris, distribuídas em diversos estados brasileiros, os processos de fiação, urdimento, tecelagem e tinturaria .

A empresa desenvolve programas de responsabilidade social empresarial, como o auxílio a gestantes (840 atendidas), orientação de higiene, saúde, alimentação, cuidados médicos, prevenção ao uso de drogas entre seus colaboradores, programa de ginástica laboral participação de projetos de educação ambiental, doação de livros (326 mil exemplares) sobre temas relacionados à saúde, e meio ambiente aos filhos dos trabalhadores e comunidades, programas de erradicação de analfabetismo e de complementação de ensino (ensino fundamental e médio), participação e patrocínio de competições esportivas, doação de alimentos, patrocínio de grupos internos de coral e teatro.

A empresa 3 recebeu prêmios por sua atuação na área de responsabilidade social empresarial, sendo um deles um prêmio nacional, tendo concorrido com outras

11 empresas têxteis brasileiras. O concurso tem periodicidade anual e engloba empresas de todos os segmentos de atividade têxtil.

As diversas ações e atividades na empresa 3, na área de responsabilidade social empresarial, são descentralizadas, ou seja, o fato de determinada ação, atividade ou programa existir em uma determinada unidade não significa que exista em outra.

As informações e dados referentes aos programas na área de responsabilidade social da empresa 3 foram obtidos em 3 fontes a saber, fornecidos pela diretoria de recursos humanos da empresa, pesquisados em publicações internas ('jornais' internos e folhetos de divulgação) e pesquisados na página institucional da empresa, na rede mundial de computadores - internet.

5.1.1 Pré-testes

Os questionários e testes foram pré-testados em um grupo de 5 trabalhadores de um setor de trabalho da empresa número 1, sendo 3 trabalhadores do turno da manhã e 2 do período da noite, em agosto de 2002.

O objetivo destes pré-testes foi verificar a relevância dos temas tratados e a compreensão das perguntas e respostas pelos trabalhadores.

Aos trabalhadores reunidos na sala foi explicado o estudo em si, seus objetivos, o fato da participação ser voluntária e do abandono do estudo ser possível a qualquer tempo sem nenhuma sanção ou prejuízo para os trabalhadores e de que o pesquisador estaria presente ao longo de todo o tempo para esclarecer quaisquer dúvidas. Neste instante lhes foi perguntado se dentre os presentes algum não desejaria de participar do estudo. Após a saída destes últimos era solicitado aos presentes o preenchimento e assinatura do "Termo de Consentimento Esclarecido".

Um dos trabalhadores do turno do dia não quis participar do pré-teste, retirando-se logo após a apresentação do estudo.

Os tempos de resposta variaram entre um mínimo de 36 minutos e um máximo de 68 minutos. As entrevistas variaram entre um mínimo de 10 e um máximo de 20 minutos de duração.

Os trabalhadores que participaram da sessão de pré-testes não participaram posteriormente do estudo propriamente dito

5.2 Descrição dos instrumentos de pesquisa e da população estudada

Os trabalhadores convidados a participar deste estudo eram reunidos para a aplicação dos testes em uma sala designada pelas empresas. Prevvia-se inicialmente, na fase de qualificação do projeto, que cerca de 200 trabalhadores participariam do estudo em 6 fábricas, pertencentes a 4 empresas têxteis.

O tempo médio estimado para o preenchimento dos questionários, baseado nos tempos utilizados no pré-teste, foi de 60 minutos, com um máximo de 150 minutos. Para cada uma das entrevistas foram estimados, em média, 15 minutos de duração.

Devido à não participação da quarta empresa no estudo, o número de fábricas participantes reduziu-se para 5 fábricas têxteis, de propriedade de 3 empresas, com uma previsão de participação de 133 trabalhadores.

A participação dos trabalhadores foi voluntária e a aplicação dos testes e entrevistas feita de acordo com a disponibilidade do serviço e dos trabalhadores, de forma a não interferir no desenvolvimento das atividades normais dos setores, nem na rotina de horários de entrada, saída, ou refeições dos trabalhadores.

Houve casos de grupos de aplicação de testes nos quais havia somente um(a) trabalhador(a) presente, assim como grupos que contaram com a presença simultânea de 5 trabalhadores.

Caso a ausência do trabalhador(a) fosse devida à escala de turno de trabalho, nova entrevista era agendada, até que todos os trabalhadores pudessem participar.

Quando a ausência se devia a afastamento por doença ou acidente, o trabalhador(a) deixou de fazer parte deste estudo. Nestas últimas condições encontravam-se 3 trabalhadores (1 da fábrica 4 e 2 da fábrica 5, afastados por motivo de doença). Os motivos de afastamento informados pelas empresas destes 3 trabalhadores foram problemas na coluna vertebral (decorrente de acidente de automóvel), fratura de pé (acidente ocorrido em casa) e cirurgia para remoção de tumor cerebral.

Aos trabalhadores reunidos na sala era explicado o estudo em si, seus objetivos, o fato da participação ser voluntária e do abandono do estudo ser possível a qualquer tempo sem nenhuma sanção ou prejuízo para os trabalhadores e de que o pesquisador estaria presente ao longo de todo o tempo para esclarecer quaisquer dúvidas. Neste instante lhes era perguntado se dentre os presentes algum não desejaria de participar do estudo. Após a saída destes últimos era solicitado aos presentes o preenchimento e assinatura do “Termo de Consentimento Esclarecido”.

Dos 136 trabalhadores convidados não quiseram participar do estudo 1 trabalhadora da fábrica 4 e 3 trabalhadores da fábrica 3.

O grupo que fez parte deste estudo, excluindo-se os afastados e os que não quiseram participar foi portanto formado por 126 trabalhadores (vide tabela 1).

Cada participante recebeu um caderno com 14 páginas, cuja primeira página era o Termo de Consentimento Esclarecido, sendo seguido pelos Questionário para Caracterização Demográfica, do Trabalho e de Características de Vida, da segunda até a sétima página, do Índice de Capacidade para o Trabalho, da oitava até a décima página, Teste de Avaliação de Fadiga, na décima primeira e décima segunda página e Auto-avaliação das Condições de Trabalho, na décima terceira e décima quarta páginas.

O tempo médio para responder os questionários e testes foi de 50 minutos, sendo o tempo mínimo de respostas de 15 minutos e o máximo de 90 minutos.

Para as entrevistas individuais foram convidados 70 trabalhadores, aleatoriamente escolhidos, respeitando-se no entanto as proporções de setores de trabalho (urdimento e tecelagem), gênero (feminino ou masculino) e horário de trabalho (turno do dia ou da noite para as fábricas com turnos de 12 horas diárias e turno da manhã, ou da tarde ou da noite para as fábricas com turnos de 8 horas diárias). No caso da fábrica 5, com turnos de trabalhos rodíziantes (manhã ou tarde ou noite) foi observada a proporção por equipe de trabalho. Todos os trabalhadores convidados a participar da entrevista o aceitaram.

O tempo médio de entrevista individual foi de 14 minutos, sendo o tempo mínimo de 6 minutos e o tempo máximo de 40 minutos.

As respostas individuais de cada trabalhador são sigilosas, sendo que serão divulgadas apenas os resultados grupais. O sigilo e a participação voluntária também são extensivos às informações fornecidas pelos dirigentes das empresas (ou pessoas por eles indicadas) e às respostas dadas ao questionário sobre responsabilidade social empresarial. Os resultados e sugestões relativas a cada empresa são de conhecimento identificável somente pela própria empresa participante.

Os resultados do Questionário para Caracterização Demográfica, do Trabalho e de Características de Vida e os das entrevistas foram analisados de forma quantitativa.

Tabela 1- Localização, atividades industriais e número de participantes por unidade fabril têxtil, São Paulo, 2003.

	Fábrica 1	Fábrica 2	Fábrica 3	Fábrica 4	Fábrica 5	Total
Localização	São Paulo	São Paulo	Região Metropolitana de São Paulo	Interior do Estado de São Paulo	Interior do Estado de São Paulo	-
Atividades industriais	Urdimento Tecelagem Tinturaria	Urdimento Tecelagem	Tecelagem Tinturaria	Tecelagem	Urdimento Tecelagem	-
Trabalhadores	106	50	130	60	190	536
Participantes da pesquisa	21	11	13	23	58	126
Tecelagem	15	7	13	23	33	91
Urdimento	6	4	-	-	25	35

5.2.1 ICT – Índice de Capacidade para o Trabalho

O ICT é um instrumento para ser utilizado em serviços de saúde ocupacional, sendo o resultado numérico da aplicação de um questionário respondido diretamente pelo trabalhador. É de fácil e rápida aplicação, é reprodutível, os resultados são obtidos rapidamente e podem ser utilizados individualmente ou em grupo. O anexo 2 apresenta o questionário e o gabarito.

A validação do ICT deu-se a partir de pesquisas baseadas em estudos conduzidos pelos autores, na Finlândia, entre 1981 e 1992, com trabalhadores municipais finlandeses (TUOMI et al.1996).

A definição conceitual do índice é: “quão bem está, ou estará, um(a) trabalhador(a) presentemente ou num futuro próximo, e quão capaz ele ou ela podem executar seu trabalho, em função das exigências, de seu estado de saúde e capacidades físicas e mentais” (TUOMI et al. 1996).

O questionário constitui-se de uma série de questões sobre como o trabalhador se sente com relação a :

- 1) sua capacidade de trabalho (comparada à melhor de toda sua vida);
- 2) sua capacidade de trabalho (comparada às exigências do trabalho);
- 3) qual a perspectiva quanto a sua capacidade futura (em dois anos);
- 4) lesões por acidentes e doenças suspeitas ou já confirmadas por médicos;
- 5) número de dias de afastamento por doença nos últimos 12 meses e
- 6) recursos mentais.

As respostas às perguntas recebem um número de pontos, cuja soma é o ICT, sendo o máximo de 49 pontos. O resultado pode estar em uma das 4 faixas, quanto à capacidade do trabalho: baixa (de 7 a 27 pontos), moderada (de 28 a 36 pontos), boa (de 37 a 43 pontos) e ótima (de 44 a 49 pontos). Este resultado pode ser comparado para um mesmo trabalhador ao longo do tempo, para um grupo de trabalhadores ao

longo do tempo, sendo que neste último caso o que se compara é a distribuição dos trabalhadores nas quatro faixas de capacidade de trabalho, ou ainda com relação a valores de referência estabelecidos ao longo de 11 anos de estudos para funcionários públicos finlandeses.

É importante observar que “o ICT destina-se a apoiar o trabalhador, ajudando a determinar quais as ações que deverão ser adotadas pelos serviços de saúde ocupacional para prevenir a diminuição prematura na capacidade de trabalho. Os dados obtidos a partir da aplicação do ICT são confidenciais e utilizados somente pelo serviço de saúde ocupacional, não devendo ser aplicado como método de seleção ou de exclusão de emprego” (TUOMI et al. 1996).

5.2.2 Teste de Avaliação de Fadiga

O Teste de Auto-Avaliação de Fadiga é constituído de 30 questões de múltipla escolha, nas quais são avaliadas, através das respostas marcadas pelo próprio trabalhador, a sonolência, a falta de disposição para o trabalho, as dificuldades de concentração e de atenção e as projeções da fadiga sobre o corpo.

Há em cada teste 5 alternativas possíveis:

- a) sempre
- b) muitas vezes
- c) às vezes
- d) raramente
- e) nunca

As respostas do Teste de Avaliação de Fadiga foram convertidas em valores numéricos, correspondendo à resposta “sempre” o valor 5, “muitas vezes”, 4, “às vezes”, 3, “raramente”, 2, e à resposta “nunca” o valor 1. O resultado máximo do

teste é de 150 e o mínimo 30, correspondendo respectivamente aos resultados máximo e mínimo de avaliação de fadiga (Anexo 3).

A escolha pela utilização deste instrumento de avaliação, criado na década de 1970 e não de outros mais recentes como os já citados na parte introdutória deste estudo, deveu-se à necessidade indicadas pelos respectivos autores, destes questionários terem de ser aplicados ou mais de uma vez por turno em cada trabalhador, ou por mais de uma vez no mesmo trabalhador em turnos ou dias diferentes. Ambas alternativas, mostrar-se-iam inviáveis na prática, dada a necessidade de interrupções nas jornadas de trabalho de um mesmo trabalhador.

Além das dificuldades de aplicação, os instrumentos mais recentes não dispõem de tradução autorizada para utilização em português, estando o instrumento japonês, enviado por um de seus autores ao autor deste estudo, ainda em versão de teste no idioma inglês.

O instrumento escolhido já foi utilizado em diversos estudos realizados no Brasil, mostrando-se de fácil aplicação e entendimento, tendo sido originalmente traduzido do inglês e adaptado por Fischer em 1990 (FISCHER 1990).

5.2.3 Questionário de auto-avaliação das condições de trabalho

Este questionário é constituído por 22 itens nos quais o trabalhador indica em uma escala de 1 a 5, na qual 1 é o valor mínimo ou o pior, correspondente ao desenho de um rosto com feições bravas, e 5 o máximo ou o melhor, correspondente ao desenho de um rosto com feições alegres. É auto-avaliada sua opinião sobre os riscos de seu trabalho, o ambiente onde se realiza, o relacionamento com seus pares e superiores, a monotonia da atividade, os esforços envolvidos no cumprimento de suas tarefas, o reconhecimento da empresa por seus esforços, a qualidade das refeições e da assistência médica e sua satisfação com o trabalho que realiza. O resultado máximo do teste é de 110 e o mínimo 22, correspondendo respectivamente aos resultados máximo (avaliação mais positiva das condições de trabalho) e mínimo

(avaliação mais negativa das condições de trabalho) das condições de trabalho (anexo 4).

O instrumento escolhido já foi utilizado em diversos estudos realizados no Brasil, mostrando-se de fácil aplicação e entendimento, tendo sido originalmente traduzido do inglês e adaptado por Fischer em 1990 (FISCHER 1990).

5.2.4 Questionário para Caracterização Demográfica, do Trabalho e de Características de Vida

Este questionário é constituído por 63 itens, sobre diferentes aspectos da vida e do trabalho do(a) trabalhador(a).

Há perguntas específicas sobre a avaliação que o trabalhador(a) faz com relação ao nível de atuação em responsabilidade social empresarial da empresa, sugestões para ações internas (que digam respeito aos trabalhadores) e externas (que digam respeito à comunidade e ao meio ambiente), a participação do trabalhador(a) em trabalhos voluntários, a opinião e o interesse do(a) trabalhador(a) em participar de ações voluntárias que venham a ser desenvolvidas na comunidade pela empresa (anexo 6).

A avaliação feita pelo(a) trabalhador(a) com relação ao nível de atuação responsabilidade social da empresa foi convertida em escala numérica (“não sei responder” =0 ; “participa um pouco” =1; “participa mais ou menos” =2 e “participa muito” = 4)

O questionário foi desenvolvido pelo pesquisador, baseado em modelo desenvolvido por Fischer (1990) (FISCHER 1990) e já utilizado em outras pesquisas, tendo sido adaptado para questões específicas sobre duração dos episódios de sono e itens relacionados à responsabilidade social empresarial.

5.2.5 Questionário “Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial”

Este questionário é constituído por 7 temas, subdivididos em 36 indicadores em uma escala de 1 a 4, na qual 1 é o valor mínimo, correspondente às condições básicas para aquele determinado item, e 4 o máximo ou o melhor, correspondente a uma maior evolução no item em questão.

Os 36 indicadores tratam de diversos aspectos da relação da empresa com seus funcionários, comunidade, clientes, fornecedores, concorrentes e governo, como, por exemplo, compromissos éticos, e cuidado com saúde, segurança e condições de trabalho.

Há ainda 81 perguntas mais detalhadas nos 36 indicadores, com respostas “sim” ou “não”, além de 64 perguntas quantitativas, com a indicação de valores ou quantidades (anexo 7).

Cada um dos 7 temas tem valor máximo de 300 pontos, independentemente do número de questões que os constituam. Para um tema que seja composto por “n” questões, o valor máximo de cada indicação corresponderá a “n”/300 pontos. Cada nível de resposta (1, 2, 3 ou 4) corresponde a 25 % do valor da questão (respectivamente 25, 50, 75 ou 100 % de “n”/300). As respostas às perguntas binárias compatíveis com um estágio de maior desenvolvimento na área de responsabilidade social empresarial adicionam 0,025 ao total do item. Os valores são então somados e utilizando-se uma regra de três simples, convertidos para um escala de 1 a 10.

O Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial tem questões baseadas no questionário GRI- Global Reporting Initiative (SOUZA 2003), no Global Compact (WEINGRILL 2003) nas normas ISO 9000 (ABNT 2000a) e 14000 (ABNT 1996), OHSAS 18001 (RISK 1999) e AA1000 (ISEA 1999,2003), nos modelos de balanço social do IBASE e do próprio Instituto Ethos e na Declaração Universal dos Direitos do Humanos, da Organização das Nações Unidas (ONU 1948) e na Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da

Organização Internacional do Trabalho (OIT 1998, 2003). Os indicadores foram desenvolvidos a partir de análises efetuadas pelo quadros técnicos do Instituto Ethos da Fundação Dom Cabral, de Minas Gerais.

A primeira versão dos indicadores foi publicada em 2000. Quando do início deste estudo os resultados da versão 2002 ainda não estavam disponíveis, razão pela qual foi utilizada a versão 2001. Os indicadores são anualmente revisados, estando disponível, em janeiro de 2004, a versão dos indicadores de responsabilidade social empresarial de 2003.

5.2.6 Entrevista individual

O roteiro básico da entrevista, do tipo semi-estruturado, foi:

- a) conhecimento do entrevistado sobre o tema responsabilidade social empresarial
- b) esclarecimento do entrevistador sobre o que é responsabilidade social empresarial
- c) opinião do entrevistado sobre a responsabilidade social empresarial da empresa na qual trabalha
- d) sugestões do entrevistado de temas de responsabilidade social empresarial de seu interesse, que gostaria de ver desenvolvidos
- e) avaliação do entrevistado sobre as condições de execução do seu trabalho
- f) sugestões do entrevistado para melhoria das condições de trabalho.

5.2.7 Questionário AET

O questionário AET- Análise Ergonômica do Trabalho- (ROHMERT e LANDAU 1983) consta de 216 questões, sendo as características do trabalho avaliadas a partir de códigos de classificação destinados a obter informações comparáveis sobre o trabalho (anexo 5).

O código Significância (S) mostra a importância de um aspecto da produção do trabalho em relação a outros, podendo assumir valores entre 0 (zero) (pouca significância) e 5 (alta significância).

O código Exclusividade (E) é relacionado com uma questão específica. Ele torna possível a classificação de um fator não adequado ao código padrão, podendo assumir valores entre 0 (zero) (não se aplica) e 5.

O código Duração (D) é relacionado com a proporção do turno de trabalho o tempo despendido com a atividade específica, podendo assumir valores entre 0 (zero) (infrequente) e 5 (praticamente contínuo ao longo do turno de trabalho).

O código Frequência é usado para relatar a Frequência com que cada elemento do trabalho ocorre quando outros fatores do trabalho são descritos podendo assumir valores entre 0 (zero) (não se aplica) e 5 (muito frequente).

O código Alternativa pergunta somente sobre a presença de um fator específico, podendo assumir os valores entre 0 (zero) (não se aplica) ou 1 (aplica-se).

Escalas para os códigos AET:

F - FREQUÊNCIA

0 - Não se aplica

1 - Muito pouco frequente

2 - Pouco frequente

3 - Médio

4 - Frequente

5 - Muito frequente

S - SIGNIFICÂNCIA

0 - Não se aplica

1 - Muito pouca

2 - Pouca

3 - Médio

4 - Alta

5 - Muito alta

A - ALTERNATIVA (presença)

0 - Não se aplica

1 – Aplica-se

D - DURAÇÃO

0 - Não se aplica (Muito pouco freqüente)

1 - Menos de 10% do turno de trabalho

2 - Menos de 30% (160 min) do turno de trabalho - 2h40 min

3 - Entre 30% (160 min) e 60% (320 min) do turno de trabalho - 5h20 min

4 - Mais do que 60% (320 min) do turno de trabalho - 5h20 min

Praticamente contínuo ao longo do turno de trabalho - 8h

5.2.8 Levantamentos de nível de pressão sonora, iluminamento e IBUTG

As medições de nível de pressão sonora foram executadas em cada turno de trabalho, as medições de IBUTG –Índice de Bulbo Úmido - Termômetro de Globo foram todas feitas em uma mesma tarde (entre 14:00 e 16:00 horas), levando-se em conta o aquecimento solar, sendo que todas as medições de iluminamento foram feitas sempre no período noturno (após as 20:00 horas), eliminando-se a influência da iluminação solar.

Por falta de pedidos de produção, no momento das medições encontravam-se em operação, na fábrica 1, 54% dos teares e 33% dos equipamentos de urdimento, na fábrica 2, 73% dos teares e 66% dos equipamentos de urdimento, na fábrica 3, 73% dos teares, na fábrica 4 75% dos teares e na fábrica 5, 80 % dos teares e 75% dos equipamentos de urdimento.

O nível de pressão sonora foi medido com um aparelho da marca Quest, modelo 2900, previamente calibrado, na altura do pavilhão auditivo do trabalhador.

O IBUTG foi medido e calculado com um equipamento da marca Quest modelo Questemp^o 15, previamente calibrado, montado em um tripé a 1,20 m do piso, na posição de operação do trabalhador. Ao longo das medições a temperatura de bulbo seco na parte externa dos prédios variou entre 19,5 e 26° C.

As datas de medição foram as seguintes: fábrica 1 24/09/03, fábrica 2 16/09/03, fábrica 3 22/09/03, fábrica 4 07/07/03 e fábrica 5 16/06/03. As fontes de calor e geradoras de ruído efetivamente ligadas em cada uma das fábricas, nos momentos das medições, bem como a posição dos pontos de medição encontram-se indicados nos anexos 8 (fábrica 1), 9 (fábrica 2), 10 (fábrica 3), 11 (fábrica 4) e 12 (fábrica 5).

O iluminamento foi medido com um luxímetro marca Hagner modelo EC1, previamente calibrado, no plano de trabalho.

O limite máximo de nível de pressão sonora permitido para 8 horas de exposição é de 85 dB(A), segundo o anexo 1 da norma regulamentadora 15 da portaria 3214 do Ministério do Trabalho do Brasil.

O IBUTG máximo permitido definido a partir do quadro 1, considerando-se a atividade das funções dos trabalhadores estudados como “moderadas”, é de 26,7, segundo o anexo 3 da norma regulamentadora 15 da portaria 3214 do Ministério do Trabalho do Brasil.

Os níveis mínimos de iluminamento segundo o item 5.3.51 da norma brasileira NBR 5413, de acordo com o item 17.5.3.3 da norma regulamentadora 17 da portaria 3214 do Ministério do Trabalho do Brasil são, para área de urdimento 300 e para a área de tecelagem 300 lux. (ABNT 1992)

Foram executadas medições em 1 ponto do setor de urdimento, 5 pontos no setor de tecelagem, da fábrica 1, 1 ponto do setor de urdimento, 5 pontos no setor de tecelagem, da fábrica 2, 5 pontos no setor de tecelagem, da fábrica 3, 5 pontos no setor de tecelagem, da fábrica 4 e 1 ponto do setor de urdimento, 5 pontos no setor de tecelagem, da fábrica 5, sempre em posições onde houvesse algum trabalhador em atividade de cada um dos 2 setores (urdimento e tecelagem). Esta distribuição de pontos cobriu as áreas de observação nas 5 fábricas estudadas.

5.2.9 Análise estatística

Os dados obtidos foram analisados com o auxílio dos programas de computador EPIINFO versão 6.04, MULTILR e STATISTICA 4.5.

Nas comparações entre os de trabalhadores de uma mesma empresa, entre trabalhadores de fábricas ou de empresas distintas e entre grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, foi utilizado o teste de Scheffé, (ZAR 1984; KLEINBAUM et al. 1998) sendo adotado um nível de significância estatística de 5 % ($p=0,005$).

Nas avaliações de normalidade de distribuição foi utilizado o teste de Kolmogorov-Smirnov.

Os resultados são apresentados e analisados considerando-se as respostas dos trabalhadores de uma determinada fábrica, comparadas às outras fábricas, sejam de uma mesma empresa, seja de um mesmo grupo de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial.

As respostas dos trabalhadores aos questionários de auto-avaliação de fadiga e de condições de trabalho são apresentadas por fábrica, de acordo com as pontuações obtidas em cada item, considerando-se e fazendo comparação por gênero, considerando-se e fazendo comparação por turno de trabalho e considerando-se e fazendo-se comparação por setor de trabalho, para os trabalhadores de uma mesma fábrica. A comparação final em cada um dos itens correspondentes aos instrumentos utilizados é feita entre grupos de empresas de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial.

As tabelas de resultados relacionadas a gênero, turno de trabalho e setor de trabalho, encontram-se no anexo 15, sendo que, à medida em que estas tabelas são citadas no texto, encontra-se a indicação da página do anexo, p. “An”, referindo-se “A” a anexo e “n” o número de paginação seqüencial correspondente.

Com relação à análise das respostas dadas aos indicadores de responsabilidade social empresarial, a comparação é feita entre as empresas participantes deste estudo.

5.2.10 Análise de regressão multivariada

O resultado dos questionários de fadiga e de capacidade para o trabalho foram considerados variáveis dependentes. As questões do questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida e o resultado do questionário de auto-avaliação das condições de trabalho foram consideradas como variáveis independentes, para cada um dos grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial.

Foi montada uma matriz de correlação para cada variável dependente e as diversas variáveis independentes, escolhendo-se aquelas que apresentaram coeficientes de correlação (R) maiores, e desprezando-se aquelas variáveis que, aos pares tivessem, altos coeficientes de correlação, apresentando possibilidade de serem colineares.

Os modelos multivariados foram desenvolvidos buscando-se, simultaneamente, o maior coeficiente de determinação (R^2) e o menor número de variáveis independentes, dado o número de participantes em cada um dos dois grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial. A técnica empregada, devido à limitação do número de variáveis presentes no modelo foi a “*stepward forward selection*” (KLEINBAUM, KUPPER, MULLER, NIZAM 1998).

6. RESULTADOS

6.1 Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial

O Instituto Ethos, que tabula e divulga os resultados da aplicação dos indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial, tem uma política de confidencialidade com os seus associados e empresas que participam da pesquisa sobre indicadores de responsabilidade social empresarial, que não lhe permite divulgar nenhum outro dado a respeito das respostas recebidas que não esteja disponível para consulta ao público. Isto na prática limita a divulgação de informações de natureza estatística sobre as respostas, pois as informações disponíveis são somente, para cada um dos 7 tópicos dos indicadores, a média, o maior valor obtido e o número de empresas que responderam. Não são divulgados, por exemplo, os valores dos desvios-padrão obtidos em cada um dos 7 temas.

As empresas que participaram deste estudo por sua vez, concordaram em fazê-lo após o recebimento do termo de confidencialidade, documento assinado pelo pesquisador segundo o qual a identificação da empresa só seria possível por ela própria, mediante indicação feita pelo pesquisador.

O Instituto Ethos dispôs-se a tabular os dados das empresa participantes do estudo, desde de que fossem fornecidos nome, endereço e inscrição no cadastro geral de pessoas jurídicas.

O autor deste estudo buscou, juntamente com o pessoal técnico do Instituto Ethos, uma alternativa para se fazer a tabulação pelo instituto, sem a identificação das empresas participantes ou com a utilização dos dados estatísticos dos indicadores 2001. Não se chegou a uma forma que mantivesse a confidencialidade dos dados das empresas participantes deste estudo ou que possibilitasse a utilização dos dados não divulgados ao público, relativos às empresas que haviam respondido os indicadores.

A fim de poder comparar os valores dos indicadores recebidos pelas empresas participantes deste estudo, foram então assumidas três premissas:

- 1) a distribuição das respostas dos indicadores é, do ponto de vista estatístico, normal;
- 2) as empresas participantes do estudo, caso respondessem aos indicadores participando do banco de dados do Instituto Ethos, passariam a fazer parte desta população do banco de dados, tendo portanto o mesmo desvio-padrão e
- 3) o menor valor que uma empresa participante possa ter obtido em cada uma das 7 áreas é 1,0 (um ponto), ou seja, que em termos práticos, todas as empresas participantes tenha obtido a pontuação mínima necessária para perfazer 1 ponto naquele quesito.

Partindo das 3 premissas acima e baseados em SCHNEIDERMAN (1981) p.31 e COSTA NETO (1981) p.28, segundo os quais, na maior parte dos casos práticos, o desvio-padrão supera em um sexto a amplitude e é inferior a um terço da amplitude, e em BERQUÓ, SOUZA e GOTTLIEB (1981) p.176, segundo os quais para fins práticos a amplitude máxima de variação de x é igual a 6 desvios-padrão os resultados obtidos das empresas serão apresentados abaixo.

Na tabela 2 são apresentados os resultados obtidos pelas 119 empresas do Instituto Ethos.

As 119 empresas pertencem a diversos ramos de atividade, dentre os quais de distribuição de energia elétrica, siderurgia, alimentos mineração, cosméticos, bancos e fumo. (ETHOS 2002a).

A maior parte das empresas participantes, 70%, estão localizadas na região sudeste, 20% na região sul do Brasil e os 10% restantes nas demais regiões. (ETHOS 2002a).

Nenhuma das 119 empresas que participaram da pesquisa sobre os indicadores de responsabilidade social empresarial é do setor têxtil (ETHOS 2002a).

Tabela 2- Média, valores máximos, valores mínimos, amplitudes, em escala de 1 a 10 pontos, de indicadores de responsabilidade social empresarial, por área, de 119 empresas associadas a instituto de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2002.

Área	Média	Máximo	Mínimo	Amplitude (A)	A/6	A/3
1.Valores e transparência	5,71	10,00	1,00	9,00	1,50	3,00
2.Público Interno	5,79	9,16	1,00	8,16	1,36	2,72
3.Meio Ambiente	5,16	10,00	1,00	9,00	1,50	3,00
4.Fornecedores	5,21	9,99	1,00	9,99	1,50	3,00
5.Consumidores/Clientes	7,29	10,00	1,00	9,00	1,50	3,00
6.Comunidade	5,94	10,00	1,00	9,00	1,50	3,00
7.Governo e sociedade	6,20	9,99	1,00	8,99	1,50	3,00
Média	5,90	9,89	1,00	8,89	1,48	2,96

Nas tabelas seguintes são apresentados os resultados das 3 empresas em cada um dos itens dos indicadores de responsabilidade social empresarial. Ao final de cada item é apresentada a pontuação correspondente.

Para as áreas que constam de mais questões, caso, por exemplo, do item público interno a tabela foi subdividida, para facilitar a visualização. A pontuação presente na linha da última tabela corresponde a todo o item e não somente àquele trecho do questionário.

Tabela 3- Pontuação por questão de indicadores de responsabilidade social empresarial - área de valores e transparência- de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
1.Adoção de princípios éticos [1 a 4]		1	1	3
Código de ética:				
1.1 Aborda os parceiros		S	N	-
1.2 Proibição de práticas ilegais		S	N	S
1.3 Transparência e veracidade		S	N	-
1.4 Concorrência leal		S	N	-
2. Disseminação de valores éticos [1 a 4]		1	1	1
2.1 Enraizamento das crenças		S	N	N
2.2 Comitê de ética		N	N	S
2.3 Clima organizacional e ética		N	N	S
3. Impactos negócios na sociedade		2	2	1
3.1 Identificação grupos envolvidos		S	S	-
3.2 Oposição de parte interessada		N	N	-
4. Relação com a concorrência		2	2	2
4.1 Processo concorrência desleal		N	N	-
5. Balanço Social [1 a 4]		1	1	1
5.1 Valor adicionado				
	1998	1,00	-	-
	1999	1,50	-	1,00
	2000	1,17	-	1,56
5.2 Governo				
	1998	1,00	-	-
	1999	1,18	-	-
	2000	1,23	-	-
5.3 Colaboradores				
	1998	1,00	-	-
	1999	0,76	-	1,00
	2000	0,87	-	0,99
5.4 Acionistas				
	1998	0,00	-	-
	1999	0,00	-	-
	2000	0,00	-	-
Pontuação [1,00a 10,00]		3,50	3,50	4,00

1) S (Sim); N (Não).

2) O valor 1 é tomado como referência para 1998

3) 0 (zero) é valor informado como tal ; “-“ é valor não informado.

Tabela 4- Pontuação das questões de número 6 a 9 de indicadores de responsabilidade social empresarial - área de público interno- de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
6. Relação com sindicatos		2	1	3
6.1 Greves ocorridas				
	1998	0	0	0
	1999	0	0	0
	2000	0	0	0
7. Gestão participativa		2	1	2
8. Participação resultados e bonificação		2	2	3
8.1 Resultados: negociação com comissão/sindicatos?		S	S	S
8.2 Porcentagem distribuída em relação à massa salarial				
	1998	-	3,8	-
	1999	-	3,8	-
	2000	25	3,8	-
8.3 Porcentagem empregados beneficiados				
	1998	-	100	-
	1999	-	100	-
	2000	100	100	-
8.4 Bonificação: negociação com comissão/sindicatos?		-	-	-
8.5 Porcentagem distribuída em relação à massa salarial				
	1998	-	-	-
	1999	-	-	-
	2000	-	-	-
8.6 Porcentagem empregados beneficiados				
	1998	-	-	-
	1999	-	-	-
	2000	-	-	-
8.7 Porcentagem de ações da empresa em poder dos funcionários				
	1998	-	-	-
	1999	-	-	-
	2000	-	-	-
9. Direitos das crianças		1	1	4
9.1 Selo Abrinq ou equivalente		N	N	N
9.2 Conscientização interna sobre trabalho infantil		S	N	N

1) S (Sim); N (Não).

2) O valor 1 é tomado como referência para 1998

3) 0 (zero) é valor informado como tal; “-“ é valor não informado.

Tabela 5- Pontuação das questões de número 10 de indicadores de responsabilidade social empresarial - área de público interno - de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
10. Valorizando a diversidade		1	1	1
10.1 Projetos na comunidade		N	N	S
10.2 Contratação portadores deficiência física e mental		N	N	S
10.3 Trabalho para ex-detentos		N	N	N
10.4 Id. maior 45 anos ou desempregados há mais de 2 anos		N	N	N
10.5 Normas contra assédio sexual		S	N	N
10.6 Porcentagem mulheres em relação ao total	1998	18	10	-
	1999	18	10	-
	2000	18	10	-
10.7 Porcentagem mulheres em cargos gerenciais	1998	10	25	-
	1999	10	25	-
	2000	10	25	-
10.8 Porcentagem mulheres negras/pardas em rel. total	1998	29	5	-
	1999	28	5	-
	2000	30	5	-
10.9 Porcentagem mulheres negras/pardas cargos gerenciais	1998	10	5	-
	1999	10	5	-
	2000	0	5	-
10.10 Porcentagem homens negros/pardos em rel. total	1998	29	60	-
	1999	28	60	-
	2000	30	60	-
10.11 Porcent. homens negros/pardos cargos gerenciais	1998	0	0	-
	1999	10	0	-
	2000	10	0	-
10.12 Porcent. colab. acima 45 anos rel. total	1998	21	20	-
	1999	15	20	-
	2000	12	20	-
10.13 Salários médios gerentes-mulheres brancas	1998	-	1,00	-
	1999	-	1,00	-
	2000	1,05	1,00	-
10.14 Salário médio gerentes mulheres negras/pardas	1998	1,00	1,15	-
	1999	1,00	1,15	-
	2000	0,00	1,15	-
10.15 Salário médio gerentes homens negros/pardos	1998	-	-	-
	1999	1,00	-	-
	2000	1,00	-	-
10.16 Salário médio gerentes homens brancos	1998	-	-	-
	1999	-	-	-
	2000	-	-	-

1) S (Sim); N (Não).

2) O valor 1 é tomado como referência para 1998

3) 0 (zero) é valor informado como tal ; “-“ é valor não informado.

Tabela 6- Pontuação das questões de número 11 e 12 de indicadores de responsabilidade social empresarial - área de público interno - de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
11. Comportamento frente a demissões		1	1	4
11.1 Empregados no final do período	1998	168	180	-
	1999	141	190	-
	2000	151	200	15000
11.2 Admissões no período	1998	98	30	-
	1999	29	20	-
	2000	37	15	3575
11.3 Demissões no período	1998	90	30	-
	1999	56	20	-
	2000	27	15	3596
11.4 Porcent. demitidos acima 45 anos em rel.total demitidos	1998	22	10	-
	1999	10	10	-
	2000	11	10	-
11.5 Porcent. reclamações trabalhistas em rel.total demitidos	1998	6,0	25	-
	1999	5,0	20	-
	2000	3,7	15	-
12. Desenvolvimento profissional e empregabilidade		2	1	2
12.1 Programa de erradicação de analfabetismo		N	N	S
12.2 Programa de educação básica ou supletivo		N	N	S
12.3 Porcentagem analfabetos	1998	-	0	-
	1999	-	0	-
	2000	-	0	-
12.4 Horas anuais desenvolvimento (empregado/ano)	1998	-	0	-
	1999	-	0	-
	2000	-	0	-
12.5 Porcentagem faturamento bruto desenvolvimento. profissional e educação	1998	-	0	-
	1999	-	0	-
	2000	-	0	-

1) S (Sim); N (Não). 2) 0 (zero) é valor informado como tal ; “-“ é valor não informado.

Tabela 7- Pontuação das questões de número 13 e 14 de indicadores de responsabilidade social empresarial - área de público interno - de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
13. Cuidados com saúde, segurança e condições de trabalho		1	1	3
13.1 Certificação BS8800 ou SA8000		N	N	N
13.2 Programa prevenção/dependência álcool/drogas		N	N	S
13.3 Exercícios físicos durante o trabalho		N	N	S
13.4 Progr. de compensação de horas extras para executivos		S	N	-
13.5 Plano de saúde familiar		S	S	S
13.6 Auxílio educação para filhos		N	N	N
13.7 Financiamento casa própria		N	N	N
13.8 Relação entre maior e menor remuneração	1998	24	20	-
	1999	27	20	-
	2000	26	20	44,9
13.9 Menor salário dividido pelo salário mínimo	1998	2,00	1,80	-
	1999	2,05	1,80	-
	2000	2,00	1,80	-
13.10 Média horas extras (empregados/ano)	1998	-	60	-
	1999	-	60	-
	2000	-	60	30
13.11 Média anual acidentes de trabalho por empregado	1998	0,02	0,02	-
	1999	0,02	0,02	-
	2000	0,010	0,010	0,002
13.12 Porcent. acid.com afastamento prestadores de serviço	1998	1,26	2,00	-
	1999	0,76	2,00	-
	2000	0	2,00	7,5
13.13 Porcent. acidentes mutilantes, inclusive DORT	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	0
13.14 Porcentagem acidentes fatais	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	0
14. Preparação para aposentadoria		2	1	2
14.1 Previdência complementar		N	N	N
Pontuação [1,00a 10,00]		3,33	2,78	6,67

1) S (Sim); N (Não). 2) 0 (zero) é valor informado como tal ; “-“ é valor não informado.

Tabela 8-. Pontuação das questões 15 e 16 de indicadores de responsabilidade social empresarial - área de meio ambiente – de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
15. Conhecimento sobre impactos ambientais		2	1	3
15.1 Discussão de problemas ambientais		N	N	S
15.2 Certificada ISO 14001		N	N	S
15.3 Possui plano de emergência ambiental		N	N	S
15.4 Número violações ambientais de baixa gravidade	1998	-	0	1
	1999	-	0	0
	2000	-	0	0
15.5 Número violações ambientais de média gravidade	1998	-	0	1
	1999	-	0	0
	2000	-	0	0
15.6 Número violações ambientais de alta gravidade	1998	-	0	0
	1999	-	0	0
	2000	-	0	0
16. Minimização de entradas e saídas de materiais		1	1	3
16.1 Utilização de produtos nocivos à camada de ozônio		S	N	N
16.2 Investimentos em melhoria ambiental(R\$)	1998	0	-	-
	1999	0	-	60000
	2000	5000	-	360000
16.3 Porcent. faturam. bruto proj. melhoria ambiental	1998	0	-	-
	1999	0	-	0,01
	2000	0	-	0,05
16.4 Consumo de energia (MWh)	1998	1700	-	-
	1999	1800	-	-
	2000	2000	-	-
16.5 Toneladas/ano combustíveis fósseis consumidas.	1998	400	-	-
	1999	410	-	-
	2000	452	-	-
16.6 Metros cúbicos anuais de água consumidos	1998	20000	-	-
	1999	21214	-	-
	2000	18706	-	-
16.7 Toneladas anuais de CO ₂ emitidas	1998	-	-	-
	1999	-	-	-
	2000	-	-	-
16.8 Toneladas anuais de resíduos sólidos gerados	1998	100	-	-
	1999	120	-	-
	2000	140	-	-

1) S (Sim); N (Não). 2) 0 (zero) é valor informado como tal ; “-“ é valor não informado.

Tabela 9- Pontuação das questões 17 a 19 de indicadores de responsabilidade social empresarial - área de meio ambiente - de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
17. Responsabilidade ciclo de vida dos produtos		1	1	4
17.1 Coleta seletiva		N	N	S
17.2 Gerenciamento de resíduos no cliente		N	N	N
17.3 Informações detalhadas sobre danos ambientais		N	N	S
17.4 Controle de poluição de veículos de 3 ^{os} a seu serviço		N	S	S
18. Comprometimento com a causa ambiental		1	1	3
18.1 Comitês de discussão sobre meio ambiente		N	N	S
18.2 Programa de conservação de biodiversidade		N	N	N
19. Educação ambiental		1	1	3
19.1 Relatório de desempenho ambiental		N	N	N
Pontuação [1,00a 10,00]		3,00	2,50	8,00

1) S (Sim); N (Não). 2) 0 (zero) é valor informado como tal; - é valor não informado.

Tabela 10- Pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial – área de fornecedores- de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
20. Seleção de fornecedores		1	1	2
20.1 Prazo formal conformidade em responsabilidade social		N	N	-
20.2 Porcentagem de fornecedores inspecionados	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	-
21. Trabalho infantil na cadeia produtiva		1	1	3
21.1 Número autuações por uso mão-de-obra infantil	1998	0	0	0
	1999	0	0	0
	2000	0	0	0
22. Relações com trabalhadores terceirizados		2	1	4
22.1 Integração trabalhadores terceirizados em treinamentos		S	N	S
22.2 Porcentagem trabalhadores terceirizados rel.total	1998	11,30	2,00	-
	1999	13,50	2,00	-
	2000	12,50	2,00	0,09
23. Apoio desenvolvimento fornecedores		1	1	1
23.1 Fornecedores originados em comunidades locais		N	N	S
Pontuação [1,00a 10,00]		3,13	2,50	6,25

1) S (Sim); N (Não). 2) 0 (zero) é valor informado como tal ; “-“ é valor não informado.

Tabela 11- Pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial – área de consumidores/clientes- de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
24. Política de marketing e comunicação		2	1	4
24.1 Revisão periódica de materiais de comunicação		S	S	S
24.2 Política formal contra propaganda abusiva		N	N	N
24.3 Análise prévia de campanhas publicitárias		S	N	S
24.4 Peça de comunicação retirada nos últimos 3 anos		N	N	N
24.5 Quantidade processos administrativos	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	-
24.6 Quantidade processos judiciais	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	-
25. Excelência no atendimento		3	1	1
25.1 Treinamento profissionais de atendimento		S	S	S
25.2 Direção envolvida em programas de atendimento		S	S	N
25.3 Atendimento clientes na tomada de decisões da empresa		S	S	N
25.4 Ombudsman (ouvidor)		N	N	N
25.5 SAC (serviço de atendimento ao cliente)		S	N	S
25.6 Total de ligações atendidas pelo SAC	1998	7000	-	-
	1999	8000	-	-
	2000	9000	-	-
25.7 Porcent. reclamações rel. total ligações atendidas	1998	0,40	-	-
	1999	0,90	-	-
	2000	0,60	-	-
25.8 Porcent. reclamações não atendidas pelo SAC	1998	0	-	-
	1999	0	-	-
	2000	0	-	-
25.9 Tempo médio de espera início atendim. pelo SAC	1998	-	-	-
	1999	-	-	-
	2000	-	-	-
25.10 Quantidade inovações devidas ombudsman/SAC	1998	-	-	-
	1999	-	-	-
	2000	-	-	-
26. Conhecimento danos potenciais produtos		1	2	2
26.1 Programa de melhoria de produtos, serviços e processos		S	S	-
26.2 Sistemas internos de rápida resposta a consumidores		S	S	-
26.3 Relações públicas rápidas e transparentes em crises		S	S	-
26.4 Produtos retirados por pressão de consumidores		N	N	-
26.5 Prod. proibidos outros países e comercializados Brasil		N	N	-
Pontuação [1,00a 10,00]		4,17	3,33	5,83

1)S (Sim); N (Não)..2) 0 (zero) é valor informado como tal; - é valor não informado.

Tabela 12- Pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial – área de comunidade- de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
27. Gerenciamento de impactos junto á comunidade		1	1	2
27.1 Discussão de problemas comunitários		N	N	S
27.2 Reclamações poluição		N	N	N
27.3 Reclamações excesso de tráfego		N	N	S
27.4 Reclamações interferência em sistemas de comunicação		N	N	N
27.5 Outros?		N	N	N
28. Relações com organizações da comunidade		1	1	4
28.1 Campanhas educacionais de interesse público		N	N	S
29. Atividades filantrópicas		1	1	1
29.1 Avaliação impacto investimentos sociais		N	N	S
29.2 Maximização impacto social		N	N	S
29.3 Planejamento estratégico formal de ações sociais		N	N	S
30. Critérios de ação social		1	1	2
30.1 Aperfeiçoamento continuo das ações sociais		N	N	N
30.2 Especialistas e consultores no campo social		N	N	N
31. Mobilização de recursos para ação social		1	1	4
31.1 Incentivos fiscais		N	N	N
31.2 Destina 1% Imp. Renda a fundos direitos das crianças		N	N	N
31.3 Mecanismos para estimular funcionários a fazer doações		N	N	S
31.4 Porcentagem faturamento bruto para ações sociais	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	-
31.5 Porcent. correspond. doações em produtos/serviços	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	-
31.6 Porcentagem correspondente em espécie	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	-
31.7 Porcentagem correspondente projeto social próprio	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	-
32. Reconhecimento ao trabalho voluntário empregados		1	1	2
32.1 Estímulo ao trabalho voluntário		N	N	S
32.2 Trabalho voluntário em diferentes níveis hierárquicos		S	N	S
32.3 Trab. volunt. p/ desenvolver competências profissionais		N	N	N
32.4 Porcentagem func. executam trabalho voluntário	1998	2,0	0	-
	1999	2,0	0	-
	2000	3,0	0	-
32.5 Horas médias doadas pela empresa por voluntário	1998	-	0	-
	1999	-	0	-
	2000	-	0	-
Pontuação [1,00a 10,00]		2,50	2,50	6,25

1)S(Sim); N(Não). 2) 0(zero) é valor informado como tal; “-“ é valor não informado.

Tabela 13- Pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial - área de governo e sociedade- de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão ▼	Empresa ▶	1	2	3
33. Contribuições campanhas políticas		4	1	1
33.1 Menção negativa imprensa por contribuição financeira		N	N	S
34. Práticas anti-corrupção		1	1	2
34.1 Nome mencionado imprensa por propina/corrupção		N	N	N
35. Liderança e influência social		1	1	1
35.1 Patrocina/realiza campanhas exclusiv. interesse público		N	N	N
35.2 Patrocina projeto social de associação da qual participa		N	N	N
35.3 Realiza ou patrocina concurso sobre temas sociais		N	N	S
35.4 Número artigos/entrevistas sobre temas sociais	1998	0	0	-
	1999	0	0	-
	2000	0	0	-
36. Participação em projetos sociais governamentais		1	1	2
36.1 Parcerias com escolas públicas		N	N	S
36.2 Patrocina bolsa-escola		N	N	N
36.3 Porcentagem destinado a parcerias com poder público do total de investimentos sociais	1998	-	0	-
	1999	-	0	-
	2000	-	0	-
Pontuação [1,00a 10,00]		4,38	2,50	3,75

1) S (Sim); N (Não). 2) 0 (zero) é valor informado como tal ; “-“ é valor não informado.

Na tabela 14 são apresentados os resultados das empresas participantes do estudo, calculando-se o valor de z (valor da curva normal reduzida, ou seja o resultado da divisão da diferença entre a média e o valor daquele determinado tópico, pelo desvio-padrão), as probabilidades, desde que estatisticamente significativas ($p < 0,05$), assumindo os valores de desvio padrão constantes na tabela 2, para cada um dos 7 temas

Tabela 14- Pontuação média [1 a 10] de 119 empresas em áreas de indicadores de responsabilidade social empresarial e de 3 empresas têxteis, São Paulo, 2003

Tema ▾	Empresa ▸	Média	1	p^*	2	p^*	3	p^*
1. Valores e transparência		5,71	3,50		3,50		4,00	
2. Público Interno		5,79	3,33	0,0359	2,78	0,0136	6,67	
3. Meio Ambiente		5,16	3,00		2,50	0,0475	8,00	0,029
4. Fornecedores		5,21	3,13		2,50	0,0351	6,25	
5. Consumidores/clientes		7,29	4,17	0,0222	3,33	0,0041	5,83	
6. Comunidade		5,94	2,50	0,0107	2,50	0,0110	6,25	
7. Governo e sociedade		6,20	4,38		2,50	0,0068	3,75	
Média das médias		5,90	3,43	0,0475	2,80	0,0183	5,82	

* considerando o desvio-padrão igual a um sexto da amplitude

Não há diferença significativa ($p > 0,05$) entre os valores obtidos pelas 3 empresas nos 7 temas de responsabilidade social empresarial, em relação às 119 empresas que responderam aos indicadores e estão no banco de dados, supondo-se o desvio-padrão de um terço do valor da amplitude.

Há diferença significativa entre a pontuação obtida pela empresa 1 e os valores médios das 119 empresas, nos itens público interno, consumidores/clientes, e comunidade, supondo-se o desvio-padrão de um sexto do valor da amplitude. Há diferença significativa entre a média dos 7 temas de responsabilidade social empresarial da empresa 1 e a média das médias das 119 empresas .

Há diferença significativa entre a pontuação obtida pela empresa 2 e os valores médios das 119 empresas, nos itens “público interno”, “meio ambiente”, “fornecedores”, “consumidores/clientes”, “comunidade” e “governo e sociedade”, supondo-se o desvio-padrão de um sexto do valor da amplitude. Há diferença estatisticamente significativa entre a média dos 7 temas de responsabilidade social empresarial da empresa 2 e a média das médias das 119 empresas.

Há diferença significativa entre a pontuação obtida pela empresa 3 e os valores médios das 119 empresas, no item “meio ambiente”, supondo-se o desvio-padrão de um sexto do valor da amplitude. Não há diferença significativa ($p > 0,05$) entre a média de pontuação dos 7 temas de responsabilidade social empresarial da empresa 3 e a média de pontuação das 119 empresas. O item “governo e sociedade” apesar de não apresentar diferença significativa em relação aos valores médio, pode ser classificado como limítrofe ($p = 0,052$).

Observa-se portanto, na tabela 13, que para o item “público interno” as empresas 1 e 2 apresentam valores com diferenças significativas em relação à média deste item das 119 empresas e que a empresa 3 por sua vez não apresenta, no mesmo item, valor com diferença significativa em relação à média deste item das 119 empresas.

Para o item “meio ambiente”, a empresa 1 não apresenta diferença significativa em relação à média deste item das 119 empresas, ao passo que as empresas 2 e 3 apresentam valores com diferenças significativas em relação à média deste item.

Observa-se ainda nas mesmas tabelas que a média das médias das empresas 1 e 2 apresentam diferenças significativas em relação à média das médias das 119 empresas e que a empresa 3 por sua vez apresenta média das médias que não tem diferença significativa em relação às médias das médias das 119 empresas.

A média das médias foi calculada diretamente a partir do resultado obtido em cada um das 7 áreas de responsabilidade social empresarial, sem considerar o respectivo número de indicadores correspondentes, pois a metodologia de cálculo dos indicadores indica que todas as áreas têm o mesmo número máximo de pontos, independentemente do número de questões.

Partindo-se das limitações impostas e pelas premissas citadas acima, além das assunções e limitações decorrentes, as observações dos 2 parágrafos anteriores possibilitam inferir que, especificamente no item “público interno”, as empresas 1 e 2 façam parte de um mesmo grupo cujas pontuações dos indicadores estejam em patamares de pontuação inferiores aos da média das 119 empresas, ao passo que a empresa 3, pela pontuação obtida, faça parte de um grupo que encontra-se em um patamar de pontuação superior ao da média das 119 empresas.

Por outro lado, analisando a média das médias das 7 áreas, pode-se inferir que as empresas 1 e 2 façam parte de um mesmo grupo, cujos valores dos indicadores estejam em patamares de pontuação inferiores aos da média das 119 empresas, ao passo que a empresa 3, em termos médios, encontra-se no mesmo patamar de pontuação dos indicadores da média das 119 empresas.

Utilizando raciocínio silogístico, poder-se-ia assumir que as empresas 1 e 2 pertençam, com relação às pontuações de suas respostas para o item “público interno” e em relação à média das médias dos seus resultados dos indicadores de responsabilidade social empresarial, a um mesmo grupo de empresas, ao passo que a empresa 3 pertença a outro grupo, no caso o da própria média das 119 empresas.

Neste estudo, deste ponto em diante, quando citarmos o “grupo 1” estaremos nos referindo ao grupo formado pelas empresas 1 e 2 ao passo que o “grupo 2” refere-se à empresa 3.

6.2 Questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida

6.2.1 Turnos e horários de trabalho

Na fábrica 1 os turnos de trabalho dos setores de urdimento e tecelagem são, desde agosto de 2002, fixos (FISCHER 2003a), com 8 horas de duração (matutino, das 06:00 às 14:00 horas, vespertino, das 14:00 às 22:00 horas e noturno das 22:00 às 06:00 horas), de segunda à sexta-feira e, a cada 15 dias, também aos sábados. Há 40 minutos para refeições em cada turno, que são fornecidas pela fábrica.

Os turnos de trabalho dos setores de urdimento e tecelagem da fábrica 2, da empresa 2, são fixos, com 12 horas de duração, sendo uma hora para refeição (diurno das 07:00 às 19:00 horas e noturno das 19:00 às 07:00 horas), de segunda à sexta-feira. A fábrica não fornece refeições a seus trabalhadores.

Na fábrica 3, da empresa 2, os turnos de trabalho do setor de tecelagem são, desde julho de 2002, fixos, com 12 horas de duração no período noturno (das 19:00 às 07:00 horas, de segunda à quinta-feira, com 3 dias de folga, sendo 2 fixos, o sábado e o domingo, e o terceiro, variável a cada semana - segunda, terça ou quarta ou quinta-feira) e 10 horas de duração no período diurno (metade do efetivo das 07:00 às 17:00 horas e a outra metade das 09:00 às 19:00 horas, de segunda a sexta-feira). Nos dois horários, diurno e noturno, há uma hora para refeições, sendo que estas não são fornecidas pela fábrica.

No setor de tecelagem da fábrica 4, da empresa 3, os turnos de trabalho do setor de tecelagem são, desde janeiro de 1997, fixos, com 8 horas de duração (matutino, das 06:00 às 14:00 horas, vespertino, das 14:00 às 22:00 horas e noturno das 22:00 às 06:00 horas) em escala 5 por 1- 5 dias de trabalho seguidos e 1 dia de folga. Há 40 minutos para refeições em cada turno, que são fornecidas pela fábrica.

Os setores de urdimento e tecelagem da fábrica 5, da empresa 3, são, desde janeiro de 1998, rodizantes (FISCHER 2003a), com 8 horas de duração (matutino, das 06:00 às 14:00 horas, vespertino, das 14:00 às 22:00 horas e noturno das 22:00 às 06:00 horas) em escala 6 por 2- 6 dias de trabalho seguidos e 2 dias de folga, sendo que a cada “semana” (conjunto de 8 dias consecutivos) ocorre a mudança do horário

de trabalho, no sentido inverso (FISCHER 2003a), ou seja, o ciclo da manhã sucede o da tarde, e o da tarde sucede o ciclo da noite, estabelecendo a sequência manhã-noite-tarde-manhã. Há 40 minutos para refeições em cada turno, que são fornecidas pela fábrica.

6.2.2 Respostas dadas pelos trabalhadores

Tabela 15- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores das fábricas têxteis 1, 2 e 3, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Fábrica 1	Fábrica 2	Fábrica 3	<i>p</i>
Núm.integrantes	21	11	13	
Gênero (%)	5 mulheres (23,8) 16 homens (76,2)	11 homens (100,0)	13 homens (100,0)	
Turno (%)	10 manhã (47,6) 8 tarde (38,1) 3 noite (14,3)	6 dia (54,5) 5 noite (45,5)	8 dia (61,5) 5 noite (38,5)	
Idade média(dp)-anos	35,6 (7,1)	43,9 (10,9)	31,5 (9,7)	0,005
Idade min.-máx.-anos	24-53	56-29	20-52	
Estado civil casados-n (%)	18 (85,7)	11 (100,0)	12 (92,3)	
Tem filhos-n (%)	15 (71,4)	10 (90,9)	11 (84,6)	
Número médio de filhos (dp)	2,0 (1,1)	2,2 (1,0)	2,3 (1,7)	
Núm. filhos mín.-máx.	1-4	1-4	1-7	
Idade média filhos (dp) - anos	8,6 (5,9)	12,5 (8,5)	7,6 (7,0)	
Idade filhos min.-máx.-anos	1,5-24	3-33	2-27	
Escolaridade média (dp)-anos	6,6 (2,4)	5,3 (2,1)	8,1 (2,6)	0,024
Estuda atualmente-n (%)	5 (23,8)	0	2 (15,4)	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	4,6 (0,9)	-	4 (1,4)	
Peso médio- Kgf (dp)	71,9 (9,0)	78,8 (14,8)	72,2 (12,9)	
Altura média- m (dp)	1,69 (0,06)	1,73 (0,07)	1,70 (0,08)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,9 (2,5)	24,5 (7,6)	24,7 (3,3)	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de sendo encontrada diferença significativa somente nos itens “idade média” ($p = 0,005$) entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 1 e 2 (respectivamente média igual 35,6 anos e desvio –padrão 7,1 anos e média igual a 43,9 anos e desvio –padrão igual a 10,9 anos) e dos trabalhadores da fábrica 3 (média igual a 31,5 anos e desvio –padrão igual a 7,6 anos), e “escolaridade” ($p = 0,024$) entre os resultados das fábricas 1 e 2 (respectivamente média igual 6,6 anos e desvio –padrão 2,4 anos e média igual a 5,3 anos e desvio –padrão igual a 2,1 anos) e da fábrica 3 (média igual a 8,1 anos e desvio –padrão igual a 2,6 anos).

Não foram encontradas diferenças significativas ($p > 0,05$) entre as proporções dos trabalhadores(as) das 3 fábricas que são casados e dos trabalhadores que têm filhos, que foram comparadas 2 a 2, calculando-se então o valor z e posteriormente obtendo-se p .

Tabela 16- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores do grupo 1 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial de 3 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Grupo 1
Número integrantes	45
Gênero (%)	40 homens (88,9) 5 mulheres (11,1)
Turno (%)	Fixo 8h – 21 (46,7) Fixo 12h - 11 (24,4) Fixo 10 h - 13 (28,9)
Idade média(dp)- anos	36,5 (9,8)
Idade min.-máx.-anos	20-57
Estado civil casados- n (%)	41 (91,1)
Tem filhos-n (%)	36 (80,0)
Número médio de filhos (dp)	2,1 (1,2)
Núm. filhos mín.-máx.	1-7
Idade média filhos (dp) - anos	9,4 (7,1)
Idade filhos min.-máx.-anos	1,5-27
Escolaridade média (dp)- anos	6,7 (2,6)
Estuda atualmente-n (%)	7 (15,5)
Número médio dias que estuda por semana (dp)	4,4 (1,0)
Peso médio- Kgf (dp)	73,7 (11,9)
Altura média- m (dp)	1,70 (0,06)
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,8 (4,3)

Na tabela 17 (anexo 15, p. A65) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença significativa nos itens “peso médio” ($p = 0,001$) entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 1 (respectivamente média igual a 75,3 Kgf e desvio – padrão 7,6 Kgf e média igual a 61,4 Kgf e desvio – padrão igual a 2,2 Kgf) e “índice de massa corpórea médio” ($p = 0,006$) entre os resultados dos dos trabalhadores e das trabalhadoras (respectivamente média igual a 25,7 Kgf/m² e desvio – padrão 2,2 Kgf/m² e média igual a 22,4 Kgf/m² e desvio – padrão igual a 1,4 Kgf/m²).

Há diferenças significativas nas proporções dos itens “porcentagem de casados” ($p = 0,030$) entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 1 (respectivamente 93,8% e 60,0%) e “índice de massa corpórea médio” ($p = 0,037$) entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras (respectivamente 81,2% e 40,0%).

Na tabela 18 (anexo 15, p. A66) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os turnos de trabalho nos quais trabalhavam os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 1.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os itens relacionados a proporções entre os turnos de trabalho nos quais trabalhavam os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 1.

Na tabela 19 (anexo 15, p. A67) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontrada diferenças significativas entre os trabalhadores e trabalhadoras que trabalhavam no setor de tecelagem e os trabalhadores e trabalhadoras que trabalhavam no setor de urdimento da fábrica 1.

Não foram encontradas diferenças es significativas entre os itens relacionados a proporções entre os trabalhadores e trabalhadoras que trabalhavam no setor de tecelagem e os trabalhadores e trabalhadoras que trabalhavam no setor de urdimento da fábrica 1.

Na tabela 20 (anexo15, p. A68) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontrada diferenças significativas entre os trabalhadores que trabalhavam no turno do dia e os trabalhadores que trabalhavam no turno da noite da fábrica 2.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os itens relacionados a proporções entre os trabalhadores que trabalhavam no turno do dia e os trabalhadores que trabalhavam no turno da noite da fábrica 2.

Na tabela 21 (anexo15, p. A69) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os trabalhadores que trabalhavam no setor de tecelagem e os trabalhadores que trabalhavam no setor de urdimento da fábrica 2.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os trabalhadores que trabalhavam no setor de tecelagem e os trabalhadores que trabalhavam no setor de urdimento da fábrica 2.

Na tabela 22 (anexo15, p. A70) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os trabalhadores que trabalhavam no turno do dia e os trabalhadores que trabalhavam no turno da noite da fábrica 3.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os itens relacionados a proporções entre os trabalhadores que trabalhavam no turno do dia e os trabalhadores que trabalhavam no turno da noite da fábrica 3.

Tabela 23- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores das fábricas têxteis 4 e 5, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Fábrica 4	Fábrica 5	<i>p</i>
Núm.integrantes	23	58	
Gênero (%)	10 mulheres (43,5) 13 homens (56,5)	2 mulheres (3,4) 56 homens (96,6)	
Turno (%)	7 manhã (30,4) 8 tarde (34,8) 8 noite (34,8)	58 rodizante (100,0)	
Idade média(dp)- anos	35,8 (7,4)	34,0 (7,3)	
Idade min.-máx.-anos	23-49	21-47	
Estado civil casados- n (%)	13 (56,5)	49 (84,5)	0,004
Tem filhos-n (%)	17 (73,9)	47 (81,0)	
Número médio de filhos (dp)	1,8 (0,7)	1,9 (0,7)	
Núm. filhos mín.-máx.	1-3	1-4	
Idade média filhos (dp) – anos	10,2 (5,8)	8,2 (4,7)	
Idade filhos min.-máx.-anos	2-24	1-26	
Escolaridade média (dp)-anos	6,5 (2,7)	6,9 (2,6)	
Estuda atualmente-n (%)	0	21 (36,2)	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	-	4,5 (1,0)	
Peso médio- Kgf (dp)	70,3 (11,9)	73,1 (11,6)	
Altura média- m (dp)	1,69 (0,10)	1,72 (0,07)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,4 (3,3)	24,8 (3,6)	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 4 e os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 5.

Há diferenças significativas nas proporções dos item “porcentagem de casados” ($p = 0,030$) entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 4 e os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 5 (respectivamente 56,5% e 84,5%).

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os demais itens relacionados a proporções entre os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 4 e os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 5.

Tabela 24- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores do grupo 2 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial de 2 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Grupo 2
Número integrantes	81
Gênero (%)	69 homens (85,2) 12 mulheres (14,8)
Turno (%)	8 h fixo 23 (28,4) 8 h rodizante 58 (71,6)
Idade média(dp)- anos	34,5 (7,3)
Idade min.-máx.-anos	21-49
Estado civil casados- n (%)	62 (76,5)
Tem filhos-n (%)	64 (79,0)
Número médio de filhos (dp)	1,8 (0,7)
Núm. filhos mín.-máx.	1-4
Idade média filhos (dp) - anos	8,7 (5,0)
Idade filhos min.-máx.-anos	1-26
Escolaridade média (dp)-anos	6,8 (2,6)
Estuda atualmente-n (%)	21 (25,9)
Número médio dias que estuda por semana (dp)	4,0 (1,5)
Peso médio- Kgf (dp)	72,3 (11,7)
Altura média- m (dp)	1,71 (0,08)
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,7 (3,5)

Na tabela 25 (anexo 15, p. A71) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas no item “altura” ($p = 0,029$) entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 4 (respectivamente média igual a 1,73 m e desvio –padrão 0,07 m e média igual a 1,64 m e desvio –padrão igual a 0,11 m).

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 4

Na tabela 26 (anexo 15, p. A72) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os turnos de trabalho nos quais trabalhavam os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 4.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os turnos de trabalho nos quais trabalhavam os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 4.

Na tabela 27 (anexo 15, p. A73) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença significativa no item “altura” ($p = 0,043$) entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 5 (respectivamente média igual a 1,72 m e desvio –padrão 0,06 m e média igual a 1,62 m e desvio –padrão igual a 0,03 m).

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 5.

Na tabela 28 (anexo 15, p. A74) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os trabalhadores e trabalhadoras que trabalhavam no setor de tecelagem e os trabalhadores que trabalhavam no setor de urdimento da fábrica 5.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os trabalhadores e trabalhadoras que trabalhavam no setor de tecelagem e os trabalhadores que trabalhavam no setor de urdimento da fábrica 5.

Tabela 29- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores por grupo de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial de empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Grupo 1	Grupo 2	<i>p</i>
Núm.integrantes	45	81	
Gênero (%)	40 homens (88,9) 5 mulheres (11,1)	69 homens (85,2) 12 mulheres (14,8)	
Turno	fixo 8h – 21 (46,7) fixo 12h - 11 (24,4) fixo 10 h - 8 (17,8) fixo 12 h - 5 (11,1)	fixo 8 h - 23 (28,4) rodizante 8 h- 58 (71,6)	
Idade média(dp)- anos	36,5 (9,8)	34,5 (7,3)	
Idade min.-máx.-anos	20-57	21-49	
Estado civil casados- n (%)	41 (91,1)	62 (76,5)	0,042
Tem filhos-n (%)	36 (80,0)	64 (79,0)	
Número médio de filhos (dp)	2,1 (1,2)	1,8 (0,7)	
Núm. filhos mín.-máx.	1-7	1-4	
Idade média filhos (dp) – anos	9,4 (7,1)	8,7 (5,0)	
Idade filhos min.-máx.-anos	1,5-27	1-26	
Escolaridade média (dp)-anos	6,7 (2,6)	6,8 (2,6)	
Estuda atualmente-n (%)	7 (15,5)	21 (25,9)	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	4,4 (1,0)	4,0 (1,5)	
Peso médio- Kgf (dp)	73,7 (11,9)	72,3 (11,7)	
Altura média- m (dp)	1,70 (0,06)	1,71 (0,08)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,8 (4,3)	24,7 (3,5)	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os trabalhadores e trabalhadoras dos grupos 1 e 2.

Há diferença significativa ($p= 0,042$) somente no item “porcentagem de casados” entre os trabalhadores e trabalhadoras do grupo 1 e os trabalhadores e trabalhadoras do grupo 2 (respectivamente 91,1% e 76,5%).

Tabela 30- Dados relativos ao trabalho, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida de trabalhadores das fábricas têxteis 1, 2 e 3, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Fábrica 1	Fábrica 2	Fábrica 3	<i>p</i>
Número de integrantes	21	11	13	
Setor de trabalho (%)	tecelagem (85,7) urdimento (14,3)	tecelagem (63,7) urdimento (36,3)	tecelagem (100,0)	
Função – n (%)	tecelão -18 (85,7) urdidor - 3 (14,3)	tecelão – 7 (63,7) urdidor – 4 (36,3)	tecelão - 13 (100,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	8,5 (6,8)	8,5 (7,2)	2,3 (1,7)	0,027
Tempo de trabalho na empresa (dp)- anos	9,4 (7,7)	8,5 (7,2)	2,5 (1,8)	0,013
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	6,7 (7,6)	13,5 (10,0)	7,7 (7,6)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	8,7 (9,6)	3,7 (4,3)	3,6 (6,1)	
Meio de transporte – n (%)	ônibus - 18 (85,7) trem – 1 (4,8) ônibus e trem – 2 (9,5)	ônibus- 5 (45,4) trem – 1 (9,1) ônibus e trem – 5 (45,4)	ônibus- 8 (61,5) a pé – 2 (15,4) bicicleta – 2 (15,4) carro/moto - 1 (7,7)	
Número de conduções de ida (dp)	1,4 (0,7)	1,9 (0,5)	1,9 (0,4)	
Tempo médio ida empresa (dp)-h	1,2 (0,7)	1,4 (0,6)	0,8 (0,3)	
Número de conduções volta (dp)	1,4 (0,7)	1,9 (0,5)	1,2 (1,0)	
Tempo médio p/residência (dp)-h	1,4 (0,9)	1,4 (0,6)	0,9 (0,4)	
Faixa de renda média-salários mínimos (SM)	1,1 (0,3) - de 2 a 4 SM -	1,4 (0,8) - de 2 a 4 SM -	1,0 (0,0) - de 2 a 4 SM -	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença significativa nos itens “tempo de trabalho na função” ($p = 0,027$) entre os resultados das fábricas 1 e 2 (respectivamente média

igual 8,5 anos e desvio –padrão 6,8 anos e média igual a 8,5 anos e desvio –padrão igual a 7,2 anos) e da fábrica 3 (média igual a 2,3 anos e desvio –padrão igual a 1,7 anos), e “tempo de trabalho na empresa” ($p = 0,013$) entre os resultados das fábricas 1 e 2 (respectivamente média igual 9,4 anos e desvio –padrão 7,7 anos e média igual a 8,5 anos e desvio –padrão igual a 7,2 anos) e da fábrica 3 (média igual a 2,5 anos e desvio –padrão igual a 1,8 anos).

Tabela 31- Dados relativos ao trabalho, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores do grupo 1 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial de 3 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Grupo 1
Número de integrantes	45
Setor de trabalho (%)	tecелagem (84,5) urdimento (15,5)
Função – n (%)	tecелão- 38 (84,5) urdidor- 7 (15,5)
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	6,6 (6,5)
Tempo de trabalho na empresa (dp)- anos	7,1 (7,0)
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	8,6 (8,5)
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	4,9 (6,7)
Meio de transporte – n (%)	ônibus- 31 (68,9) trem - 2 (4,4) ônibus e trem - 7 (15,7) a pé - 2 (4,4) bicicleta - 2 (4,4) carro/moto - 1 (2,2)
Número de conduções de ida (dp)	1,6 (0,7)
Tempo médio ida empresa (dp)-h	1,1 (0,6)
Número de conduções volta (dp)	1,6 (0,7)
Tempo médio p/residência (dp)-h	1,2 (0,8)
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,2 (0,6) - de 2 a 4 SM -

Na tabela 32 (anexo15, p. A75) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença significativa nos itens “tempo de trabalho na função” ($p = 0,027$) entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 1 (respectivamente média igual 7,6 anos e desvio –padrão 7,7 anos e média igual a 3,6 anos e desvio –padrão igual a 6,9 anos), e “tempo de trabalho na empresa” ($p = 0,013$) entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 1 (respectivamente média igual 6,8 anos e desvio –padrão 6,4 anos e média igual a 13,6 anos e desvio –padrão igual a 6,1 anos).

Na tabela 33 (anexo 15, p. A76) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os turnos de trabalho nos quais trabalhavam os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 1.

Na tabela 34 (anexo 15, p. A77) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença estatisticamente significativa no item “faixa de renda média” ($p = 0,022$) entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras do setor de tecelagem e dos trabalhadores e trabalhadoras do setor de urdimento da fábrica 1 (respectivamente média igual 1,2 salários mínimos e desvio –padrão 0,5 salário mínimo e média igual a 2,3 salários mínimos e desvio –padrão igual a 1,5 salários mínimos)

Na tabela 35 (anexo 15, p. A78) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os turnos de trabalho nos quais trabalhavam os trabalhadores da fábrica 2.

Na tabela 36 (anexo 15, p. A79) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas apenas no item “tempo de trabalho antes de ingressar na empresa” entre os trabalhadores que trabalhavam no setor de tecelagem e os trabalhadores que trabalhavam no setor de urdimento da fábrica 2 (respectivamente média igual 5,7

anos e desvio –padrão 4,3 anos e média igual a 14,0 anos e desvio –padrão igual a 14,5 anos).

Na tabela 37 (anexo 15, p.A80) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença significativa ($p = 0,015$) apenas no item “tempo de trabalho em turno antes de ingressar na empresa” entre os trabalhadores que trabalhavam no turno diurno e os trabalhadores que trabalhavam no turno noturno da fábrica 3 (respectivamente média igual 0,2 ano e desvio –padrão 0,7 ano e média igual a 9,0 anos e desvio –padrão igual a 7,2 anos).

Tabela 38- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida de trabalhadores das fábricas têxteis 4 e 5, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Fábrica 4	Fábrica 5	<i>p</i>
Número de integrantes	23	58	
Setor de trabalho (%)	tecelagem - 23(100,0)	tecelagem - 33 (56,9) urdimento - 25 (43,1)	
Função – n (%)	tecelão 17 (73,9) engrupador 6 (26,1)	tecelão 18 (31,0) suplente 8 (13,8) engrupador 7 (12,1) engomador 16 (27,6) reunidor 9 (15,5)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	11,5 (8,3)	6,9 (5,5)	0,005
Tempo de trabalho na empresa (dp)-anos	12,2 (8,4)	8,9 (5,9)	0,046
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	6,2 (6,0)	7,9 (5,6)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	2,3 (3,4)	4,3 (4,4)	0,050
Meio de transporte	ônibus - 6 (26,1) a pé – 10 (43,5) bicicleta – 2 (8,7) carro/moto – 5 (21,7)	ônibus - 20 (34,5) a pé – 11 (19,0) bicicleta – 15 (25,8) carro/moto – 12 (20,7)	
Número de conduções de ida (dp)	1,2 (0,4)	1,4 (0,5)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) – h	0,3 (0,2)	0,5 (0,3)	0,010
Número de conduções de volta (dp)	1,2 (0,4)	1,4 (0,5)	
Tempo médio de ida para residência (dp) – h	0,3 (0,2)	0,5 (0,3)	0,017
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,2 (0,4) - de 2 a 4 SM -	1,3 (0,5) - de 2 a 4 SM -	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença significativa entre os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 4 e os trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 5, nos itens “tempo na função” ($p = 0,005$ e respectivamente média igual 11,5 anos e desvio – padrão 8,3 anos e média igual a 6,9 anos e desvio – padrão igual a 5,5 anos), “tempo de trabalho na empresa” ($p = 0,046$ e respectivamente média igual 12,2 anos e desvio – padrão 8,4 anos e média igual a 8,9 anos e desvio – padrão igual a 5,9 anos), “tempo de trabalho em turno antes de ingressar na empresa” ($p = 0,05$ e respectivamente média igual 2,3 anos e desvio – padrão 3,4 anos e média igual a 4,3 anos e desvio – padrão igual a 4,4 anos) “tempo médio de ida para a empresa” ($p = 0,010$ e respectivamente média igual 0,3 hora e desvio – padrão 0,2 hora e média igual a 0,5 hora e desvio – padrão igual a 0,3 hora)e “tempo médio de volta para a residência” ($p = 0,017$ e respectivamente média igual 0,3 hora e desvio – padrão 0,2 hora e média igual a 0,5 hora e desvio – padrão igual a 0,3 hora).

Tabela 39- Dados relativos ao trabalho, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores do grupo 2 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial de 2 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Grupo 2
Número de integrantes	81
Setor de trabalho (%)	tecelagem - 56 (69,1) urdimento - 25 (30,9)
Função – n (%)	tecelão 35 (43,2) suplente 8 (9,9) engrupador 13 (16,0) engomador 16 (19,8) reunidor 9 (11,1)
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	8,2 (6,7)
Tempo de trabalho na empresa (dp)- anos	9,8 (6,8)
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	7,4 (5,8)
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	3,7 (4,2)
Meio de transporte	ônibus - 26 (32,1) a pé – 21 (25,9) bicicleta – 17 (21,0) carro/moto – 17 (21,0)
Número de conduções de ida (dp)	1,3 (0,5)
Tempo médio de ida para empresa (dp) – h	0,4 (0,3)
Número de conduções de volta (dp)	1,3 (0,5)
Tempo médio de ida para residência (dp) – h	0,4 (0,3)
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,2 (0,5) - de 2 a 4 SM -

Na tabela 40 (anexo 15, p. A81) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os trabalhadores e trabalhadoras que trabalhavam na fábrica 4.

Nas tabelas 41 (anexo 15, p. A82), 42 (anexo 15, p. A83) e 43 (anexo 15, p. A84) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os turnos de trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras que trabalhavam na fábrica 4 e 5 e entre os trabalhadores e trabalhadoras dos setores de tecelagem e urdimento, da fábrica 5.

Tabela 44- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, de trabalhadores, por grupo de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, de empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Grupo 1	Grupo 2	<i>p</i>
Número de integrantes	45	81	
Setor de trabalho (%)	tecелagem (84,5) urdimento (15,5)	tecелagem - 56 (69,1) urdimento - 25 (30,9)	
Função – n (%)	tecелão-38 (84,5) urdidor- 7 (15,5)	tecелão 35 (43,2) suplente 8 (9,9) engrupador 13 (16,0) engomador 16 (19,8) reunidor 9 (11,1)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	6,6 (6,5)	8,2 (6,7)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)-anos	7,1 (7,0)	9,8 (6,8)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	8,6 (8,5)	7,4 (5,8)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	4,9 (6,7)	3,7 (4,2)	
Meio de transporte	ônibus- 31 (68,9) trem - 2 (4,4) ônibus e trem- 7 (15,7) a pé – 2 (4,4) bicicleta – 2 (4,4) carro/moto- 1(2,2)	ônibus - 26 (32,1) a pé – 21 (25,9) bicicleta – 17 (21,0) carro/moto – 17 (21,0)	
Número de conduções de ida (dp)	1,6 (0,7)	1,3 (0,5)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) – h	1,1 (0,6)	0,4 (0,3)	
Número de conduções de volta (dp)	1,6 (0,7)	1,3 (0,5)	
Tempo médio de ida para residência (dp) – h	1,2 (0,8)	0,4 (0,3)	
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,2 (0,6) - de 2 a 4 SM -	1,2 (0,5) - de 2 a 4 SM -	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontrada diferenças significativas entre os trabalhadores e trabalhadoras dos grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial.

Tabela 45- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado de trabalhadores de 3 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Fábrica 1	Fábrica 2	Fábrica 3	<i>p</i>
Número de integrantes	21	11	13	
Fumantes – n (%)	3 (14,3)	4 (57,1)	1 (7,7)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	11,7 (5,8)	18,2 (2,4)	6 (-)	
Consumo bebida alcóolica-n (%)	4 (19,0)	3 (27,3)	2 (15,4)	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	400,0 (230,9)	800,0 (346,4)	600,0 (0,0)	
Beber café- n(%)	19 (90,5)	10 (90,9)	12 (92,3)	
Quantidade média diária de café (dp)- ml	49, 5 (45,9)	110,0 (68,2)	58,3 (33,5)	0,010
Prática exercício físico- n (%)	8 (38,1)	1 (9,1)	12 (92,3)	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	2,4 (1,4)	3 (-)	2,3 (2,3)	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	2,4 (1,0)	0,2 (-)	2,4 (1,8)	
Dificuldade adormecer – n (%)	4 (19,0)	2 (18,2)	-	
Dificuldade em dormir - n (%)	5 (23,8)	1 (9,1)	-	
Dificuldade em acordar- n (%)	2 (9,5)	1 (9,1)	-	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	5,5 (1,3)	5,4 (1,2)	6,3 (1,5)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,6 (1,3)	7,7 (1,8)	7,6 (2,1)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior freqüência) (%)	televisão (85,7) ouvir música (66,7) leitura (47,6)	televisão (72,7) ouvir música (63,6) leitura (9,5)	televisão (76,9) ouvir música (53,8) leitura (38,5)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	1,8 (1,7)	1,8 (1,1)	1,8 (1,3)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,6 (1,4)	4,3 (0,9)	3,7 (1,6)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	1,5 (1,5)	0,7 (1,1)	1,2 (1,4)	
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	1,5 (1,5)	1,8 (1,6)	1,5 (1,4)	
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	2 (9,5)	-	-	
Outra ativ remunerada- n (%)	-	1 (9,1)	-	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença e significativa no item “consumo diário de café” entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 1 e os trabalhadores da fábrica 3 e dos trabalhadores da fábrica 2 ($p = 0,010$, respectivamente média 49,5 ml e desvio-padrão 45,9 ml, média 58,3 ml e desvio padrão 33,5 ml e, média 110,0 ml e desvio padrão 68,2 ml). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores das fábricas 1, 2 e 3.

Tabela 46- Hábitos e características de vida, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores do grupo 1 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial de 3 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Grupo 1
Número de integrantes	45
Fumantes – n (%)	8 (17,8)
Quantidade média diária cigarros (dp)	14,2 (5,8)
Consumo bebida alcóolica–n (%)	9 (20,0)
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	577,8 (290,6)
Beber café- n(%)	41 (91,1)
Quantidade média diária de café (dp)- ml	66,8 (54,1)
Prática de exercício físico- n (%)	21 (46,7)
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	2,4 (1,7)
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	2,3 (1,4)
Dificuldade adormecer – n (%)	6 (13,3)
Dificuldade em dormir - n (%)	6 (13,3)
Dificuldade em acordar- n (%)	3 (6,6)
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) – h	5,7 (1,4)
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,6 (1,7)
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (80,0) ouvir música (62,2) leitura (37,8)
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	1,8 (1,4)
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,8(1,4)
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	1,2 (1,4)
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	1,5 (1,4)
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	2 (4,4)
Outra ativ remunerada- n (%)	1 (2,2)

Na tabela 47 (anexo 15, p. A85) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença significativa no item “tempo de atividade doméstica nos dias de trabalho” entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 1 ($p = 0,003$, respectivamente média 1,0 hora e desvio-padrão 1,2 hora e média 3,1 hora e desvio padrão 1,2 hora). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 1.

Na tabela 48 (anexo 15, p. A86) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença significativa entre os trabalhadores e trabalhadoras dos turnos matutino, vespertino e noturno da fábrica 1 nos itens “tempo médio de sono durante os dias de trabalho” ($p = 0,017$, respectivamente com média 5,8 horas e desvio-padrão 0,8 hora, média 5,9 hora e desvio padrão 1,4 hora e média 3,7 hora e desvio-padrão 0,8 hora), “tempo de atividade doméstica nos dias de trabalho” ($p = 0,006$, respectivamente com média 2,5 horas e desvio-padrão 1,6 hora, média 0,7 hora e desvio padrão 0,6 hora e média 0,4 hora e desvio-padrão 0,2 hora) e “tempo de atividade doméstica nos dias de folga” ($p = 0,039$, respectivamente com média 2,2 horas e desvio-padrão 1,3 hora, média 0,5 hora e desvio padrão 0,5 hora e média 1,8 hora e desvio-padrão 2,5 horas). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Há diferenças significativas nas proporções dos item “porcentagem dos que praticam exercício físico” ($p = 0,036$) entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras dos turnos matutino, vespertino e noturno da fábrica 1 (respectivamente 50,0%, 12,5 % e 66,7%).

Na tabela 49 (anexo 15, p. A87) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os trabalhadores e trabalhadoras dos setores de tecelagem e

urdimento da fábrica 1. A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Há diferenças significativas nas proporções dos item “porcentagem dos que bebem café” ($p = 0,011$) entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras setores de tecelagem e urdimento da fábrica 1 (respectivamente 11,1% e 66,7%).

Na tabela 50 (anexo 15, p. A88) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores dos turnos diurno e noturno da fábrica 2. A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores dos turnos diurno e noturno da fábrica 2

Na tabela 51 (anexo 15, p. A89) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontrada diferença significativa no item “tempo de atividade doméstica nos dias de folga” entre os resultados dos trabalhadores dos setores de tecelagem e urdimento da fábrica 2 ($p = 0,023$, respectivamente média 2,6 horas e desvio-padrão 1,4 hora e média 0,5 hora e desvio padrão 0,5 hora). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores dos setores de tecelagem e urdimento da fábrica 2

Na tabela 52 (anexo 15, p. A90) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados trabalhadores dos turnos diurno e noturno da fábrica 3. A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja. Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores dos turnos diurno e noturno da fábrica 3.

Tabela 53- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores de 2 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Fábrica 4	Fábrica 5	<i>p</i>
Número de integrantes	23	58	
Fumantes – n (%)	9 (39,1)	12 (20,7)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	9,0 (3,5)	9,5 (5,3)	
Consumo bebida alcóolica-n (%)	7 (30,4)	29 (50,0)	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	685,7 (380,5)	972,4 (795,9)	
Beber café- n(%)	7 (30,4)	43 (74,1)	0,003
Quantidade média diária de café (dp)-ml	69,5 (44,9)	67,5 (43,8)	
Prática de exercício físico- n (%)	3 (13,0)	32 (55,2)	0,001
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	3,0 (2,6)	2,9 (2,0)	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	1,7 (0,6)	1,6 (0,7)	
Dificuldade adormecer – n (%)	2 (8,7)	7 (12,1)	
Dificuldade em dormir - n (%)	-	6 (10,3)	
Dificuldade em acordar- n (%)	1 (4,3)	3 (5,2)	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	7,2 (1,1)	6,5 (1,3)	0,023
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,5 (1,9)	6,9 (1,6)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior freqüência) (%)	televisão (60,9) ouvir música (34,7) leitura (13,0)	televisão (67,2) ouvir música (48,3) prat.esporte (48,3)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	2,0 (1,7)	2,0 (1,5)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,6 (1,5)	3,3 (1,6)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	2,6 (1,5)	2,1 (1,6)	
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	2,9 (1,7)	2,4 (1,7)	
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	2	3	
Outra ativ remunerada- n (%)	0	2	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 4 e 5 no item “tempo médio de horas de sono durante os dias de trabalho” ($p = 0,023$, respectivamente média 7,2 horas e desvio-padrão 1,1 hora e média 6,5 horas e desvio-padrão 1,3 hora). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Há diferenças significativas nas proporções dos itens “porcentagem dos que bebem café” ($p = 0,003$) entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras das fábricas 4 e 5 (respectivamente 30,4% e 74,1%) e “porcentagem dos que praticam exercício físico” ($p = 0,001$) (respectivamente 13,0% e 55,2%).

Tabela 54- Hábitos e características de vida, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, de trabalhadores do grupo 2 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial de 3 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Grupo 2
Número de integrantes	81
Fumantes – n (%)	20 (23,4)
Quantidade média diária cigarros (dp)	9,3 (4,6)
Consumo bebida alcóolica- n (%)	36 (44,4)
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	916,7 (738,1)
Beber café- n(%)	62 (76,5)
Quantidade média diária de café (dp)-ml	68,1 (43,8)
Prática de exercício físico- n (%)	35 (43,2)
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	2,9 (2,0)
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	1,6 (0,7)
Dificuldade adormecer – n (%)	9 (11,1)
Dificuldade em dormir - n (%)	6 (7,4)
Dificuldade em acordar- n (%)	4 (4,9)
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) – h	6,7 (1,3)
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,1 (1,7)
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (65,4) ouvir música (44,4) prat. esporte (37,0)
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	2,0 (1,6)
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,4 (1,6)
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	2,2 (1,6)
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	2,6 (1,7)
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	5 (6,2)
Outra ativ remunerada- n (%)	2 (2,5)

Na tabela 55 (anexo 15, p. A91) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 4 nos itens “tempo médio de atividade doméstica durante os dias de trabalho” ($p= 0,002$, respectivamente média 1,8 hora e desvio-padrão 1,5 hora e média 3,7 horas e desvio-padrão 0,8 hora) e “tempo médio de atividade doméstica durante os dias de folga” ($p= 0,003$, respectivamente média 2,1 hora e desvio-padrão 1,6 hora e média 4,1 horas e desvio-padrão 1,0 hora). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 4.

Na tabela 56 (anexo 15, p. A92) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras dos turnos noturno, e vespertino da fábrica 4 no item “quantidade diária média de cigarros” ($p= 0,034$, respectivamente média 8,7 cigarros e desvio-padrão 2,3 cigarros e média 11,0 cigarros e desvio-padrão 2,0 cigarros), entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras dos turnos matutino e vespertino e noturno no item “quantidade média diária de café” ($p= 0,006$, respectivamente média 50,0 ml e desvio-padrão 20,0 ml, média 45,0 ml e desvio-padrão 23,3 ml e média 108,6 ml e desvio-padrão 48,9 ml) e entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras dos turnos matutino e noturno e vespertino no item “horas de lazer nos dias de folga” ($p= 0,030$, respectivamente média 3,5 horas e desvio-padrão 2,0 horas, média 2,7 horas e desvio-padrão 1,2 hora e média 4,6 horas e desvio-padrão 0,6 horas). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Há diferenças significativas nas proporções dos itens “porcentagem dos que bebem café” entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras dos turnos matutino e vespertino e noturno da fábricas 4 ($p = 0,019$, respectivamente 57,1 %, 100,0% e 87,5%) e “porcentagem dos que consomem bebida alcoólica” dos turnos matutino e noturno e vespertino ($p = 0,029$, respectivamente 14,3%, 12,5% e 62,5%).

Na tabela 57 (anexo 15, p. A93) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 5 nos itens “tempo médio de atividade doméstica durante os dias de trabalho” ($p= 0,009$, respectivamente média 2,0 hora e desvio-padrão 1,5 hora e média 5,0 horas e desvio-padrão 0,0 hora) e “tempo médio de atividade doméstica durante os dias de folga” ($p= 0,025$, respectivamente média 2,3 hora e desvio-padrão 1,6 hora e média 5,0 horas e desvio-padrão 0,0 hora). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras da fábrica 5.

Na tabela 58 (anexo 15, p. A94) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras dos setores de tecelagem e dos trabalhadores do setor de urdimento da fábrica 5 nos itens “quantidade diária média de cigarros” ($p= 0,020$, respectivamente média 6,2 cigarros e desvio-padrão 3,6 cigarros e média 12,8 cigarros e desvio-padrão 4,7 cigarros), e “horas de lazer nos dias de trabalho” ($p= 0,035$, respectivamente média 2,4 horas e desvio-padrão 1,6 hora, média 1,5 hora e desvio-padrão 1,2 hora). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras do setor de tecelagem e os trabalhadores do setor de urdimento da fábrica 5.

Tabela 59- Hábitos e características de vida, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, de trabalhadores, por grupo de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, de empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Grupo1	Grupo2	<i>p</i>
Número de integrantes	45	81	
Fumantes – n (%)	8 (17,8)	20 (23,4)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	14,2 (5,8)	9,3 (4,6)	0,024
Consumo bebida alcóolica–n (%)	9 (20,0)	36 (44,4)	0,003
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	577,8 (290,6)	916,7 (738,1)	
Beber café- n(%)	41 (91,1)	62 (76,5)	0,021
Quantidade média diária de café (dp)-ml	66,8 (54,1)	68,1 (43,8)	
Prática de exercício físico- n (%)	21 (46,7)	35 (43,2)	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	2,4 (1,7)	2,9 (2,0)	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	2,3 (1,4)	1,6 (0,7)	0,025
Dificuldade adormecer – n (%)	6 (13,3)	9 (11,1)	
Dificuldade em dormir - n (%)	6 (13,3)	6 (7,4)	
Dificuldade em acordar- n (%)	3 (6,6)	4 (4,9)	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	5,7 (1,4)	6,7 (1,3)	0,000
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,6 (1,7)	7,1 (1,7)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior freqüência) (%)	televisão (80,0) ouvir música (62,2) leitura (37,8)	televisão (65,4) ouvir música (44,4) prat. esporte (37,0)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	1,8 (1,4)	2,0 (1,6)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,8(1,4)	3,4 (1,6)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	1,2 (1,4)	2,2 (1,6)	0,000
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	1,5 (1,4)	2,6 (1,7)	0,001
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	2 (4,4)	5 (6,2)	
Outra ativ remunerada- n (%)	1 (2,2)	2 (2,5)	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras dos grupos 1 e 2 nos itens “quantidade média diária de cigarros ($p= 0,024$, respectivamente média 14,2 cigarros e desvio-padrão 5,8 cigarros e média 9,3 cigarros e desvio-padrão 4,6 cigarros), “número médio de horas por dia de exercício físico” ($p= 0,025$, respectivamente média 2,3 horas e desvio-padrão 1,4 hora e média 1,6 hora e desvio-padrão 0,7 hora), “tempo médio de horas de sono durante os dias de trabalho” ($p= 0,000$, respectivamente média 5,7 horas e desvio-padrão 1,4 hora e média 6,7 horas e desvio-padrão 1,3 hora), “tempo de atividade doméstica durante os dias de trabalho” ($p= 0,000$, respectivamente média 1,2 hora e desvio-padrão 1,4 hora e média 2,2 horas e desvio-padrão 1,6 hora) e “tempo de atividade doméstica durante os dias de folga” ($p= 0,001$, respectivamente média 1,5 hora e desvio-padrão 1,4 hora e média 2,6 horas e desvio-padrão 1,7 hora)

Há diferenças significativas nas proporções entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras dos grupos 1 e 2 nos itens “porcentagem dos que bebem bebida alcoólica” ($p = 0,003$, respectivamente 20,0% e 44,4%) e “porcentagem dos que bebem café” ($p = 0,021$, respectivamente 91,1% e 76,5). A única bebida alcoólica consumida por aqueles têm o hábito de consumir bebida alcoólica é cerveja.

Tabela 60- Trabalho voluntário e responsabilidade social empresarial, obtidos com questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, segundo trabalhadores de 5 fábricas têxteis, São Paulo 2003.

	Fábrica 1 (n=21)	Fábrica 2 (n=11)	Fábrica 3 (n=13)	Fábrica 4 (n=23)	Fábrica 5 (n=58)	<i>p</i>
Desempenha atividade voluntária n (%)	2 (9,5)	-	-	2 (8,7)	3 (5,2)	
Gostaria de participar de atividade voluntária ligada à empresa n (%)	13 (61,9)	5 (45,4)	13 (100,0)	15 (65,2)	40 (68,9)	0,002
Não sabe responder sobre a responsabilidade social empresarial da empresa na qual trabalha n (%)	11 (52,4)	8 (72,7)	5 (38,5)	13 (56,5)	26 (44,8)	
Avaliação da responsabilidade social empresarial da empresa na qual trabalha[1-4](dp)	2,4 (1,2)	1,3 (0,6)	1,2 (0,5)	2,1 (1,2)	2,1 (0,9)	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores das cinco fábricas.

Há diferenças significativas ($p=0,002$) nas proporções entre os resultados dos trabalhadores da fábrica 3 no item “gostaria de participar de atividade voluntária ligada à empresa” e nos resultados dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 1, 2, 4 e 5 (respectivamente 100,0%, 61,9%, 45,4%, 65,2% e 68,9 %).

Tabela 61- Áreas de investimento em responsabilidade social empresarial na comunidade, para melhoria das condições de vida, obtidos com questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, segundo trabalhadores de 5 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Áreas de investimento para melhoria das condições de vida na comunidade n (% em relação ao total de sugestões)	Fábrica 1 (n=21)	Fábrica 2 (n=11)	Fábrica 3 (n=13)	Fábrica 4 (n=23)	Fábrica 5 (n=58)	p
Construção/manutenção escolas	11 (18,0)	6 (20,0)	5 (12,8)	4 (6,9)	10 (6,5)	0,034
Construção/manutenção creches	6 (9,9)	5 (16,7)	1 (2,6)	3 (5,2)	6 (3,9)	
Construção/manutenção parques	3 (4,9)	2 (6,7)	2 (5,1)	2 (3,4)	5 (3,2)	
Construção./manutenção postos de saúde/hospitais	10 (16,4)	6 (20,0)	5 (12,8)	10 (17,2)	12 (7,7)	
Construção/manutenção casas populares	1 (1,6)	4 (13,3)	1 (2,6)	6 (10,3)	10 (6,5)	
Apoio atividades despoluição	2 (3,3)	1 (3,3)	2 (5,1)	3 (5,2)	25 (16,1)	
Apoio atividades esportivas	7 (11,6)	3 (10,0)	4 (10,3)	4 (6,9)	27 (17,4)	
Apoio atividades musicais	-	-	-	1 (1,7)	4 (2,6)	
Apoio à segurança pública	1 (1,6)	-	1 (2,6)	4 (6,9)	8 (5,2)	
Apoio movimentos alfabetização	8 (13,1)	1 (3,3)	8 (20,5)	6 (10,3)	19 (12,3)	
Ensino profissionalizante jovens	10 (16,4)	2 (6,7)	8 (20,5)	13 (22,4)	23 (14,8)	
Apoio a movimentos de bairros	1 (1,6)	-	2 (5,1)	2 (3,4)	6 (3,9)	
Apoio a candidaturas políticas	1 (1,6)	-	-	-	-	
Total de sugestões	61 (100,0)	30 (100,0)	39 (100,0)	58 (100,0)	155 (100,0)	
Sem sugestão	1 (4,8)	-	-	-	1 (1,7)	

Há diferenças significativas ($p=0,034$) nas proporções entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 4 e 5 no item “construção e manutenção de escolas” e nos resultados dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 1, 2, e 3 (respectivamente 6,9%, 6,5%, 18,0%, 20,0% e 12,8 %).

Tabela 62- Áreas de investimento em responsabilidade social empresarial para melhoria das condições de trabalho e de vida de seus trabalhadores, obtidos com questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, segundo trabalhadores de 5 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Áreas de investimento para melhoria das condições de trabalho e vida de seus empregados n (%em relação ao total de sugestões)	Fábrica 1 (n=21)	Fábrica 2 (n=11)	Fábrica 3 (n=13)	Fábrica 4 (n=23)	Fábrica 5 (n=58)	<i>p</i>
Plano de aposentadoria	8 (13,6)	4 (12,1)	2 (5,3)	8 (12,1)	19 (12,7)	
Educação (fundamental, médio e universitário)	12 (20,3)	7 (21,2)	8 (21,1)	14 (21,2)	23 (15,3)	
Treinamentos/capacitação técnica	11 (18,6)	6 (18,2)	8 (21,1)	9 (13,6)	21 (14,0)	
Melhoria ambiente trabalho (ruído/calor/etc)	6 (10,2)	5 (15,2)	6 (15,8)	5 (7,6)	21 (14,0)	
Melhoria relações entre colegas	5 (8,5)	1 (3,0)	5 (13,2)	5 (7,6)	7 (4,7)	
Melhoria relações entre chefes/subordinados	3 (5,1)	1 (3,0)	3 (7,9)	5 (7,6)	9 (6,0)	
Premiação apresentação sugestões	5 (8,5)	3 (9,1)	2 (5,3)	6 (9,1)	20 (13,3)	
Plano de carreira	2 (3,4)	3 (9,1)	-	5 (7,6)	12 (8,0)	
Plano participação nos lucros	4 (6,8)	3 (9,1)	-	5 (7,6)	15 (10,0)	
Participação decisões técnicas/administrativas setor	2 (3,4)	-	1 (2,6)	-	3 (2,0)	
Participação decisões técnicas/administrativas empresa	1 (1,7)	-	2 (5,3)	-	-	
Criar mais postos de trabalho	-	-	-	1 (1,5)	-	
Prestar auxílio financeiro a funcionários necessitados	-	-	-	1 (1,5)	-	
Melhorar salários	-	-	1 (2,6)	2 (3,0)	-	
Total de sugestões	59 (100,0)	33 (100,0)	38 (100,0)	66 (100,0)	150 (100,0)	

Os 3 últimos itens da tabela acima foram acrescentados pelos trabalhadores pesquisados e não faziam parte do questionário original

Não foram encontradas diferenças significativas entre os itens relacionados a proporções entre os resultados dos trabalhadores e das trabalhadoras das 5 fábricas têxteis.

6.3 Teste de avaliação de fadiga

Tabela 63- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga, por empresa têxtil, de trabalhadores, do grupo 1 de pontuação de responsabilidade social empresa São Paulo, 2003.

Sintoma	Empresa 1 (n=21)	Empresa 2 (n=24)	<i>p</i>	Grupo 1 (n=45)
Cabeça pesada	1,8 (1,0)	1,6 (0,9)		1,7 (0,9)
Moleza no corpo	2,2 (0,9)	2,1 (1,6)		2,1 (1,0)
Moleza pernas	2,1 (1,1)	2,0 (1,1)		2,0 (1,1)
Vontade bocejar	2,3 (1,2)	1,9 (1,2)		2,1 (1,2)
Idéias não claras	2,0 (1,2)	1,8 (1,2)		1,9 (1,2)
Sonolência	1,8 (0,9)	1,8 (0,9)		1,8 (0,9)
Olhos cansados	2,0 (1,0)	2,0 (1,2)		2,0 (1,1)
Dificuldade movimentar-se	1,3 (0,6)	1,2 (0,5)		1,2 (0,5)
Dificuldade permanecer pé	1,1 (0,4)	1,2 (0,6)		1,2 (0,5)
Vontade deitar	1,7 (1,0)	1,4 (0,6)		1,5 (0,8)
Concentrar mais	2,0 (1,0)	1,7 (0,9)		1,9 (1,0)
Sem vontade falar	1,8 (0,9)	1,9 (1,0)		1,8 (1,0)
Irritado facilmente	1,9 (1,1)	2,0 (1,0)		2,0 (1,0)
Dif. Concentrar	1,8 (0,9)	1,7 (1,0)		1,8 (0,9)
Pensar outras coisas	3,1 (1,4)	3,0 (1,5)		3,1 (1,4)
Memória ruim	1,3 (0,6)	1,9 (0,9)		1,6 (0,8)
Pequenos erros	2,3 (0,8)	2,4 (0,7)		2,3 (0,7)
Outras preocupações	2,7 (1,1)	3,2 (1,1)		3,0 (1,1)
Melhorar forma	1,7 (1,1)	1,8 (1,0)		1,8 (1,0)
Não mais trabalhar	1,5 (0,9)	1,7 (1,1)		1,6 (1,0)
Dor de cabeça	2,0 (0,8)	2,1 (0,8)		2,0 (0,8)
Ombros pesados	1,4 (0,8)	1,6 (1,1)		1,5 (1,0)
Dores nas costas	2,2 (0,9)	1,8 (1,0)		2,0 (1,0)
Dif. Respirar	1,3 (1,0)	1,4 (0,7)		1,4 (0,8)
Boca seca	1,2 (0,6)	1,5 (0,9)		1,4 (0,8)
Voz rouca	1,2 (0,4)	1,1 (0,4)		1,2 (0,4)
Tonturas	1,1 (0,3)	1,2 (0,6)		1,2 (0,5)
Tremores pálpebras	1,3 (0,9)	1,3 (0,7)		1,3 (0,8)
Tremores membros	1,3 (0,6)	1,3 (0,6)		1,3 (0,6)
Sentir-se doente	1,8 (1,0)	1,6 (0,8)		1,7 (0,9)
Fadiga [min. 30/máx. 150]	53,3 (12,7)	53,5 (12,8)		53,4 (12,6)

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores das empresas 1 (fábrica 1) e 2 (fábricas 2 e 3).

Na tabela 64 (anexo 15, p. A95) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras da fábrica 1 nos itens “ficar irritado facilmente” ($p= 0,031$, respectivamente média 1,6 e desvio-padrão 0,8 e média 2,8 e desvio-padrão 1,5), “memória ruim” ($p= 0,034$, respectivamente média 1,2 e desvio-padrão 0,5 e média 1,8 e desvio-padrão 0,4) e “ombros pesados” ($p= 0,046$, respectivamente média 1,2 e desvio-padrão 0,6 e média 2,0 e desvio-padrão 1,0)

Na tabela 65 (anexo 15, p. A96) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras dos turnos matutino e vespertino e noturno da fábrica 1 no item “sonolência” ($p= 0,038$, respectivamente média 1,5 e desvio-padrão 0,7, média 1,8 e desvio-padrão 0,9 e média 3,0 e desvio-padrão 1,0).

Na tabela 66 (anexo 15, p. A97) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, por setor de trabalho, da empresa 1 (fábrica 1).

Na tabela 67 (anexo 15, p. A98) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores, por turno de trabalho, da fábrica 2 .

Na tabela 68 (anexo 15, p. A99) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores dos setores de tecelagem e urdimento da fábrica 2 nos itens “outras preocupações” ($p= 0,031$, respectivamente média 4,3 e desvio-padrão 1,0 e média 2,5 e desvio-padrão 1,0) e “tremores nas pálpebras” ($p= 0,009$, respectivamente média 1,1 e desvio-padrão 0,4 e média 2,5 e desvio-padrão 1,0).

Na tabela 69 (anexo 15, p. A100) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores dos turnos diurno e noturno da fábrica 3 no item “dificuldade em se concentrar” ($p= 0,010$, respectivamente média 1,2 e desvio-padrão 0,5 e média 2,4 e desvio-padrão 0,9).

Tabela 70- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por fábrica, de trabalhadores (n=24) da empresa têxtil 2, São Paulo, 2003.

Sintoma	Fábrica 2 (n= 11)	Fábrica 3 (n=13)	<i>p</i>	Empresa 2 (n=24)
Cabeça pesada	2,2 (1,0)	1,2 (0,6)	0,008	1,6 (0,9)
Moleza no corpo	2,4 (1,2)	1,8 (0,8)		2,1 (1,6)
Moleza pernas	2,5 (1,2)	1,5 (0,7)	0,017	2,0 (1,1)
Vontade bocejar	2,1 (1,4)	1,7 (0,9)		1,9 (1,2)
Idéias não claras	2,0 (1,6)	1,7 (0,8)		1,8 (1,2)
Sonolência	2,0 (0,8)	1,7 (1,0)		1,8 (0,9)
Olhos cansados	2,4 (1,3)	1,8 (1,0)		2,0 (1,2)
Dificuldade movimentar-se	1,3 (0,6)	1,2 (0,4)		1,2 (0,5)
Dificuldade permanecer pé	1,4 (0,8)	1,1 (0,3)		1,2 (0,6)
Vontade deitar	1,5 (0,8)	1,3 (0,5)		1,4 (0,6)
Concentrar mais	1,7 (1,2)	1,7 (0,7)		1,7 (0,9)
Sem vontade falar	1,7 (1,1)	2,0 (1,0)		1,9 (1,0)
Irritado facilmente	1,9 (0,9)	2,1 (1,1)		2,0 (1,0)
Dif. concentrar	1,8 (1,2)	1,7 (0,8)		1,7 (1,0)
Pensar outras coisas	3,0 (1,3)	3,1 (1,7)		3,0 (1,5)
Memória ruim	1,8 (0,9)	1,9 (1,0)		1,9 (0,9)
Pequenos erros	2,2 (0,9)	2,5 (0,5)		2,4 (0,7)
Outras preocupações	3,6 (1,3)	2,8 (0,7)	0,049	3,2 (1,1)
Melhorar forma	1,9 (1,2)	1,7 (0,7)		1,8 (1,0)
Não mais trabalhar	1,9 (1,3)	1,5 (0,9)		1,7 (1,1)
Dor de cabeça	2,4 (0,8)	1,8 (0,7)	0,041	2,1 (0,8)
Ombros pesados	2,4 (1,4)	1,0 (0,0)	0,001	1,6 (1,1)
Dores nas costas	2,1 (1,3)	1,6 (0,6)		1,8 (1,0)
Dif. respirar	1,3 (0,6)	1,5 (0,8)		1,4 (0,7)
Boca seca	1,7 (1,1)	1,3 (0,8)		1,5 (0,9)
Voz rouca	1,1 (0,3)	1,1 (0,6)		1,1 (0,4)
Tonturas	1,4 (0,7)	1,2 (0,6)		1,2 (0,6)
Tremores pálpebras	1,6 (0,9)	1,1 (0,3)	0,049	1,3 (0,7)
Tremores membros	1,4 (0,8)	1,2 (0,4)		1,3 (0,6)
Sentir-se doente	2,0 (0,9)	1,2 (0,4)	0,012	1,6 (0,8)
Fadiga [min. 30/máx. 150]	58,9 (15,8)	48,9 (7,5)		53,5 (12,8)

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores das fábricas 2 e 3 nos itens “cabeça pesada” ($p= 0,008$, respectivamente média 2,2 e desvio-padrão 1,0 e média 1,2 e desvio-padrão 0,6), “moleza nas pernas” ($p= 0,017$, respectivamente média 2,5 e desvio-padrão 1,2 e média 1,5 e desvio-padrão 0,7), “outras preocupações” ($p= 0,049$, respectivamente média 3,6 e desvio-padrão 1,3 e média 2,8 e desvio-padrão 0,7),. “dor de cabeça” ($p= 0,041$, respectivamente média 2,4 e desvio-padrão 0,8 e média 1,8 e desvio-padrão 0,7), “ombros pesados” ($p= 0,001$, respectivamente média 2,4 e desvio-padrão 1,4 e média 1,0 e desvio-padrão 0,0), “tremores nas pálpebras” ($p= 0,049$, respectivamente média 1,6 e desvio-padrão 0,9 e média 1,1 e desvio-padrão 0,3) e “sentir-se doente” ($p= 0,012$, respectivamente média 2,0 e desvio-padrão 0,9 e média 1,2 e desvio-padrão 0,4).

Tabela 71- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga, de trabalhadores (n=81) das fábricas têxteis 4 e 5 e respectivo grupo de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Sintoma	Fábrica 4 (n=23)	Fábrica 5 (n=58)	<i>p</i>	Grupo 2 (n=81)
Cabeça pesada	1,6 (0,8)	2,0 (0,8)		1,9 (0,8)
Moleza no corpo	1,8 (0,8)	2,1 (0,9)		2,0 (0,9)
Moleza pernas	1,3 (0,7)	1,8 (0,9)	0,018	1,7 (0,9)
Vontade bocejar	1,6 (0,9)	2,3 (1,0)	0,004	2,1 (1,0)
Idéias não claras	1,5 (1,0)	2,2 (1,3)	0,025	2,0 (1,2)
Sonolência	1,7 (0,9)	2,3 (0,9)	0,004	2,2 (0,9)
Olhos cansados	1,5 (0,7)	2,0 (0,9)	0,007	1,9 (0,9)
Dificuldade movimentar-se	1,0 (0,0)	1,1 (0,3)		1,1 (0,3)
Dificuldade permanecer pé	1,0 (0,0)	1,2 (0,5)		1,1 (0,5)
Vontade deitar	1,1 (0,4)	1,2 (0,6)		1,2 (0,6)
Concentrar mais	1,4 (0,7)	1,8 (1,0)		1,6 (1,0)
Sem vontade falar	1,9 (1,1)	1,8 (0,9)		1,8 (0,9)
Irritado facilmente	1,6 (0,9)	2,0 (0,8)		1,9 (0,8)
Dif. concentrar	1,3 (0,7)	1,9 (1,0)	0,011	1,7 (0,9)
Pensar outras coisas	2,4 (1,2)	2,7 (1,2)		2,6 (1,2)
Memória ruim	1,4 (0,9)	1,5 (0,7)		1,5 (0,8)
Pequenos erros	2,2 (0,5)	2,1 (0,7)		2,1 (0,6)
Outras preocupações	2,2 (0,9)	2,7 (1,1)	0,034	2,6 (1,1)
Melhorar forma	1,6 (0,9)	1,6 (0,9)		1,6 (0,9)
Não mais trabalhar	1,1 (0,4)	1,3 (0,8)		1,2 (0,7)
Dor de cabeça	1,9 (1,2)	2,1 (0,9)		2,1 (1,0)
Ombros pesados	1,1 (0,3)	1,3 (0,7)		1,3 (0,6)
Dores nas costas	1,6 (0,8)	1,8 (1,0)		1,8 (0,9)
Dif. respirar	1,1 (0,4)	1,2 (0,6)		1,2 (0,5)
Boca seca	1,3 (0,6)	1,5 (0,8)		1,4 (0,8)
Voz rouca	1,3 (0,7)	1,3 (0,6)		1,3 (0,6)
Tonturas	1,3 (0,7)	1,3 (0,6)		1,3 (0,7)
Tremores pálpebras	1,0 (0,0)	1,1 (0,3)		1,1 (0,2)
Tremores membros	1,1 (0,4)	1,2 (0,6)		1,2 (0,5)
Sentir-se doente	1,4 (0,8)	1,5 (0,8)		1,5 (0,8)
Fadiga [min. 30/máx. 150]	44,3 (11,8)	51,9 (10,9)	0,007	49,8 (11,6)

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 4 e 5 nos itens “moleza nas pernas” ($p=$

0,018, respectivamente média 1,3 e desvio-padrão 0,7 e média 1,8 e desvio-padrão 0,9), “vontade de bocejar” ($p= 0,004$, respectivamente média 1,6 e desvio-padrão 0,9 e média 2,3 e desvio-padrão 1,0), “idéias não claras” ($p= 0,025$, respectivamente média 1,5 e desvio-padrão 1,0 e média 2,2 e desvio-padrão 1,3), “sonolência” ($p= 0,004$, respectivamente média 1,7 e desvio-padrão 0,9 e média 2,3 e desvio-padrão 0,9), “olhos cansados” ($p= 0,007$, respectivamente média 1,5 e desvio-padrão 0,7 e média 2,0 e desvio-padrão 0,9), “dificuldade em concentrar-se” ($p= 0,011$, respectivamente média 1,3 e desvio-padrão 0,7 e média 1,9 e desvio-padrão 1,0) e “fadiga” ($p= 0,007$, respectivamente média 44,3 e desvio-padrão 11,8 e média 51,9 e desvio-padrão 10,9).

Na tabela 72 (anexo 15, p. A101) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras, por gênero, da fábrica 4 .

Na tabela 73 (anexo 15, p. A102) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé, não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, por turno de trabalho, da fábrica 4 .

Na tabela 74 (anexo 15, p. A103) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadores, por gênero, da fábrica 5 .

Na tabela 75 (anexo 15, p. A104) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras dos setores de trabalho de tecelagem e de urdimento da fábrica 5 nos itens “moleza no corpo” ($p= 0,010$, respectivamente média 2,4 e desvio-padrão 0,9 e média 1,8 e desvio-padrão 0,8) e “memória ruim” ($p= 0,038$, respectivamente média 1,7 e desvio-padrão 0,8 e média 1,3 e desvio-padrão 0,5).

Tabela 76- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga, de trabalhadores (n=126) de grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, de empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Sintoma	Grupo 1 (n=45)	Grupo 2 (n=81)	<i>p</i>
Cabeça pesada	1,7 (0,9)	1,9 (0,8)	
Moleza no corpo	2,1 (1,0)	2,0 (0,9)	
Moleza pernas	2,0 (1,1)	1,7 (0,9)	0,046
Vontade bocejar	2,1 (1,2)	2,1 (1,0)	
Idéias não claras	1,9 (1,2)	2,0 (1,2)	
Sonolência	1,8 (0,9)	2,2 (0,9)	
Olhos cansados	2,0 (1,1)	1,9 (0,9)	
Dificuldade movimentar-se	1,2 (0,5)	1,1 (0,3)	0,017
Dificuldade permanecer pé	1,2 (0,5)	1,1 (0,5)	
Vontade deitar	1,5 (0,8)	1,2 (0,6)	0,008
Concentrar mais	1,9 (1,0)	1,6 (1,0)	
Sem vontade falar	1,8 (1,0)	1,8 (0,9)	
Irritado facilmente	2,0 (1,0)	1,9 (0,8)	
Dif. concentrar	1,8 (0,9)	1,7 (0,9)	
Pensar outras coisas	3,1 (1,4)	2,6 (1,2)	0,046
Memória ruim	1,6 (0,8)	1,5 (0,8)	
Pequenos erros	2,3 (0,7)	2,1 (0,6)	
Outras preocupações	3,0 (1,1)	2,6 (1,1)	
Melhorar forma	1,8 (1,0)	1,6 (0,9)	
Não mais trabalhar	1,6 (1,0)	1,2 (0,7)	0,013
Dor de cabeça	2,0 (0,8)	2,1 (1,0)	
Ombros pesados	1,5 (1,0)	1,3 (0,6)	
Dores nas costas	2,0 (1,0)	1,8 (0,9)	
Dif. respirar	1,4 (0,8)	1,2 (0,5)	
Boca seca	1,4 (0,8)	1,4 (0,8)	
Voz rouca	1,2 (0,4)	1,3 (0,6)	
Tonturas	1,2 (0,5)	1,3 (0,7)	
Tremores pálpebras	1,3 (0,8)	1,1 (0,2)	0,005
Tremores membros	1,3 (0,6)	1,2 (0,5)	
Sentir-se doente	1,7 (0,9)	1,5 (0,8)	
Fadiga [min. 30/máx. 150]	53,4 (12,6)	49,8 (11,6)	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 4 e 5 nos itens “moleza nas pernas” ($p= 0,046$, respectivamente média 2,0 e desvio-padrão 1,1 e média 1,7 e desvio-padrão 0,9), “dificuldade m movimentar-se” ($p= 0,017$, respectivamente média 1,2 e desvio-

padrão 0,5 e média 1,1 e desvio-padrão 0,3), “vontade de deitar-se durante o período de trabalho” ($p= 0,008$, respectivamente média 1,5 e desvio-padrão 0,8 e média 1,2 e desvio-padrão 0,6), “pensar em outras coisas” ($p= 0,046$, respectivamente média 3,1 e desvio-padrão 1,4 e média 2,6 e desvio-padrão 1,2), “não querer mais trabalhar” ($p= 0,013$, respectivamente média 1,6 e desvio-padrão 1,0 e média 1,2 e desvio-padrão 0,7) e “tremores nas pálpebras” ($p= 0,005$, respectivamente média 1,3 e desvio-padrão 0,8 e média 1,1 e desvio-padrão 0,2).

Tabela 77- Número (%) de indivíduos segundo sintomas do teste de avaliação de fadiga de trabalhadores da fábrica têxtil 1 (n=21), São Paulo, 2003.

Sintoma	1 nunca	2 raramen- te	3 às vezes	4 muita vezes	5 sempre
Cabeça pesada	9 (42,9)	9 (42,9)	2 (9,5)	-	1 (4,8)
Moleza no corpo	5 (23,8)	7 (33,3)	8 (38,1)	1 (4,8)	-
Moleza pernas	9 (42,9)	3 (14,3)	8 (38,1)	-	1 (4,8)
Vontade bocejar	8 (38,1)	2 (9,5)	9 (42,9)	1 (4,8)	1 (4,8)
Idéias não claras	11 (57,4)	2 (9,5)	7 (33,3)		1 (4,8)
Sonolência	10 (47,6)	6 (28,6)	4 (19,0)	1 (4,8)	-
Olhos cansados	10 (47,6)	2 (9,5)	8 (38,1)	1 (4,8)	-
Dificuldade movimentar-se	16 (76,2)	4 (19,0)	1 (4,8)	-	-
Dificuldade permanecer pé	18 (85,7)	3 (14,3)	-	-	-
Vontade deitar	13 (61,9)	3 (14,3)	4 (19,0)	1 (4,8)	-
Concentrar mais	9 (42,9)	6 (28,6)	5 (23,8)	-	1 (4,8)
Sem vontade falar	12 (57,1)	2 (9,5)	7 (33,3)	-	-
Irritado facilmente	10 (47,6)	5 (23,8)	5 (23,8)	-	1 (4,8)
Dif. Concentrar	9 (42,9)	8 (38,1)	3 (14,3)	1 (4,8)	-
Pensar outras coisas	4 (19,0)	3 (14,3)	6 (28,6)	3 (14,3)	5 (23,8)
Memória ruim	15 (71,4)	5 (23,8)	1 (4,8)	-	-
Pequenos erros	4 (19,0)	7 (33,3)	10 (47,6)	-	-
Outras preocupações	4 (19,0)	2 (9,5)	13 (61,9)	-	2 (9,5)
Melhorar forma	12 (57,1)	5 (23,8)	3 (14,3)	-	1 (4,8)
Não mais trabalhar	15 (71,4)	2 (9,5)	3 (14,3)	1 (4,8)	-
Dor de cabeça	7 (33,3)	7 (33,3)	7 (33,3)	-	-
Ombros pesados	15 (71,4)	3 (14,3)	3 (14,3)	-	-
Dores nas costas	5 (23,8)	7 (33,3)	8 (38,1)	1 (4,8)	-
Dif. Respirar	18 (85,7)	1 (4,8)	1 (4,8)	-	1 (4,8)
Boca seca	18 (85,7)	1 (4,8)	2 (9,5)	-	-
Voz rouca	17 (81,0)	4 (19,0)	-	-	-
Tonturas	19 (90,5)	2 (9,5)	-	-	-
Tremores pálpebras	17 (81,0)	3 (14,3)	-	-	1 (4,8)
Tremores membros	17 (81,0)	2 (9,5)	2 (9,5)	-	-
Sentir-se doente	12 (57,1)	3 (14,3)	5 (23,8)	1 (4,8)	-
Total	348 (55,2)	119 (18,9)	135 (21,5)	12 (1,9)	16 (2,5)

[escala: 1- menor fadiga; 5- maior fadiga]

Tabela 78- Número (%) de indivíduos segundo sintomas do teste de avaliação de fadiga de trabalhadores da fábrica têxtil 2 (n=11), São Paulo, 2003.

Sintoma	1 nunca	2 raramen- te	3 às vezes	4 muita vezes	5 sempre
Cabeça pesada	4 (36,4)	1 (9,1)	6 (54,5)	-	-
Moleza no corpo	3 (27,3)	2 (18,2)	5 (45,5)	-	1 (9,1)
Moleza pernas	3 (27,3)	1 (9,1)	6 (54,5)	-	1 (9,1)
Vontade bocejar	5 (45,5)	3 (27,3)	1 (9,1)	1 (9,1)	1 (9,1)
Idéias não claras	6 (54,5)	3 (27,3)	-	-	2 (18,2)
Sonolência	3 (27,3)	5 (45,5)	3 (27,3)	-	-
Olhos cansados	4 (36,4)	2 (18,2)	2 (18,2)	3 (27,3)	-
Dificuldade movimentar-se	9 (81,8)	1 (9,1)	1 (9,1)	-	-
Dificuldade permanecer pé	9 (81,8)	-	2 (18,2)	-	-
Vontade deitar	7 (63,6)	2 (18,2)	2 (18,2)	-	-
Concentrar mais	6 (54,5)	4 (36,4)	-	-	1 (9,1)
Sem vontade falar	7 (63,6)	1 (9,1)	2 (18,2)	1 (9,1)	-
Irritado facilmente	5 (45,5)	2 (18,2)	4 (36,4)	-	-
Dif. concentrar	5 (45,5)	5 (45,5)	-	-	1 (9,1)
Pensar outras coisas	2 (18,2)	1 (9,1)	4 (36,4)	3 (27,3)	1 (9,1)
Memória ruim	5 (45,5)	3 (27,3)	3 (27,3)	-	-
Pequenos erros	3 (27,3)	3 (27,3)	5 (45,5)	-	-
Outras preocupações	1 (9,1)	-	5 (45,5)	1 (9,1)	4 (36,4)
Melhorar forma	5 (45,5)	4 (36,4)	1 (9,1)	-	1 (9,1)
Não mais trabalhar	6 (54,5)	2 (18,2)	2 (18,2)	-	1 (9,1)
Dor de cabeça	2 (18,2)	2 (18,2)	7 (63,6)	-	-
Ombros pesados	4 (36,4)	2 (18,2)	3 (27,3)	1 (9,1)	1 (9,1)
Dores nas costas	5 (45,5)	2 (18,2)	3 (27,3)	-	1 (9,1)
Dif. respirar	9 (81,8)	1 (9,1)	1 (9,1)	-	-
Boca seca	7 (63,6)	1 (9,1)	2 (18,2)	1 (9,1)	-
Voz rouca	10 (90,9)	1 (9,1)	-	-	-
Tonturas	8 (72,7)	2 (18,2)	1 (9,1)	-	-
Tremores pálpebras	7 (63,6)	1 (9,1)	3 (27,3)	-	-
Tremores membros	8 (72,7)	1 (9,1)	2 (18,2)	-	-
Sentir-se doente	4 (36,4)	3 (27,3)	4 (36,4)	-	-
Total	162 (49,1)	61 (18,5)	80 (24,2)	11 (3,3)	16 (4,8)

[escala: 1- menor fadiga; 5- maior fadiga]

Tabela 79- Número (%) de indivíduos segundo sintomas do teste de avaliação de fadiga de trabalhadores da fábrica têxtil 3 (n=13), São Paulo, 2003.

Sintoma	1 nunca	2 raramen- te	3 às vezes	4 muita vezes	5 sempre
Cabeça pesada	11 (84,6)	1 (7,7)	1 (7,7)	-	-
Moleza no corpo	6 (46,2)	4 (30,8)	3 (23,1)	-	-
Moleza pernas	7 (53,8)	5 (38,5)	1 (7,7)	-	-
Vontade bocejar	7 (53,8)	4 (30,8)	1 (7,7)	1 (7,7)	-
Idéias não claras	6 (46,2)	5 (38,5)	2 (15,4)	-	-
Sonolência	8 (61,5)	2 (15,4)	2 (15,4)	1 (7,7)	-
Olhos cansados	7 (53,8)	3 (23,1)	2 (15,4)	1 (7,7)	-
Dificuldade movimentar-se	11 (84,6)	2 (15,4)	-	-	-
Dificuldade permanecer pé	12 (92,3)	1 (7,7)	-	-	-
Vontade deitar	9 (69,2)	4 (30,8)	-	-	-
Concentrar mais	6 (46,2)	5 (38,5)	2 (15,4)	-	-
Sem vontade falar	6 (46,2)	1 (7,7)	6 (46,2)	-	-
Irritado facilmente	4 (30,8)	6 (46,2)	2 (15,4)	-	1 (7,7)
Dif. concentrar	7 (53,8)	3 (23,1)	3 (23,1)	-	-
Pensar outras coisas	4 (30,8)	4 (30,8)	-	1 (7,7)	4 (30,8)
Memória ruim	6 (46,2)	3 (23,1)	3 (23,1)	1 (7,7)	-
Pequenos erros	-	6 (46,2)	7 (53,8)	-	-
Outras preocupações	1 (7,7)	2 (15,4)	9 (69,2)	1 (7,7)	-
Melhorar forma	6 (46,2)	5 (38,5)	2 (15,4)	-	-
Não mais trabalhar	9 (69,2)	1 (7,7)	3 (23,1)	-	-
Dor de cabeça	5 (38,5)	6 (46,2)	2 (15,4)	-	-
Ombros pesados	13 (100,0)	-	-	-	-
Dores nas costas	6 (46,2)	6 (46,2)	1 (7,7)	-	-
Dif. respirar	9 (69,2)	2 (15,4)	2 (15,4)	-	-
Boca seca	11 (84,6)	-	2 (15,4)	-	-
Voz rouca	12 (92,3)	-	1 (7,7)	-	-
Tonturas	12 (92,3)	-	1 (7,7)	-	-
Tremores pálpebras	12 (92,3)	-	1 (7,7)	-	-
Tremores membros	10 (76,9)	3 (23,1)	-	-	-
Sentir-se doente	10 (76,9)	3 (23,1)	-	-	-
Total	233 (59,7)	87 (22,3)	59 (15,1)	6 (1,5)	5 (1,3)

[escala: 1- menor fadiga; 5- maior fadiga]

Tabela 80- Número (%) de indivíduos segundo sintomas do teste de avaliação de fadiga de trabalhadores da fábrica têxtil 4 (n=23), São Paulo, 2003.

Sintoma	1 nunca	2 raramen- te	3 às vezes	4 muita vezes	5 sempre
Cabeça pesada	13 (56,5)	5 (21,7)	5 (21,7)	-	-
Moleza no corpo	11 (47,8)	6 (26,1)	6 (26,1)	-	-
Moleza pernas	19 (82,6)	1 (4,3)	3 (13,0)	-	-
Vontade bocejar	16 (69,6)	1 (4,3)	6 (26,1)	-	-
Idéias não claras	17 (73,9)	2 (8,7)	3 (13,0)	-	1 (4,3)
Sonolência	14 (60,9)	2 (8,7)	7 (30,4)	-	-
Olhos cansados	15 (65,2)	5 (21,7)	3 (13,0)	-	-
Dificuldade movimentar-se	23 (100,0)	-	-	-	-
Dificuldade permanecer pé	23 (100,0)	-	-	-	-
Vontade deitar	22 (95,6)	1 (4,3)	-	-	-
Concentrar mais	17 (73,9)	3 (13,0)	3 (13,0)	-	-
Sem vontade falar	12 (52,2)	3 (13,0)	7 (30,4)	-	1 (4,3)
Irritado facilmente	14 (60,9)	4 (17,4)	4 (17,4)	1 (4,3)	-
Dif. Concentrar	19 (82,6)	1 (4,3)	3 (13,0)	-	-
Pensar outras coisas	8 (34,8)	3 (13,0)	9 (39,1)	2 (8,7)	1 (4,3)
Memória ruim	18 (78,3)	3 (13,0)	1 (4,3)	-	1 (4,3)
Pequenos erros	1 (4,3)	17 (73,9)	5 (21,7)	-	-
Outras preocupações	8 (34,8)	3 (13,0)	12 (52,2)	-	-
Melhorar forma	14 (60,9)	3 (13,0)	6 (26,1)	-	-
Não mais trabalhar	22 (95,6)	1 (4,3)	-	-	-
Dor de cabeça	12 (52,2)	5 (21,7)	4 (17,4)	-	2
Ombros pesados	21 (91,3)	2 (8,7)	-	-	-
Dores nas costas	14 (60,9)	4 (17,4)	5 (21,7)	-	-
Dif. Respirar	22 (95,6)	1 (4,3)	-	-	-
Boca seca	18 (78,3)	3 (13,0)	2 (8,7)	-	-
Voz rouca	19 (82,6)	1 (4,3)	3 (13,0)	-	-
Tonturas	19 (82,6)	1 (4,3)	3 (13,0)	-	-
Tremores pálpebras	23 (100,0)	-	-	-	-
Tremores membros	22 (95,6)	1 (4,3)	-	-	-
Sentir-se doente	17 (73,9)	2 (8,7)	4 (17,4)	-	-
Total	493 (71,4)	84 (12,2)	104 (15,1)	3 (0,4)	6 (0,9)

[escala: 1- menor fadiga; 5- maior fadiga]

Tabela 81- Número (%) de indivíduos segundo sintomas do teste de avaliação de fadiga de trabalhadores da fábrica têxtil 5 (n=58), São Paulo, 2003.

Sintoma	1 nunca	2 raramen- te	3 às vezes	4 muita vezes	5 sempre
Cabeça pesada	21 (36,2)	19 (32,8)	18 (31,0)	-	-
Moleza no corpo	16 (27,6)	20 (34,4)	21 (36,2)	-	1 (1,7)
Moleza pernas	28 (48,3)	14 (24,1)	15 (25,9)	-	1 (1,7)
Vontade bocejar	17 (29,3)	14 (24,1)	22 (37,9)	4 (6,9)	1 (1,7)
Idéias não claras	21 (36,2)	19 (32,8)	9 (15,5)	3 (5,2)	6 (10,3)
Sonolência	12 (20,7)	18 (31,0)	24 (41,4)	4 (6,9)	-
Olhos cansados	20 (34,5)	16 (27,6)	22 (37,9)	-	-
Dificuldade movimentar-se	52 (89,7)	6 (10,3)	-	-	-
Dificuldade permanecer pé	51 (87,9)	3 (5,2)	4 (6,9)	-	-
Vontade deitar	50 (86,2)	2 (3,4)	6 (10,3)	-	-
Concentrar mais	32 (55,2)	13 (22,4)	10 (17,2)	1 (1,7)	2 (3,4)
Sem vontade falar	30 (51,7)	13 (22,4)	14 (24,1)	1 (1,7)	-
Irritado facilmente	19 (32,8)	22 (37,9)	17 (29,3)	-	-
Dif. concentrar	25 (43,1)	19 (32,8)	12 (20,7)	-	2 (3,4)
Pensar outras coisas	15 (25,9)	7 (12,1)	22 (37,9)	10 (17,2)	4 (6,9)
Memória ruim	36 (62,1)	15 (25,9)	7 (12,1)	-	-
Pequenos erros	12 (20,6)	30 (51,7)	16 (27,6)	-	-
Outras preocupações	9 (15,5)	12 (20,6)	27 (46,6)	6 (10,3)	4 (6,9)
Melhorar forma	37 (63,8)	14 (24,1)	5 (8,6)	-	2 (3,4)
Não mais trabalhar	49 (84,5)	4 (6,9)	3 (5,2)	1 (1,7)	1 (1,7)
Dor de cabeça	18 (31,0)	15 (25,9)	25 (43,1)	-	-
Ombros pesados	46 (79,3)	6 (10,3)	5 (8,6)	1 (1,7)	-
Dores nas costas	29 (50,0)	13 (22,4)	14 (24,1)	1 (1,7)	1 (1,7)
Dif. respirar	48 (82,8)	6 (10,3)	4 (6,9)	-	-
Boca seca	42 (72,4)	6 (10,3)	9 (15,5)	1 (1,7)	-
Voz rouca	43 (74,1)	11 (19,0)	4 (6,9)	-	-
Tonturas	47 (81,0)	5 (8,6)	6 (10,3)	-	-
Tremores pálpebras	53 (91,4)	5 (8,6)	-	-	-
Tremores membros	49 (84,5)	5 (8,6)	4 (6,9)	-	-
Sentir-se doente	36 (62,1)	16 (27,6)	5 (8,6)	-	1 (1,7)
Total	963 (55,3)	368 (21,1)	350 (20,1)	33 (1,9)	26 (1,5)

[escala: 1- menor fadiga; 5- maior fadiga]

6.4 Índice de Capacidade para o Trabalho

Na tabela 82 (anexo 15, p. A105) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras, por gênero, da fábrica 1 (empresal).

Na tabela 83 (anexo 15, p. A106) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, por turno de trabalho, da fábrica 1 (empresal).

Na tabela 84 (anexo 15, p. A107) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, por setor de trabalho, da fábrica 1 (empresal).

Na tabela 85 (anexo 15, p. A108) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores dos turnos diurno e noturno da fábricas 2 nos itens “prejuízo devido a doenças” ($p= 0,027$, respectivamente média 5,7 e desvio-padrão 0,5 e média 6,0 e desvio-padrão 0,0) e “capacidade de sentir esperança” ($p= 0,049$, respectivamente média 4,0 e desvio-padrão 0,0 e média 2,8 e desvio-padrão 1,3).

Na tabela 86 (anexo 15, p. A109) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, por setor de trabalho, da fábrica 2.

Na tabela 87 (anexo 15, p. A110) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, por turno de trabalho, da fábrica 3.

Tabela 88- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho das fábricas têxteis 2 e 3 e da empresa 2, da qual fazem parte, São Paulo, 2003.

Item ICT	Fábrica 2 (n=11)	Fábrica 3 (n=13)	<i>p</i>	Empresa 2 (n=24)
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	8,0 (1,7)	9,4 (0,9)	0,019	8,8 (1,5)
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,0 (0,9)	4,2 (0,6)		4,1 (0,7)
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,1 (0,7)	4,6 (0,5)	0,045	4,4 (0,6)
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	5,9 (1,6)	6,6 (1,0)		6,3 (1,3)
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	5,8 (0,4)	6,0 (0,0)		5,9 (0,3)
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,7 (0,6)	4,3 (0,5)		4,5 (0,6)
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx. 7]	4,7 (0,6)	4,3 (0,5)		4,5 (0,6)
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,3 (0,9)	3,6 (0,6)		3,5 (0,8)
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,6 (0,7)	3,7 (0,6)		3,7 (0,6)
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,4 (1,0)	3,5 (0,7)		3,5 (0,8)
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,7 (0,5)	3,8 (0,4)		3,8 (0,4)
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	42,9 (3,9)	45,6 (1,6)	0,037	44,4 (3,1)

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores das fábricas 2 e 3 nos itens “capacidade atual de trabalho” ($p= 0,019$, respectivamente média 8,0 e desvio-padrão 1,7 e média 9,4 e desvio-padrão 0,9), “capacidade em relação às exigências mentais” ($p= 0,045$, respectivamente média 4,1 e desvio-padrão 0,7 e média 4,6 e desvio-padrão 0,5) e “ICT” ($p= 0,037$, respectivamente média 42,9 e desvio-padrão 3,9 e média 45,6 e desvio-padrão 1,6).

Tabela 89- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho de empresas têxteis 1 e 2 e do grupo de pontuação de indicadores de responsabilidade social por elas formadas , São Paulo, 2003.

Item ICT	Empresa 1 (n=21)	Empresa 2 (n=24)	<i>p</i>	Grupo 1 (n=45)
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,3 (0,8)	8,8 (1,5)		9,0 (1,2)
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,3 (0,8)	4,1 (0,7)		4,2 (0,8)
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,5 (0,7)	4,4 (0,6)		4,4 (0,7)
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,5 (0,9)	6,3 (1,3)		6,4 (1,1)
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	6,0 (0,0)	5,9 (0,3)		5,9 (0,3)
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,5 (0,8)	4,5 (0,6)		4,5 (0,7)
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,5 (0,8)	4,5 (0,6)		4,5 (0,7)
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,6 (0,8)	3,5 (0,8)		3,5 (0,8)
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,7 (0,6)	3,7 (0,6)		3,7 (0,6)
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,5 (0,8)	3,5 (0,8)		3,5 (0,8)
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,8 (0,5)	3,9 (0,4)		3,8 (0,5)
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	45,7 (2,8)	44,4 (3,1)		45,0 (3,0)

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores das empresas 1 e 2.

Na tabela 90 (anexo 15, p. A111) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras, por gênero, da fábricas 4 nos itens “capacidade de sentir-se satisfeito” ($p= 0,022$, respectivamente média 3,9 e desvio-padrão 0,3 e média 3,4 e desvio-padrão 0,7) e “capacidade de

sentir-se ativo e alerta” ($p= 0,035$, respectivamente média 4,0 e desvio-padrão 0,0 e média 3,7 e desvio-padrão 0,5).

Na tabela 91 (anexo 15, p. A112) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores, por turno de trabalho, da fábrica 4.

Na tabela 92 (anexo 15, p. A113) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras, por gênero, da fábrica 5.

Na tabela 93 (anexo 15, p. A114) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores , por setor de trabalho, da fábrica 5.

Tabela 94- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho das fábricas têxteis 4 e 5 e do grupo de pontuação de indicadores de responsabilidade social por elas formadas, São Paulo, 2003.

Item ICT	Fábrica 4 (n=23)	Fábrica 5 (n=58)	<i>p</i>	Grupo 2 (n=81)
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,2 (0,8)	9,3 (1,0)		9,3 (1,0)
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,5 (0,6)	4,4 (0,7)		4,5 (0,7)
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,4 (0,7)	4,5 (0,6)		4,5 (0,6)
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,3 (1,2)	6,1 (1,2)		6,2 (1,2)
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	6,0 (0,2)	5,9 (0,5)		5,9 (0,4)
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,6 (0,6)	4,5 (0,8)		4,5 (0,7)
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,6 (0,6)	4,5 (0,8)		4,5 (0,7)
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,7 (0,6)	3,6 (0,8)		3,6 (0,7)
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,9 (0,3)	3,7 (0,6)		3,7 (0,6)
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,9 (0,4)	3,6 (0,7)	0,037	3,7 (0,7)
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,9 (0,3)	3,8 (0,4)		3, 8 (0,4)
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	45,9 (2,7)	45,5 (2,9)		45,6 (2,8)

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 4 e 5, no item “capacidade de sentir esperança” ($p= 0,037$, respectivamente média 3,9 e desvio-padrão 0,4 e média 3,6 e desvio-padrão 0,7).

Tabela 95- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho de grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial de empresas têxteis , São Paulo, 2003.

Item ICT	Grupo 1 (n=45)	Grupo 2 (n=81)	<i>p</i>
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,0 (1,2)	9,3 (1,0)	
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,2 (0,8)	4,5 (0,7)	
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,4 (0,7)	4,5 (0,6)	
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,4 (1,1)	6,2 (1,2)	
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	5,9 (0,3)	5,9 (0,4)	
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,5 (0,7)	4,5 (0,7)	
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,5 (0,7)	4,5 (0,7)	
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,5 (0,8)	3,6 (0,7)	
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,7 (0,6)	3,7 (0,6)	
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,5 (0,8)	3,7 (0,7)	
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,8 (0,5)	3, 8 (0,4)	
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	45,0 (3,0)	45,6 (2,8)	

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, dos grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial.

Na tabela 96 (anexo 15, p. A115) não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por gênero, dos trabalhadores da empresa 1 (fábrica 1).

Na tabela 97 (anexo 15, p. A115) não foi encontrada diferença estatisticamente significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por turno de trabalho, dos trabalhadores da empresa 1 (fábrica 1).

Na tabela 98 (anexo 15, p. A115) não foi encontrada diferença estatisticamente significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por setor de trabalho, dos trabalhadores da empresa 1 (fábrica 1).

Na tabela 99 (anexo 15, p. A115) não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por turno de trabalho, dos trabalhadores da fábrica 2.

Na tabela 100 (anexo 15, p. A115) não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por setor de trabalho, dos trabalhadores da fábrica 2.

Na tabela 101 (anexo 15, p. A116) não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por turno de trabalho, dos trabalhadores da fábrica 3.

Tabela 102- ICT- Índice de Capacidade para o de fábricas têxteis 2 e 3 e da empresa 2, da qual fazem parte, São Paulo, 2003.

ICT	Fábrica 2 (n=11)	Fábrica 3 (n=13)	<i>p</i>	Empresa 2 (n=24)
Baixo (7 a 28)	-	-		-
Moderado (28 a 36)	1 (9,1)	-		1 (4,2)
Bom (37 a 43)	4 (36,4)	1 (7,7)		5 (20,8)
Ótimo (44 a 49)	6 (54,5)	12 (92,3)	0,033	18 (75,0)

Não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, dos trabalhadores das fábricas 2 e 3.

Tabela 103- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho de empresas têxteis 1 e 2 e do grupo de pontuação de indicadores de responsabilidade social por elas formadas , São Paulo, 2003.

ICT	Empresa 1 (n=21)	Empresa 2 (n=24)	<i>p</i>	Grupo 1 (n=45)
Baixo (7 a 28)	-	-		-
Moderado (28 a 36)	-	1 (4,2)		1 (2,2)
Bom (37 a 43)	5 (23,8)	5 (20,8)		10 (22,2)
Ótimo (44 a 49)	16 (76,2)	18 (75,0)		34 (75,6)

Não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT , dos trabalhadores das empresas 1 e 2.

Na tabela 104 (anexo 15, p. A116) não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por gênero, dos trabalhadores da fábrica 4.

Na tabela 105 (anexo 15, p. A116) não foi encontrada diferença estatisticamente significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por turno de trabalho, dos trabalhadores da fábrica 4.

Na tabela 106 (anexo 15, p. A116) não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por setor de trabalho, dos trabalhadores da fábrica 5.

Na tabela 107 (anexo 15, p. A116) não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT, por gênero, dos trabalhadores da fábrica 5.

Tabela 108- Número e porcentagem de trabalhadores por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho ICT- das fábricas têxteis 4 e 5 e do grupo de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial por elas formadas, São Paulo, 2003

ICT	Fábrica 4 (n=23)	Fábrica 5 (n=58)	<i>p</i>	Grupo 2 (n=81)
Baixo (7 a 28)	-	-		-
Moderado (28 a 36)	-	1 (1,7)		1 (1,2)
Bom (37 a 43)	3 (13,0)	10 (17,2)		13 (16,0)
Ótimo (44 a 49)	20 (87,0)	47 (81,1)		67(82,8)

Não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT , dos trabalhadores das fábricas 2 e 3.

Tabela 109- Número e porcentagem de trabalhadores por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho ICT- de grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial de empresas têxteis , São Paulo, 2003.

ICT	Grupo 1 (n=45)	Grupo 2 (n=81)	<i>p</i>
Baixo (7 a 28)	-	-	
Moderado (28 a 36)	1 (2,2)	1 (1,2)	
Bom (37 a 43)	10 (22,2)	13 (16,0)	
Ótimo (44 a 49)	34 (75,6)	67(82,8)	

Não foi encontrada diferença significativa ($p > 0,05$) entre as proporções na classificação do ICT , dos trabalhadores dos grupos 1 e 2 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial.

Tabela 110- Número e porcentagem de doenças na opinião dos trabalhadores (OT) e de doenças confirmadas por diagnóstico médico (DM), relacionadas no questionário para avaliação do ICT- Índice de Capacidade para Trabalho ICT- de trabalhadores de 5 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Empresa ▶	1		2				3			
Fábrica ▶	1		2		3		4		5	
Lesão ou doença	DM	OT	DM	OT	DM	OT	DM	OT	DM	OT
1 lesão nas costas	2	3	1	1	-	2	1	2	-	2
2 lesão nos braços/mãos	-	1	-	-	-	-	-	-	6	4
3 lesão pernas/pés	1	1	2	2	-	1	-	-	2	1
4 lesão outra parte corpo	-	-	1	-	1	-	-	-	3	1
5 doença costas/pescoço com dores freqüentes	-	-	-	1	-	-	-	1	1	2
6 doença parte inferior costas com dores freqüentes	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
7 dor nas costas que se irradia para a perna (ciática)	-	2	-	-	-	-	1	-	1	2
8 doença músculo esquelética (braços e pernas) com dores freqüentes	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
10 outra doença músculo-esquelética	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
11 hipertensão	-	-	2	2	-	-	1	1	2	-
16 infecções repetidas trato respiratório	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
17 bronquite crônica	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
18 sinusite crônica	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3
19 asma	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
22 enfisema	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
24 distúrbio emocional leve	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2
25 problema ou diminuição de audição	-	1	-	1	-	-	1	-	4	3
32 gastrite ou irritação duodenal	1	-	-	1	-	1	1	-	2	3
34 outra doença digestiva	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
36 doença dos rins	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
39 alergia, eczema	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3
41 outra doença de pele	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
44 obesidade	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-
45 diabetes	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-
49 outra doença sangue	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Total de doenças/lesões	5	11	7	10	3	4	9	4	29	33

Tabela 111- Número e porcentagem de doenças na opinião dos trabalhadores (OT) e de doenças confirmadas por diagnóstico médico (DM), relacionadas no questionário para avaliação do ICT- Índice de Capacidade para Trabalho ICT- de trabalhadores de empresas têxteis, de grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Lesão ou doença	Grupo 1 (n =45)		Grupo 2 (n=81)	
	DM	OT	DM	OT
1 lesão nas costas	3	6	1	4
2 lesão nos braços/mãos	-	1	6	4
3 lesão pernas/pés	3	4	2	1
4 lesão outra parte corpo	2	-	3	1
5 doença costas/pescoço com dores freqüentes	-	1	1	3
6 doença parte inferior costas com dores freqüentes	-	1	1	1
7 dor nas costas que se irradia para a perna (ciática)	-	2	2	2
8 doença músculo esquelética (braços e pernas) com dores freqüentes	-	1	1	1
10 outra doença músculo-esquelética	-	-	1	1
11 hipertensão	2	2	3	1
16 infecções repetidas trato respiratório	-	-	1	1
17 bronquite crônica	-	-	-	1
18 sinusite crônica	-	-	1	3
19 asma	1	-	-	-
22 enfisema	-	-	1	1
24 distúrbio emocional leve	-	1	1	2
25 problema ou diminuição de audição	-	2	5	3
32 gastrite ou irritação duodenal	1	2	3	3
34 outra doença digestiva	-	-	1	-
36 doença dos rins	-	-	1	-
39 alergia, eczema	-	-	1	3
41 outra doença de pele	-	-	1	1
44 obesidade	-	1	-	-
45 diabetes	2	1	-	-
49 outra doença do sangue	1	-	1	-
Total de doenças/lesões	15	25	38	37

Tabela 112- Número e porcentagem de doenças na opinião dos trabalhadores (OT), de doenças confirmadas por diagnóstico médico (DM), e de doenças na opinião dos trabalhadores e simultaneamente confirmadas por diagnóstico médico (OT e DM) relacionadas no questionário para avaliação do ICT- Índice de Capacidade para Trabalho ICT- de trabalhadores de 5 fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Lesão ou doença	Fábrica 1 (n=21)	Fábrica 2 (n=11)	Fábrica 3 (n=13)	Fábrica 4 (n=23)	Fábrica 5 (n=58)
DM	3	1	2	3	10
OT	6	2	3	1	4
OT e DM	2	4	-	2	10
Total	11	7	5	6	24

Tabela 113- Número e porcentagem de doenças na opinião dos trabalhadores (OT), de doenças confirmadas por diagnóstico médico (DM), e de doenças na opinião dos trabalhadores e simultaneamente confirmadas por diagnóstico médico (OT e DM) relacionadas no questionário para avaliação do ICT- Índice de Capacidade para Trabalho ICT- de trabalhadores de empresas têxteis, de grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Lesão ou doença	Grupo 1 (n=45)	Grupo 2 (n=81)	<i>p</i>
DM	6	13	0,005
OT	11	5	
OT e DM	6	12	
Total	23	30	

Há diferença significativa ($p = 0,005$) entre as proporções de trabalhadores que crêem possuírem doenças ou lesões, dos grupos 1 e 2 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial.

6.5 Questionário de auto-avaliação das condições de trabalho

Na tabela 114 (anexo 15, p. A117) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras, por gênero, da empresa 1 (fábrica 1).

Na tabela 115 (anexo 15, p. A118) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras, entre os turnos matutino e vespertino e noturno, da fábrica 1, no item “reconhecimento da empresa por seus esforços” ($p= 0,019$, respectivamente média 2,6 e desvio-padrão 1,4, média 4,3 e desvio-padrão 0,7 e média 4,0 e desvio-padrão 1,0).

Na tabela 116 (anexo 15, p. A119) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, por setor de trabalho, da empresa 1 (fábrica 1).

Na tabela 117 (anexo 15, p. A120) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores, entre os turnos diurno e noturno, da fábrica 2, no item “relacionamento com a chefia” ($p= 0,022$, respectivamente média 3,2 e desvio-padrão 1,5 e média 5,0 e desvio-padrão 0,0).

Na tabela 118 (anexo 15, p. A121) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores, entre os setores de tecelagem e urdimento, da fábrica 2, nos itens “risco de quedas” ($p= 0,005$, respectivamente média 2,3 e desvio-padrão 0,1 e média 4,5 e desvio-padrão 1,0), “iluminação” ($p= 0,016$, respectivamente média 4,7 e desvio-padrão 0,5 e média 2,8 e desvio-padrão 1,7), “liberdade para tomar decisões” ($p= 0,031$, respectivamente média 2,0 e desvio-padrão 1,3 e média 4,0 e desvio-padrão 1,2) e “reconhecimento da empresa por seus esforços” ($p= 0,023$, respectivamente média 2,1 e desvio-padrão 1,3 e média 4,2 e desvio-padrão 1,0).

Na tabela 119 (anexo 15, p. A122) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, por turno de trabalho, da fábrica 3.

Tabela 120- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, de trabalhadores das fábricas têxteis 2 e 3, São Paulo, 2003.

Item	Fábrica 2 (n=11)	Fábrica 3 (n=13)	<i>p</i>	Empresa 2 (n=24)
Poluição ambiental	4,5 (0,8)	2,6 (1,5)	0,001	3,5 (1,6)
Risco de quedas	3,1 (1,4)	3,7 (1,6)		3,4 (1,6)
Ruído	3,1 (1,4)	2,5 (1,2)		2,8 (1,3)
Calor	2,8 (1,5)	2,2 (1,6)		2,5 (1,6)
Frio	3,2 (1,3)	4,1 (1,4)		3,7 (1,4)
Iluminação	4,0 (1,4)	4,8 (0,4)	0,049	4,5 (1,1)
Espaço de trabalho	3,4 (1,6)	4,5 (0,9)	0,042	4,0 (1,3)
Trab. monótono	3,9 (1,4)	4,4 (1,0)		4,2 (1,2)
Trab. exige alto esforço mental	3,7 (1,3)	4,5 (1,0)		4,2 (1,2)
Trab. exige alto esforço físico	3,4 (1,5)	4,6 (0,8)	0,015	4,0 (1,3)
Ritmo de trabalho	3,9 (0,9)	4,3 (0,8)		4,1 (0,8)
Relacionamento colegas	4,7 (0,6)	4,3 (1,5)		4,5 (1,2)
Relacionamento chefia	4,0 (1,4)	4,7 (0,6)		4,4 (1,1)
Liberdade decisões	2,7 (1,6)	3,0 (1,0)		2,9 (1,3)
Nível salarial	2,9 (1,3)	2,9 (1,3)		2,9 (1,2)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	2,9 (1,6)	3,7 (1,2)	0,036	3,3 (1,4)
Qualidade refeições	1,4 (0,9)	2,1 (1,6)		1,9 (1,4)
Pausas informais	3,4 (1,5)	2,1 (1,3)		2,8 (1,5)
Dias de folga	4,1 (1,2)	4,9 (0,5)		4,5 (1,0)
Esquema de turno atual	4,5 (0,8)	4,8 (0,8)		4,6 (0,8)
Assistência médica	4,6 (0,5)	4,2 (1,1)		4,4 (0,9)
Satisfação com seu trabalho	4,6 (0,5)	4,6 (1,1)		4,6 (0,9)
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	79,0 (11,5)	83,7 (14,5)		81,5 (13,2)

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, das fábricas 2 e 3, nos itens “poluição ambiental” ($p= 0,001$, respectivamente média 4,5 e desvio-padrão 0,8 e média 2,6 e desvio-padrão 1,5), “iluminação” ($p= 0,049$, respectivamente média 4,0 e desvio-padrão 1,4 e média 4,8 e desvio-padrão 0,4), “espaço de trabalho” ($p= 0,042$, respectivamente média 3,4 e

desvio-padrão 1,6 e média 4,5 e desvio-padrão 0,9), “trabalho que exige alto esforço físico” ($p= 0,015$, respectivamente média 3,4 e desvio-padrão 1,5 e média 4,6 e desvio-padrão 0,8) e “reconhecimento da empresa por seus esforços” ($p= 0,036$, respectivamente média 2,9 e desvio-padrão 1,6 e média 3,7 e desvio-padrão 1,2).

Tabela 121- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, de trabalhadores das empresas têxteis 1 e 2, São Paulo, 2003.

Item	Empresa 1 (n=21)	Empresa 2 (n=24)	<i>p</i>	Grupo 1 (n=45)
Poluição ambiental	4,1 (1,3)	3,5 (1,6)		3,8 (1,4)
Risco de quedas	3,2 (1,2)	3,4 (1,6)		3,3 (1,4)
Ruído	2,9 (1,2)	2,8 (1,3)		2,9 (1,2)
Calor	3,6 (1,3)	2,5 (1,6)	0,017	3,0 (1,5)
Frio	4,4 (0,9)	3,7 (1,4)		4,0 (1,2)
Iluminação	4,4 (1,2)	4,5 (1,1)		4,4 (1,1)
Espaço de trabalho	4,2 (1,2)	4,0 (1,3)		4,1 (1,3)
Trab. monótono	4,1 (1,1)	4,2 (1,2)		4,1 (1,2)
Trab. exige alto esforço mental	4,2 (1,1)	4,2 (1,2)		4,2 (1,1)
Trab. exige alto esforço físico	3,6 (1,3)	4,0 (1,3)		3,8 (1,3)
Ritmo de trabalho	4,0 (1,2)	4,1 (0,8)		4,1 (1,0)
Relacionamento colegas	4,9 (0,2)	4,5 (1,2)		4,7 (0,9)
Relacionamento chefia	4,7 (0,6)	4,4 (1,1)		4,5 (0,9)
Liberdade decisões	3,7 (1,1)	2,9 (1,3)	0,034	3,2 (1,3)
Nível salarial	3,7 (1,3)	2,9 (1,2)		3,3 (1,3)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	3,4 (1,4)	3,3 (1,4)		3,4 (1,4)
Qualidade refeições	4,1 (0,7)	1,9 (1,4)	0,000	2,9 (1,6)
Pausas informais	3,7 (1,3)	2,8 (1,5)	0,041	3,2 (1,5)
Dias de folga	4,3 (0,8)	4,5 (1,0)		4,4 (0,9)
Esquema de turno atual	4,7 (0,7)	4,6 (0,8)		4,6 (0,7)
Assistência médica	4,8 (0,5)	4,4 (0,9)		4,6 (0,7)
Satisfação com seu trabalho	4,8 (0,5)	4,6 (0,9)		4,7 (0,7)
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	89,4 (10,7)	81,5 (13,2)	0,035	85,2 (12,6)

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, das empresas 1 e 2, nos itens “calor” ($p= 0,017$, respectivamente média 3,6 e desvio-padrão 1,3 e média 2,5 e desvio-padrão 1,6), “liberdade par tomar decisões” ($p= 0,034$, respectivamente média 3,7 e desvio-padrão 1,1 e média 2,9 e desvio-padrão 1,3), “qualidade das refeições” ($p= 0,000$, respectivamente média 4,1 e

desvio-padrão 0,7 e média 1,9 e desvio-padrão 1,4), “pausas informais” ($p= 0,041$, respectivamente média 3,7 e desvio-padrão 1,3 e média 2,8 e desvio-padrão 1,5) e “condições de trabalho” ($p= 0,035$, respectivamente média 89,4 e desvio-padrão 10,7 e média 81,5 e desvio-padrão 13,2).

Na tabela 122 (anexo 15, p. A123) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras, por gênero, da fábrica 4, nos itens “poluição ambiental” ($p= 0,003$, respectivamente média 4,8 e desvio-padrão 0,4 e média 3,7 e desvio-padrão 1,1), “frio” ($p= 0,018$, respectivamente média 5,0 e desvio-padrão 0,0 e média 4,2 e desvio-padrão 1,1), “trabalho que exige alto esforço mental” ($p= 0,016$, respectivamente média 4,7 e desvio-padrão 0,4 e média 3,9 e desvio-padrão 1,1), “esquema de turno atual” ($p= 0,007$, respectivamente média 4,3 e desvio-padrão 0,6 e média 5,0 e desvio-padrão 0,0) “trabalho que exige alto esforço mental” ($p= 0,016$, respectivamente média 4,7 e desvio-padrão 0,4 e média 3,9 e desvio-padrão 1,1), “assistência médica” ($p= 0,047$, respectivamente média 4,6 e desvio-padrão 0,8 e média 3,6 e desvio-padrão 1,5) e “condições de trabalho” ($p= 0,041$, respectivamente média 100,1 e desvio-padrão 7,5 e média 92,2 e desvio-padrão 9,9).

Na tabela 123 (anexo 15, p. A124) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, do turno matutino e dos turnos noturno e vespertino, da fábrica 4, nos itens “ritmo de trabalho” ($p= 0,006$, respectivamente média 3,4 e desvio-padrão 1,5, média 4,9 e desvio-padrão 0,3 e média 4,9 e desvio-padrão 0,3), “ritmo de trabalho” ($p= 0,006$, respectivamente média 3,4 e desvio-padrão 1,5, média 4,9 e desvio-padrão 0,3 e média 4,9 e desvio-padrão 0,3), “relacionamento com a chefia” ($p= 0,003$, respectivamente média 3,4 e desvio-padrão 1,6, média 5,0 e desvio-padrão 0,0 e média 5,0 e desvio-padrão 0,0), “reconhecimento da empresa por seus esforços” ($p= 0,002$, respectivamente média 2,9 e desvio-padrão 1,6, média 4,8 e desvio-padrão 0,5 e média 4,8 e desvio-padrão 0,7) “pausas informais” ($p= 0,038$, respectivamente média 3,1 e desvio-padrão 1,3, média 3,9 e desvio-padrão 1,4 e média 4,8 e desvio-padrão 0,5), e “condições de

trabalho” ($p= 0,005$, respectivamente média 87,9 e desvio-padrão 9,8, média 101,0 e desvio-padrão 7,0 e média 100,0 e desvio-padrão 5,4).

Na tabela 124 (anexo 15, p. A125) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé não sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores e trabalhadoras, por gênero, da fábrica 5.

Na tabela 125 (anexo 15, p. A127) as médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, por setor de trabalho, da fábrica 5, nos itens “poluição ambiental” ($p= 0,007$, respectivamente média 4,2 e desvio-padrão 1,1 e média 3,3 e desvio-padrão 1,4) e “risco de quedas” ($p= 0,016$, respectivamente média 3,8 e desvio-padrão 1,2 e média 3,0 e desvio-padrão 1,4).

Tabela 126- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, de trabalhadores das fábricas têxteis 4 e 5, São Paulo, 2003.

Item	Fábrica 4 (n=23)	Fábrica 5 (n=58)	<i>p</i>	Empresa 3 Grupo 2 (n=81)
Poluição ambiental	4,3 (0,9)	3,8 (1,2)		4,0 (1,2)
Risco de quedas	4,2 (1,1)	3,5 (1,3)	0,022	3,7 (1,3)
Ruído	3,9 (1,0)	3,3 (1,6)		3,5 (1,5)
Calor	3,9 (1,1)	3,4 (1,4)		3,5 (1,4)
Frio	4,6 (0,8)	3,7 (1,4)	0,037	4,0 (1,3)
Iluminação	4,7 (0,7)	4,6 (1,0)		4,6 (0,9)
Espaço de trabalho	4,7 (0,9)	4,6 (0,9)		4,6 (0,9)
Trab. monótono	4,6 (0,7)	4,0 (1,3)	0,022	4,2 (1,2)
Trab. exige alto esforço mental	4,4 (0,9)	3,9 (1,1)		4,0 (1,1)
Trab. exige alto esforço físico	4,2 (1,1)	3,9 (1,1)		4,0 (1,1)
Ritmo de trabalho	4,4 (1,1)	4,3 (1,0)		4,3 (1,0)
Relacionamento colegas	4,8 (0,7)	4,6 (0,9)		4,6 (0,9)
Relacionamento chefia	4,5 (1,1)	4,3 (1,2)		4,3 (1,2)
Liberdade decisões	4,0 (1,1)	3,3 (1,4)	0,044	3,5 (1,3)
Nível salarial	4,6 (0,6)	3,7 (1,0)	0,000	4,0 (1,0)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	4,2 (1,3)	3,8 (1,3)		3,9 (1,3)
Qualidade refeições	4,6 (1,0)	4,2 (1,2)		4,3 (1,2)
Pausas informais	4,0 (1,3)	3,9 (1,2)		3,9 (1,2)
Dias de folga	4,3 (1,0)	4,4 (1,0)		4,4 (1,0)
Esquema de turno atual	4,7 (0,6)	3,9 (1,4)	0,021	4,2 (1,2)
Assistência médica	4,2 (1,2)	4,8 (0,5)	0,001	4,6 (0,8)
Satisfação com seu trabalho	4,9 (0,5)	4,8 (0,5)		4,8 (0,5)
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	96,6 (9,3)	88,9 (11,4)	0,005	91,1 (11,4)

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças significativas entre os resultados dos trabalhadores, das fábricas 4 e 5, nos itens “risco de quedas” ($p= 0,022$, respectivamente média 4,2 e desvio-padrão 1,1 e média 3,5 e desvio-padrão 1,3), “frio” ($p= 0,037$, respectivamente média 4,6 e desvio-padrão 0,8 e média 3,7 e desvio-padrão 1,4), “trabalho monótono” ($p= 0,022$, respectivamente média 4,6 e desvio-padrão 0,7 e média 4,0 e desvio-padrão 1,3), “liberdade para tomar decisões” ($p= 0,044$, respectivamente média 4,0 e desvio-padrão 1,1 e média 3,3 e desvio-padrão 1,4), “nível salarial” ($p= 0,000$, respectivamente média 4,6 e desvio-padrão 0,6 e média 3,7 e desvio-padrão 1,0), “esquema de turno atual” ($p= 0,021$,

respectivamente média 4,7 e desvio-padrão 0,6 e média 3,9 e desvio-padrão 1,4), “assistência médica” ($p= 0,001$, respectivamente média 4,2 e desvio-padrão 1,2 e média 4,8 e desvio-padrão 0,5) e “condições de trabalho” ($p= 0,005$, respectivamente média 96,6 e desvio-padrão 9,3 e média 88,9 e desvio-padrão 11,4).

Tabela 127- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, de trabalhadores de empresas têxteis de 2 grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Item	Grupo 1 (n= 45)	Grupo 2 (n=81)	<i>p</i>
Poluição ambiental	3,8 (1,4)	4,0 (1,2)	
Risco de quedas	3,3 (1,4)	3,7 (1,3)	
Ruído	2,9 (1,2)	3,5 (1,5)	0,018
Calor	3,0 (1,5)	3,5 (1,4)	0,042
Frio	4,0 (1,2)	4,0 (1,3)	
Iluminação	4,4 (1,1)	4,6 (0,9)	
Espaço de trabalho	4,1 (1,3)	4,6 (0,9)	0,006
Trab. monótono	4,1 (1,2)	4,2 (1,2)	
Trab. exige alto esforço mental	4,2 (1,1)	4,0 (1,1)	
Trab. exige alto esforço físico	3,8 (1,3)	4,0 (1,1)	
Ritmo de trabalho	4,1 (1,0)	4,3 (1,0)	
Relacionamento colegas	4,7 (0,9)	4,6 (0,9)	
Relacionamento chefia	4,5 (0,9)	4,3 (1,2)	
Liberdade decisões	3,2 (1,3)	3,5 (1,3)	
Nível salarial	3,3 (1,3)	4,0 (1,0)	0,001
Reconhecimento da empresa por seus esforços	3,4 (1,4)	3,9 (1,3)	0,024
Qualidade refeições	2,9 (1,6)	4,3 (1,2)	0,000
Pausas informais	3,2 (1,5)	3,9 (1,2)	0,003
Dias de folga	4,4 (0,9)	4,4 (1,0)	
Esquema de turno atual	4,6 (0,7)	4,2 (1,2)	0,016
Assistência médica	4,6 (0,7)	4,6 (0,8)	
Satisfação com seu trabalho	4,7 (0,7)	4,8 (0,5)	
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	85,2 (12,6)	91,1 (11,4)	0,008

As médias dos valores obtidos foram comparadas “post-hoc” com teste de Scheffé sendo encontradas diferenças estatisticamente significativas entre os resultados dos trabalhadores, dos grupos 1 e 2 de pontuação de responsabilidade social empresarial, nos itens “ruído” ($p= 0,0182$, respectivamente média 2,9 e desvio-

padrão 1,2 e média 3,5 e desvio-padrão 1,5), “calor” ($p= 0,042$, respectivamente média 3,0 e desvio-padrão 1,5 e média 3,5 e desvio-padrão 1,4), “espaço de trabalho” ($p= 0,006$, respectivamente média 4,1 e desvio-padrão 1,3 e média 4,6 e desvio-padrão 0,9), “nível salarial” ($p= 0,001$, respectivamente média 3,3 e desvio-padrão 1,3 e média 4,0 e desvio-padrão 1,0), “reconhecimento da empresa por seus esforços” ($p= 0,024$, respectivamente média 3,4 e desvio-padrão 1,4 e média 3,9 e desvio-padrão 1,3), “qualidade das refeições” ($p= 0,000$, respectivamente média 2,9 e desvio-padrão 1,6 e média 4,3 e desvio-padrão 1,2), “nível salarial” ($p= 0,001$, respectivamente média 3,3 e desvio-padrão 1,3 e média 4,0 e desvio-padrão 1,0), “pausas informais” ($p= 0,003$, respectivamente média 3,2 e desvio-padrão 1,5 e média 3,9 e desvio-padrão 1,2), “esquema de turno atual” ($p= 0,016$, respectivamente média 4,6 e desvio-padrão 0,7 e média 4,2 e desvio-padrão 1,2) e “condições de trabalho” ($p= 0,008$, respectivamente média 85,2 e desvio-padrão 12,6 e média 91,1 e desvio-padrão 11,4).

Tabela 128- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho de trabalhadores (n=21) da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Item	1	2	3	4	5
Poluição ambiental	2 (9,5)	1 (4,8)	2 (9,5)	4 (19,0)	12 (57,1)
Risco de quedas	3 (14,3)	1 (4,8)	8 (38,1)	7 (33,3)	2 (9,5)
Ruído	2 (9,5)	6 (28,6)	7 (33,3)	3 (14,3)	3 (14,3)
Calor	1 (4,8)	5 (23,8)	3 (14,3)	5 (23,8)	7 (33,3)
Frio	-	1 (4,8)	3 (14,3)	4 (19,0)	13 (61,9)
Iluminação	1 (4,8)	1 (4,8)	2 (9,5)	1 (4,8)	16 (76,2)
Espaço de trabalho	1 (4,8)	2 (9,5)	1 (4,8)	4 (19,0)	13 (61,9)
Trab. monótono	1 (4,8)	-	5 (23,8)	5 (23,8)	10 (47,6)
Trab. exige alto esforço mental	1 (4,8)	-	4 (19,0)	5 (23,8)	11 (57,4)
Trab. exige alto esforço físico	2 (9,5)	3 (14,3)	2 (9,5)	9 (42,9)	5 (23,8)
Ritmo de trabalho	1 (4,8)	1 (4,8)	6 (28,6)	2 (9,5)	11 (57,4)
Relacionamento colegas	-	-	-	1 (4,8)	20 (95,2)
Relacionamento chefia	-	-	1 (4,8)	4 (19,0)	16 (76,2)
Liberdade decisões	1 (4,8)	3 (14,3)	3 (14,3)	9 (42,9)	5 (23,8)
Nível salarial	3 (14,3)	-	5 (23,8)	6 (28,6)	7 (33,3)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	3 (14,3)	2 (9,5)	4 (19,0)	7 (33,3)	5 (23,8)
Qualidade refeições	-	-	4 (19,0)	11 (57,4)	6 (28,6)
Pausas informais	3 (14,3)	1 (4,8)	2 (9,5)	9 (42,9)	6 (28,6)
Dias de folga	-	1 (4,8)	1 (4,8)	9 (42,9)	10 (47,6)
Esquema de turno atual	-	-	2 (9,5)	3 (14,3)	16 (76,2)
Assistência médica	-	-	1 (4,8)	3 (14,3)	17 (81,0)
Satisfação com seu trabalho	-	-	1 (4,8)	3 (14,3)	17 (81,0)
Total	25 (5,4)	28 (6,1)	67 (14,5)	114 (24,7)	228 (49,4)

[escala: 1- piores condições de trabalho ; 5- melhores condições de trabalho]

Tabela 129- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho de trabalhadores (n=11) da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Item	1	2	3	4	5
Poluição ambiental	-	-	2 (18,2)	1 (9,1)	8 (72,7)
Risco de quedas	2 (18,2)	1 (9,1)	5 (45,5)	-	3 (27,3)
Ruído	2 (18,2)	1 (9,1)	4 (36,4)	2 (18,2)	2 (18,2)
Calor	3 (27,3)	1 (9,1)	4 (36,4)	1 (9,1)	2 (18,2)
Frio	1 (9,1)	2 (18,2)	5 (45,5)	-	3 (27,3)
Iluminação	1 (9,1)	1 (9,1)	1 (9,1)	2 (18,2)	6 (54,5)
Espaço de trabalho	2 (18,2)	1 (9,1)	3 (27,3)	1 (9,1)	4 (36,4)
Trab. monótono	1 (9,1)	1 (9,1)	2 (18,2)	1 (9,1)	6 (54,5)
Trab. exige alto esforço mental	1 (9,1)	1 (9,1)	2 (18,2)	3 (27,3)	4 (36,4)
Trab. exige alto esforço físico	1 (9,1)	3 (27,3)	2 (18,2)	1 (9,1)	4 (36,4)
Ritmo de trabalho	-	1 (9,1)	2 (18,2)	5 (45,5)	3 (27,3)
Relacionamento colegas	-	-	1 (9,1)	1 (9,1)	9 (81,8)
Relacionamento chefia	1 (9,1)	1 (9,1)	1 (9,1)	2 (18,2)	6 (54,5)
Liberdade decisões	4 (36,4)	-	4 (36,4)	1 (9,1)	2 (18,2)
Nível salarial	2 (18,2)	1 (9,1)	6 (54,5)	-	2 (18,2)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	3 (27,3)	2 (18,2)	1 (9,1)	3 (27,3)	2 (18,2)
Qualidade refeições	9 (81,8)	1 (9,1)	-	1 (9,1)	-
Pausas informais	2 (18,2)	1 (9,1)	1 (9,1)	4 (36,4)	3 (27,3)
Dias de folga	-	2 (18,2)	1 (9,1)	1 (9,1)	7 (63,6)
Esquema de turno atual	-	-	2 (18,2)	2 (18,2)	7 (63,6)
Assistência médica	-	-	-	4 (36,4)	7 (63,6)
Satisfação com seu trabalho	-	-	-	4 (36,4)	7 (63,6)
Total	35 (14,5)	21 (8,7)	49 (20,2)	40 (16,5)	97 (40,1)

[escala: 1- piores condições de trabalho ; 5- melhores condições de trabalho]

Tabela 130- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho de trabalhadores (n=13) da fábrica têxtil 3, São Paulo, 2003.

Item	1	2	3	4	5
Poluição ambiental	4 (30,8)	3 (23,1)	2 (15,4)	2 (15,4)	2 (15,4)
Risco de quedas	2 (15,4)	2 (15,4)	1 (7,7)	1 (7,7)	7 (53,8)
Ruído	2 (15,4)	6 (46,2)	2 (15,4)	2 (15,4)	1 (7,7)
Calor	-	7 (53,8)	2 (15,4)	2 (15,4)	2 (15,4)
Frio	1 (7,7)	1 (7,7)	2 (15,4)	1 (7,7)	8 (61,5)
Iluminação	-	-	-	2 (15,4)	11 (84,6)
Espaço de trabalho	-	-	3 (23,1)	1 (7,7)	9 (69,2)
Trab. monótono	-	1 (7,7)	2 (15,4)	1 (7,7)	9 (69,2)
Trab. exige alto esforço mental	-	1 (7,7)	1 (7,7)	1 (7,7)	10 (76,9)
Trab. exige alto esforço físico	-	-	2 (15,4)	1 (7,7)	10 (76,9)
Ritmo de trabalho	-	-	2 (15,4)	5 (38,5)	6 (46,2)
Relacionamento colegas	-	-	2 (15,4)	1 (7,7)	10 (76,9)
Relacionamento chefia	-	-	1 (7,7)	2 (15,4)	10 (76,9)
Liberdade decisões	1 (7,7)	3 (23,1)	4 (30,8)	5 (38,5)	-
Nível salarial	3 (23,1)	1 (7,7)	3 (23,1)	6 (46,2)	-
Reconhecimento da empresa por seus esforços	1 (7,7)	1 (7,7)	2 (15,4)	6 (46,2)	3 (23,1)
Qualidade refeições	8 (61,5)	-	2 (15,4)	1 (7,7)	2 (15,4)
Pausas informais	6 (46,2)	2 (15,4)	3 (23,1)	1 (7,7)	1 (7,7)
Dias de folga	-	-	1 (7,7)	-	12 (92,3)
Esquema de turno atual	-	-	1 (7,7)	-	12 (92,3)
Assistência médica	-	1 (7,7)	3 (23,1)	1 (7,7)	8 (61,5)
Satisfação com seu trabalho	1 (7,7)	-	-	1 (7,7)	11 (84,6)
Total	29 (10,1)	29 (10,1)	41 (14,3)	43 (15,0)	114 (50,3)

[escala: 1- piores condições de trabalho ; 5- melhores condições de trabalho]

Tabela 131- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho de trabalhadores (n=23) da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Item	1	2	3	4	5
Poluição ambiental	-	1 (4,3)	4 (17,4)	5 (21,7)	13 (56,5)
Risco de quedas	1 (4,3)	-	5 (21,7)	4 (17,4)	13 (56,5)
Ruído	-	1 (4,3)	9 (39,1)	5 (21,7)	8 (34,8)
Calor	1 (4,3)	2 (8,7)	3 (13,0)	10 (43,5)	7 (30,4)
Frio	-	1 (4,3)	2 (8,7)	1 (4,3)	19 (82,6)
Iluminação	-	1 (4,3)	-	3 (13,0)	5 (21,7)
Espaço de trabalho	1 (4,3)	-	-	1 (4,3)	21 (91,3)
Trab. monótono	-	1 (4,3)	-	5 (21,7)	17 (73,9)
Trab. exige alto esforço mental	-	1 (4,3)	3 (13,0)	5 (21,7)	14 (60,9)
Trab. exige alto esforço físico	1 (4,3)	1 (4,3)	3 (13,0)	6 (26,1)	12 (52,2)
Ritmo de trabalho	1 (4,3)	1 (4,3)	1 (4,3)	4 (17,4)	16 (69,6)
Relacionamento colegas	-	1 (4,3)	1 (4,3)	-	21 (91,3)
Relacionamento chefia	1 (4,3)	1 (4,3)	2 (8,7)	-	19 (82,6)
Liberdade decisões	-	3 (13,0)	4 (17,4)	6 (26,1)	10 (43,5)
Nível salarial	-	-	1 (4,3)	6 (26,1)	16 (69,6)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	2 (8,7)	1 (4,3)	3 (13,0)	4 (17,4)	14 (60,9)
Qualidade refeições	1 (4,3)	1 (4,3)	-	3 (13,0)	18 (78,3)
Pausas informais	2 (8,7)	1 (4,3)	3 (13,0)	7 (30,4)	10 (43,5)
Dias de folga	1 (4,3)	-	4 (17,4)	5 (21,7)	13 (56,5)
Esquema de turno atual	-	-	1 (4,3)	6 (26,1)	16 (69,6)
Assistência médica	1 (4,3)	2 (8,7)	3 (13,0)	3 (13,0)	14 (60,9)
Satisfação com seu trabalho	-	-	1 (4,3)	1 (4,3)	21 (91,3)
Total	13 (2,6)	20 (4,0)	52 (10,3)	90 (17,8)	331 (65,4)

[escala: 1- piores condições de trabalho ; 5- melhores condições de trabalho]

Tabela 132- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho de trabalhadores (n=58) da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Item	1	2	3	4	5
Poluição ambiental	3 (5,2)	7 (12,1)	13 (22,4)	9 (15,5)	26 (44,8)
Risco de quedas	6 (10,3)	9 (15,5)	12 (20,7)	13 (22,4)	18 (31,0)
Ruído	12 (20,7)	9 (15,5)	6 (10,3)	10 (17,2)	21 (36,2)
Calor	9 (15,5)	7 (12,1)	11 (19,0)	13 (22,4)	18 (31,0)
Frio	5 (8,6)	6 (10,3)	14 (24,1)	7 (12,1)	26 (44,8)
Iluminação	1 (1,7)	4 (6,9)	1 (1,7)	6 (10,3)	46 (79,3)
Espaço de trabalho	1 (1,7)	3 (5,2)	1 (1,7)	9 (15,5)	44 (75,9)
Trab. Monótono	3 (5,2)	6 (10,3)	9 (15,5)	10 (17,2)	30 (51,7)
Trab. Exige alto esforço mental	2 (3,4)	5 (8,6)	13 (22,4)	14 (24,1)	24 (41,4)
Trab. Exige alto esforço físico	2 (3,4)	4 (6,9)	14 (24,1)	13 (22,4)	25 (43,1)
Ritmo de trabalho	1 (1,7)	3 (5,2)	7 (12,1)	15 (25,9)	32 (55,2)
Relacionamento colegas	1 (1,7)	1 (1,7)	8 (13,8)	2 (3,4)	46 (79,3)
Relacionamento chefia	3 (5,2)	2 (3,4)	9 (15,5)	6 (10,3)	38 (65,5)
Liberdade decisões	7 (12,1)	10 (17,2)	12 (20,7)	13 (22,4)	16 (27,6)
Nível salarial	1 (1,7)	4 (6,9)	21 (36,2)	16 (27,6)	16 (27,6)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	5 (8,6)	4 (6,9)	10 (17,2)	15 (25,9)	24 (41,4)
Qualidade refeições	4 (6,9)	2 (3,4)	9 (15,5)	9 (15,5)	34 (58,6)
Pausas informais	3 (5,2)	4 (6,9)	13 (22,4)	13 (22,4)	25 (43,1)
Dias de folga	-	5 (8,6)	4 (6,9)	10 (17,2)	39 (67,2)
Esquema de turno atual	6 (10,3)	4 (6,9)	8 (13,8)	9 (15,5)	31 (53,4)
Assistência médica	-	-	2 (3,4)	7 (12,1)	49 (84,5)
Satisfação com seu trabalho	-	-	2 (3,4)	8 (13,8)	48 (82,8)
Total	75 (5,9)	99 (7,8)	199 (15,6)	227 (17,8)	676 (53,0)

[escala: 1- piores condições de trabalho ; 5- melhores condições de trabalho]

6.6 Análise Ergonômica do Trabalho

6.6.1 Descrição das funções

6.6.1.1.Urdidor/Urdidora (fábricas 1 e 2)

O(a) urdidor(a) controla a transferência dos fios das bobinas originais, chamados “cops” para os roquetes, nos quais há até 600 fios enrolados lado a lado, sendo responsável pela homogeneidade da distribuição dos fios no roquete, além da colocação do roquete vazio e retirada do roquete cheio.

Os cops são montados sobre suportes onde há dispositivos controladores da tensão dos fios. Estes suportes são chamados de gaiola. Na fábrica 2 cada “cop” pesa cerca de 5,0 Kgf, ao passo que na fábrica 1 este peso é de 10,0 Kgf.

O controle de homogeneidade de distribuição dos fios no roquete é feito visualmente, buscando-se não criar depressões ou elevações na superfície do fio enrolado. Estas alterações geram tensões mecânicas diferentes entre os fios, causando defeitos e rompimentos de fios no processo de tecelagem.

Para homogeneizar a distribuição o urdidor altera um dispositivo pantográfico (“pente”), acionado eletricamente, localizado antes do roquete, dirigindo assim mais ou menos fios para uma determinada região do roquete.

Um roquete cheio, protegido por uma faixa de papel para evitar sujeira, pode pesar 100 Kgf, sendo que cada urdideira dispõe de um elevador hidráulico para colocar o roquete no chão.

O tempo de produção de um roquete varia de acordo com o tipo de fio, sua quantidade e a velocidade da urdideira, variando entre 8 horas e 1 dia.

Uma vez no piso, o roquete é rolado até cerca de 3 metros da urdideira, onde outro trabalhador, utilizando um guincho hidráulico, o coloca sobre uma prateleira ou o prepara para ser colocado em produção.

A urdideira pode trabalhar com velocidades de até 800 metros por minuto de enrolamento de fios, contando com sensores de rompimento de fios. Caso algum fio rompa, a máquina é automaticamente desligada, cabendo a(o) urdidor(a) reparar o(s)

fio(s), utilizando uma agulha. O reparo é feito pelo trabalhador(a) em posição inclinada, curvada, ou agachada de acordo com a posição do fio rompido. A distância entre a urdideira e o cops mais distante da gaiola é de cerca de 20 metros. Cada parada e o respectivo tempo são posteriormente anotados pelo urdidor em uma ficha de produção, o mesmo ocorrendo com as datas e horários de início e fim da produção dos roquetes.

Todas as operações desenvolvidas pelo(a) urdidor(a) são feitas em pé, não havendo local para sentar.

6.6.1.2 Engomador (fábrica 5)

O engomador controla a transferência dos fios das bobinas originais para os rolos. Os fios originalmente encontram-se em “tubetes” ou em “queijos”. O tubete é uma bobina cujo diâmetro é de aproximadamente 15 cm e 30 cm de comprimento, com cerca de 2,0 Kgf de fios. O “queijo” tem diâmetro maior e comprimento menor, com cerca de 7,0 Kgf de fios. As bobinas são armazenadas em uma gaiola com 1512 pontos de colocação de fios. Geralmente são usados 1008 fios de poliamida (“nylon”) ou de poliéster. Os 1008 fios são enrolados simultaneamente em um único rolo que se encontra na urdideira. Alguns fios, dependendo de sua composição, são diretamente enviados da gaiola para a urdideira, sem aplicação da resina. A resina tem a função de tornar o fio mais homogêneo, menos propenso a desfiar, o que compromete a operação nos teares à jato de água e de ar. O ambiente no qual estão as gaiolas é climatizado e com controle de umidade relativa do ar. A temperatura é de 22° C e a umidade relativa do ar de 75%. A alta umidade e a baixa temperatura tornam os fios menos quebradiços e reduzem o acúmulo de eletricidade estática. A eletricidade estática, em caso de quebra do fio, faz com o fio rompido se enrosque nos demais fios, tornando a parada e o número de fios danificados, maiores.

Entre a gaiola e a urdideira há um cocho aplicador de “goma” (mistura de água e resinas). Depois da aplicação da resina, o conjunto fios e resina passa por uma câmara de aquecimento de cerca de 30 metros de comprimento, na qual a temperatura é de 170° C. Em seguida os fios passam por rolos aquecidos a 140° C. O

aquecimento dos nos dois casos é obtido pela circulação de vapor d'água em trocadores de calor. Sobre os rolos aquecidos há um coifa captora ligada a um sistema de ventilação exaustora que extrai parte do calor produzido no ambiente. A área do cocho, túnel de aquecimento e rolos de aquecimento é separada por paredes e portas das áreas de urdimento e das gaiolas. Ao passar pelos rolos aquecidos os fios passam por um rolo aplicador de óleo mineral (amaciante) e entram em um túnel de resfriamento de 3 metros de comprimento, no qual a temperatura é de 10° C, sendo então enrolados na urdideira. O comprimento de fio a enrolar é pré-determinado pela necessidade da tecelagem e o desligamento, quando o comprimento é atingido, é automático. Na fábrica 5 há 4 modelos de urdideiras/engomadeiras. Os modelos mais antigos trabalham enrolam fios a 100 metros/minuto, ao passo que a urdideira/engomadeira mais moderna pode atingir 450 metros/minuto.

A preparação da resina é feita pelo engomador. Os materiais líquidos são bombeados para um tanque de aquecimento, juntamente com água. Os componentes sólidos são medidos e adicionados manualmente.

Após o aquecimento com vapor a mistura é bombeada para um tanque de armazenamento com agitação mecânica, para evitar que ocorra a decantação dos sólidos e seja mantida a homogeneidade da mistura. Deste tanque a mistura é bombeada para o cocho, no qual rolos de passagem aplicam a mistura à medida que os fios passam. A quantidade de resina varia de acordo com as necessidades de produção. A presença de vapor impregnado com produtos químicos é visível, apesar do sistema de captação e exaustão existente. Os trabalhadores não utilizam equipamentos de proteção respiratória quando estão na área de engomagem. Não é feita medição das concentrações ambientais na área de engomagem dos produtos químicos e compostos utilizados. A cada troca de resina o engomador faz a limpeza do cocho com uma solução de carbonato de sódio (barrilha) a 90° C. A preparação da solução é feita pelo engomador, bem como a limpeza do cocho. Toda água utilizada na preparação da resina e na limpeza não é reaproveitada, sendo lançada diretamente no sistema de captação de esgoto.

Quando há ruptura de fios, sensores paralisam o equipamento e indicam a posição de ruptura. O engomador corrige (une com um nó) se a ruptura for na gaiola ou na entrada do túnel de aquecimento. Caso contrário ele marca a posição da ruptura

com uma cruz de papel, que será identificada e corrigida (com um nó) pelo reunidor (vide abaixo) na reunideira. As operações de reparo de fios são todas na posição curvada e algumas (mais próximas à urdideira ou no início do túnel de aquecimento), na posição agachada. As distância percorridas variam de 3 metros a 60 metros.

A distribuição do fio na largura do rolo é feita manualmente nos equipamentos 1, 2 e 3, sendo automática no equipamento 4. Durante os levantamentos efetuados a engomadeira 2 não foi utilizada, por falta de produção.

Atingido o comprimento correto a urdideira desliga-se automaticamente.

Há rolos com 1,70 e outros com 2,00 metros de comprimento.

O engomador coloca uma fita adesiva ao longo perpendicularmente aos fios, sobre e sob estes últimos. Os fios são cortados e amarrados, tanto no rolo recém produzido quanto nos fios remanescentes, que serão o início do próximo rolo. O rolo pronto é amarrado as pontas dos fios anteriormente amarradas e embalado. O elevador hidráulico da urdideira abaixa o rolo sobre o piso e com um paleteira o rolo é levado até a plataforma de uma balança eletrônica, para ser pesado e etiquetado. No caso da urdideira mais moderna, não se utiliza a paleteira, pois a balança está a cerca de 5,0 metros do equipamento. Neste caso o rolo é rolado até a plataforma de pesagem. O peso de fio contido no rolo varia de acordo com o título (peso de fio por unidade de comprimento), do comprimento de fio enrolado e do número de fios enrolados. Como exemplo pode-se citar que, durante uma das produções acompanhadas, o rolo produzido no equipamento 4 com 1008 fios de poliamida foi de 295 Kgf em um rolo cuja tara era de 344 Kgf, sendo a velocidade de enrolamento de 375 metros por minuto. Neste ritmo são produzidos na engomadeira 4 cerca de 5 rolos por turno de trabalho

Ao iniciar a produção de um novo rolo o engomador, na posição agachada, lixa a lateral interna das flanges do rolo, pois no manuseio dos rolos, devido a batidas ou ao fato de flanges terem sido arranhadas, podem ter surgido irregularidades superficiais que gerarão pontos de atrito nos quais os fios poderão se romper durante os processos de enrolamento e desenrolamento.

Todas as operações desenvolvidas são feitas em pé, não havendo local para sentar.

6.6.1.3 Reunidor (fábrica 5)

O reunidor opera a reunideira, que reúne e enrola simultaneamente os fios provenientes de diversos rolos em um único rolo. Por exemplo, 10 rolos com 1008 fios produzirão rolos com 10080 fios. As composições usuais são de 8, 9, 10, 11 e 12 rolos. São 2 reunidores em cada turno de trabalho.

Os rolos primitivos (com menor número de fios) são colocados sobre cavaletes na estrutura da reunideira, utilizando-se uma talha elétrica.

No cavalete cada rolo dispõe de um conjunto motor-redutor que o aciona, além do acionamento do rolo reunido, composto pelos demais rolos primitivos.

No início da operação, o reunidor puxa de cada um dos rolos, os fios até a pua, que é um pente de passagem dos fios antes destes chegarem à reunideira. Os fios são mantidos em posição por varas, que são hastes de aço, semelhantes a uma alavanca, com cerca de 1,80 m de comprimento e 5 cm de diâmetro. A função das varas é dividir o número de fios, fazendo com que em uma mesma passagem de pua, os diversos fios vindos dos rolos primitivos, possam se acomodar corretamente.

A preparação dos rolos demora cerca de 4 horas. A operação de reunir propriamente dita demora, para 8064 fios, cerca de 1,5 hora. Durante o enrolamento o reunidor faz 3 controles de dureza do rolo, com um medidor de dureza. Caso a dureza esteja excessiva, isto significa que a tensão de enrolamento é muito grande, o que pode ser decorrente da diferença de velocidades entre os motores-redutores dos rolos primitivos e o motor-redutor da reunideira.

A tensão mecânica dos fios é controlada 3 vezes ao longo do processo de formação, utilizando-se um medidor de tensão mecânica do fio. O acompanhamento da produção é contínuo, com o reunidor constantemente se dirigindo aos rolos primitivos e voltando à reunideira (cerca de 60 m entre ida e volta).

A distribuição do fio na largura do rolo reunido é feita por um dispositivo pantográfico acionado manualmente. Ao final do rolo, são passados pedaços de madeira chata ao longo da largura os fios, preservando a distribuição dos mesmos nas passagens da pua. Um destes pedaços de madeira é utilizado para passar um fio que servirá como guia para operação de engrupamento (vide abaixo). Este fio

transversal é mantido no rolo e as madeiras são retiradas. O rolo pronto é embalado e pesado, sendo colocado com talha elétrica sobre um carrinho que o reunidor empurra até a área externa o setor (cerca de 100 m, entre ida e volta).

O ato de puxar os fios bem como as operações de colocação de pedaços de madeira e colocação do fio para agrupar os fios é feito por 2 reunidores (a outra reunideira permanece parada durante estas operações). Há reunidores que desempenham a função de engomadores bem como há engomadores que desempenham a função de reunidores.

Ao se iniciar o próximo rolo este é lixado. Os reparos nos fios são feitos nas posições curvadas ou agachadas, dependendo a posição na qual o reunidor faça o reparo.

Todas as operações desenvolvidas são feitas em pé, não havendo local para sentar.

6.6.1.4 Tecelão/Tecelã (fábricas 1 e 2)

A(o) tecelã(o) supervisiona o funcionamento de até 4 teares simultaneamente, intervindo no funcionamento da máquina somente em caso de rompimento de fios ou tecido ou do término da fabricação da peça de tecido.

Quando há ocorrência de fio quebrado ou tecido danificado, a(o) tecelã(o) desliga a máquina, identifica o(s) fio(s) rompidos e, utilizando agulha e tesoura, recompõe o fio dando um nó ou costura o tecido danificado e coloca em seguida a máquina em funcionamento. Uma máquina do tipo Kettenstuhl, por exemplo, de 4760 agulhas, pode utilizar, simultaneamente, até 9520 fios. O reparo é feito em posição inclinada ou curvada, de acordo com a posição do fio rompido.

As máquinas mais modernas e rápidas da fábrica 1 dispõem de sistemas auxiliares de acompanhamento de produção que, através de um sistema de comparação óptica de varredura (“*scanner*”), compara a imagem do tecido fabricado com o padrão, desligando a máquina automaticamente em caso de divergência. Todos os “*scanners*” encontravam-se desligados, a maior parte, segundo informações obtidas, por estarem quebrados. Outro equipamento disponível nestas máquinas são

feixes de raios “*laser*” que, se forem interceptados por fios rompidos, desligam a máquina automaticamente. Em apenas uma das máquinas este tipo de dispositivo funcionava corretamente, estando nas demais, segundo informações obtidas, quebrados. Das 10 máquinas da fábrica 2, 6 dispõem do dispositivo de parada a “*laser*” para fios rompidos.

A(o) tecelã(o) anota cada parada e o respectivo tempo, fazendo o mesmo quando do início e do término da fabricação de uma peça de tecido. Quando não há nenhuma ocorrência nas máquinas a(o) tecelã(o) fica se deslocando de uma máquina para outra, acompanhando a produção. A distância máxima entre máquinas sob a supervisão de um mesmo tecelão é de 15 metros.

O tempo para a fabricação de um rolo de tecido varia de acordo com o tipo de máquina utilizado e a quantidade de tecido produzido, variando entre 8 horas e 3 dias. A retirada do rolo de tecido pronto, que chega a pesar 30 Kgf, é feita pelo tecelão e um auxiliar de produção.

Todas as operações desenvolvidas pela(o) tecelã(o) são feitas em pé, não havendo local para sentar.

As trocas de agulhas e outros componentes e o abastecimento de fios são executados por outros trabalhadores na fábrica 1. O abastecimento de fios na fábrica 2, com troca de conjuntos que pesam até 1000 Kgf, é feito pelos próprios tecelões, utilizando-se de uma talha manual e de um dispositivo em forma de 2 letras “j” que se acopla ao eixo. A instalação deste dispositivo, de cerca de 1,5 m de comprimento, é fundamental para erguer a carga, que de outra forma ficaria desbalanceada e poderia cair. A colocação do dispositivo é dificultada pelo fato deste ser rígido, sendo necessário acertar a posição dos dois “j” simultaneamente, operando a talha manual.

Todas as operações desenvolvidas são feitas em pé, não havendo local para sentar.

6.6.1.5.Tecelão (fábrica 3)

O tecelão supervisiona o funcionamento de até 6 teares circulares simultaneamente, intervindo no funcionamento da máquina somente em caso de rompimento de fios ou tecido, quando utiliza agulha e tesoura, ou do término da fabricação da peça de tecido.

O tear circular produz um tecido tubular, composto de fios sintéticos. São cerca de 5200 agulhas que efetuam os movimentos de produção do tecido. A matéria-prima vem de bobinas de fios. Cada bobina pesa cerca de 7,0 Kgf. Em caso de ruptura de fio, a máquina pára automaticamente, indicando ao tecelão a posição na qual ocorreu a ruptura. Cada parada e o respectivo tempo para correção são registrados automaticamente pelo computador existente na máquina, que posteriormente envia esta informação ao computador do setor de controle de produção.

O tecido formado é enrolado no interior da máquina e quando é atingido o comprimento pré-determinado, a máquina desliga-se automaticamente. O tecelão para remover o tecido precisa abaixar-se e colocar parte do próprio tronco no interior da máquina, para poder ter acesso e deslocar o rolo pronto. O rolo de produto acabado pesa cerca de 20 Kgf, variando de acordo com o tipo de tecido, de fio e comprimento do produto acabado. Durante o processo de fabricação o tecelão curva-se em média uma vez a cada 10 minutos em cada máquina sob sua supervisão para visualizar a condição do tecido que está sendo fabricado.

6.6.1.6Tecelã(o) (fábricas 4 e 5)

Cada tecelã(o) da fábrica 4 controla entre 16 e 24 teares, em dois corredores vizinhos. São 4 tecelões por turno.

Os teares da fábrica 4 são do tipo jato de ar. O tecido é formado a partir do rolo de urdume, que contém por volta de 9000 fios e o fio transversal (de trama) que é inserido por meio de jato de ar. O jato de ar é controlado por diversas válvulas existentes ao longo da largura do tear. Quando a válvula é aberta o ar liberado cria

uma região de depressão e, por efeito venturi, o fio de trama é arrastado ao longo da largura dos fios de urdume. Com a execução dos movimentos lineares do tear, o tecido é formado.

Os tecidos produzidos na fábrica 4 são do tipo misto, com fios de algodão na trama e fios sintéticos (como poliamida e poliéster entre outros) no urdume. Os tecidos são utilizados na fabricação de roupas sociais, como calças e camisas. Há deposição de poeira de algodão sobre todos os teares e sobre o piso. É feita varrição de 2 a 3 vezes por turno. Os trabalhadores não utilizam equipamentos de proteção respiratória pois, segundo informação obtida no setor de segurança do trabalho, a concentração de poeira no ambiente é monitorada anualmente e está abaixo do parâmetro legal de $0,2\text{mg/m}^3$ (ACGIH 2002).

A(o) tecelã(o) da fábrica 5 controla 30 teares simultaneamente, em dois corredores vizinhos. São 5 tecelões por turno.

Os teares da fábrica 5 são do tipo jato de água e por isto só trabalham com fios sintéticos. O tear tem um rolo de fios urdidos, proveniente da reunideira. São cerca de 9000 fios reunidos em cada rolo de urdume. O fio transversal de formação do tecido, conhecido por trama é inserido por um jato d'água, por efeito venturi, ou seja, a água com pressão passa por uma região na qual se forma uma depressão e nesta região está o fio de trama, que é arrastado pela água, até a atravessar toda a largura dos fios do urdume. A água é extraída de poços artesianos e tratada. O consumo de água no setor de tecelagem é de aproximadamente 17 m^3 por hora e a água utilizada nos teares, contendo resina, não é reaproveitada, sendo diretamente lançada diretamente no sistema de captação de esgoto.

Os tecidos produzidos destinam-se à fabricação de roupas esportivas (calções, agasalhos e camisetas entre outros).

Os teares dispõem de dispositivos de parada de em caso de ruptura de fios, com sinalização correspondente. A(o) tecelã(o) vê a indicação luminosa do tipo de defeito e já parte para a correção apropriada. Enquanto não há defeitos a corrigir a(o) tecelã(o) caminha entre as máquinas, verificando principalmente o defeito conhecido como “trama-mole”: o fio de trama está com um a tensão diferente (maior ou menor) do que a necessária.

Como os fios são todos brancos, o controle visual de quebras de fios ou má-formação de tecido não é possível, sendo feito por tato. A(o) tecelã(o) caminha entre os teares e passa a mão sobre o tecido em produção e sobre o rolo produzido. Dependendo da altura da(o) tecelã(o), o trabalhador(a) anda com o tronco fletido frontal ou lateralmente para fazer esta inspeção. Quando faz a inspeção no rolo que está sendo fabricado, fica agachada(o). Na fábrica 4 a distância entre o primeiro e o último teares sob supervisão de um mesmo tecelão é de cerca de 45 metros. Na fábrica 5 esta distância é de cerca de 75 metros.

As quebras de fio são corrigidas pelo tecelão desde que não envolvam mais do que 5 fios rompidos. As correções são sempre feitas na posição curvada ou agachada. Nos casos de reparos mais demorados ou que envolvam mais fios, o tecelã(o) faz um registro escrito em uma planilha própria, no centro do setor, e entra em ação a(o) suplente (vide abaixo).

Quando o tear pára, o duto d'água de inserção da trama esvazia-se. A cada vez que os tear é recolocado em funcionamento, a(o) tecelã(o) completa o nível d'água no duto, acionando um pedal que bombeia água até o duto. São de 3 a 5 acionamentos que a(o) tecelã(o) faz em cada tear recolocado a funcionar.

Quando o tear produz o comprimento pré-determinado de tecido, ele desliga-se automaticamente. Neste instante a(o) tecelã(o) troca o fio de trama branco por um de cor preta e permite que ele assim funcione durante um ou dois minutos. Com isto forma-se uma faixa preta no tecido, que permite visualizar defeitos de tecelagem ou de tensão nos fios e facilita a operação de corte do tecido, feita manualmente pela(o) tecelã(o). Em um turno típico a(o) tecelã(o) encerra a produção de cerca de 4 rolos de tecido.

A(o) tecelã(o) substitui e emenda as bobinas de fio de trama dos teares sob sua responsabilidade. São bobinas de cerca de 7,0 Kgf cada.

Ao final do turno a(o) tecelã(o) completa a folha de produção do tear, indicando o número do contador de metros do tear no horário da troca de turno.

A colocação e retirada dos rolos de urdume e de produto acabado são feitas por outros trabalhadores. A troca de desenhos de produtos e o liçamento (passagem dos fios pelos elementos de tecelagem do tear) é feita por outros trabalhadores.

Todas as operações desenvolvidas são feitas em pé, não havendo local para sentar.

6.6.1.7 Suplente (fábrica 5)

A (o) suplente é um(a) tecelã(o) que está à disposição da equipe do turno, substituindo-a(o) nos horários de refeição ou outras ausências. São 2 suplentes por turno.

A(o) suplente circula por todo o salão da tecelagem, atendendo qualquer tear que esteja parado, ou que tenha sido feito o registro de chamado de suplente, conforme descrito no item anterior. A(o) suplente executa todas as mesmas funções dos tecelões.

Todas as operações desenvolvidas são feitas em pé, não havendo local para sentar.

6.6.1.8 Engrupador (fábricas 4 e 5)

O engrupador tem como função primeira a união entre o rolo de urdume que está acabando com o novo rolo e urdume que será montado no tear. Trata-se portanto da ligação (com um nó) de cada um dos pares fios.

O engrupador utiliza-se de um dispositivo de engrupagem, que se constitui de uma plataforma dupla de aproximação de fios. De um lado são fixos todos os fios do rolo que terminou. Do outro lado são fixos todos os fios do rolo que está começando, deixando o fio transversal (vide a descrição da função de reunidor) exposto.

As duas superfícies de fios são aproximadas e corre, sobre um par de cremalheiras posicionadas paralelamente aos fios, um carrinho elétrico com um dispositivo que faz os nós sobre as duas linhas de fios, utilizando o fio transversal como guia. A montagem do dispositivo leva cerca de 45 minutos e a confecção dos nós e desmontagem outros 30 minutos. A maior parte da montagem é feita m posição agachada e as demais m posição curvada. Quando o engrupador não está realizando a operação descrita, trabalha como suplente ou tecelão. Durante o período de observação 30 teares estavam desligados no caso da fábrica 5 e 12 no caso da fábrica

4, e por isto as engrupadores trabalhavam como suplentes e tecelões. Todo engrupador pode trabalhar como tecelão ou tecelão, mas a recíproca não é verdadeira.

A instalação do novo rolo de urdume bem como a remoção do rolo terminado são feitas por outros trabalhadores.

Todas as operações desenvolvidas são feitas em pé, não havendo local para sentar.

6.6.2 Características físicas dos locais de trabalho

6.6.2.1 Fábrica 1

A área do setor de urdimento é de cerca de 400 m², com um pé-direito de 10,0 m. As paredes são de tijolos, pintadas na cor branca, com uma barra de cor cinza a 1,5 m do piso. O piso é de concreto. O teto é de telhas de fibrocimento. O forro é de painéis de lã de vidro revestidas com PVC (policloreto de vinila), posicionado a 5,0 m do piso. O ambiente é iluminado por lâmpadas mistas de 500 watts, havendo iluminação suplementar fluorescente sobre cada urdideira. A umidade do ar é controlada por um sistema de ventilação e umidificação de ar. Há 2 urdideiras, sendo que no momento das medições 1 delas estava desligadas, por falta de pedidos.

A área do setor de tecelagem é de cerca de 600 m², com um pé-direito de 10,0 m. As paredes são de tijolos, pintadas na cor branca, com uma barra de cinza a 1,5 m do piso. Uma das paredes tem janelas fechadas de cerca de 50 cm de altura ao longo de cerca de 30 m na parte superior. O piso é de concreto. O teto é de telhas de fibrocimento. O forro é de painéis de lã de vidro revestidas com PVC, posicionado a 5,0 m do piso. O ambiente é iluminado por lâmpadas mistas de 500 watts, havendo iluminação suplementar fluorescente sobre cada tear. A umidade do ar é controlada por um sistema de ventilação e umidificação de ar. A umidade é controlada dentro do próprio sistema de distribuição do ar ventilado. Há 21 teares tipo Kettenstuhl (9 estavam desligados, por falta de pedidos, no momento das medições), 18 teares tipo Raschel e Jacquard mecânicos (11 estavam desligados, por falta de pedidos, no momento das medições), 2 teares tipo Jacquard eletrônicos (1 estava desligado, por falta de pedidos, no momento das medições), estes dentro de um sala a parte, com sistema de ar condicionado e um tear tipo tramadeira, com inserção lateral de trama.

6.6.2.2 Fábrica 2

A área do setor de urdimento é de cerca de 270 m², com um pé-direito de 4,0 m. As paredes são de tijolos, pintadas na cor branca, com uma barra de cor verde a 1,5 m do piso. O piso é de concreto. O teto é de telhas de fibrocimento. Não há forro. O ambiente é iluminado por lâmpadas mistas de 500 watts, havendo iluminação suplementar fluorescente sobre cada urdideira. O setor localiza-se no segundo andar do prédio da tecelagem. O acesso é feito por escada, sendo que os carretéis, cheios e vazios, são transportados por elevador. Há 3 urdideiras, sendo que no momento das medições 2 delas estavam desligadas, por falta de pedidos. A área atrás da urdideira 1 é aberta para um pátio interno, o que possibilita a ventilação do setor. As janelas existentes são todas pintadas de branco e são mantidas permanentemente fechadas

A área do setor de tecelagem é de cerca de 300 m², com um pé-direito de 4,0 m. As paredes são de tijolos, pintadas na cor branca, com uma barra de cor verde a 1,5 m do piso. Uma das paredes tem 4 janelas fechadas de cerca de um metro de altura e 2 janelas permanentemente abertas, além de 1 ventilador insuflador e 2 ventiladores exaustores, estando os três localizados na mesma parede, na qual se localizam as janelas. Nas demais paredes não há janelas. O piso é de concreto. O forro é a laje que sustenta o setor de urdimento, no andar superior. O ambiente é iluminado por lâmpadas fluorescentes, havendo iluminação suplementar fluorescente sobre cada tear. Há 10 teares tipo Kettenstuhl, dos quais 4 estavam desligados no momento dos levantamentos de campo, por falta de pedidos.

6.6.2.3 Fábrica 3

A área do setor de tecelagem é de cerca de 900 m², com um pé-direito de 3,5 m. Cerca de 300 m² são utilizados para estoque de tecidos acabados. As paredes são de tijolos, pintadas na cor branca, com uma barra de cor cinza a 1,5 m do piso. O piso é de concreto. O ambiente é iluminado por lâmpadas fluorescentes, havendo iluminação suplementar fluorescente sobre cada tear. O setor localiza-se no primeiro andar do prédio cujo andar térreo é ocupado pelo setor de tinturaria, que inclui a parte de tingimento e de ramas. Nas 3 ramas queima-se gás, para, por aquecimento,

polimerizar a resina que impregna os tecidos, termofixando-os. Uma parte dos gases da termofixação, por convecção natural, acaba penetrando no setor de tecelagem. A existência do sistema de exaustão no setor de tecelagem, devido à leve depressurização criada no ambiente, facilita ainda mais a entrada dos efluentes gasosos, resultantes da polimerização, no setor de tecelagem. O sistema de exaustão de ar, consiste de 10 bocas de exaustão verticais, ligadas a exaustores individuais instalados no telhado do prédio. O ar externo penetra no setor através de aberturas de 1,50 metro de altura ("*bris-soleil*") existentes em 3 dos 4 lados do setor de tecelagem. Há 28 teares circulares, dos quais 7 estavam desligados no momento dos levantamentos de campo, por falta de pedidos.

6.6.2.4 Fábrica 4

A área do setor de tecelagem é de cerca de 1200 m², com um pé-direito de 5,0 m. As paredes são de tijolos, pintadas na cor branca, com um barra de cor cinza a 1,5 m do piso. Não há janelas. O piso é de concreto. O teto é de telhas de fibrocimento. Não há forro, sendo as telhas de fibrocimento. O ambiente é iluminado por lâmpadas mistas de 500 watts, havendo iluminação suplementar fluorescente sobre cada tear. A umidade do ar é controlada por um sistema de ventilação e umidificação de ar. O sistema de ventilação é composto por um ventilador de insuflação, que se encontrava desligado durante os levantamentos de campo, e 6 ventiladores de exaustão, localizados no teto. A umidificação é feita por um sistema de aspersão que, em função da indicação de umidade de um higrômetro, lança mais umidade no ar, na forma de neblina. Há 84 teares tipo jato de ar, dos quais 12 não estavam funcionando no momento dos levantamentos de campo, por falta de pedidos e 9 teares novos encontravam-se em fase de instalação. Pelo fato de operar com tecidos mistos de algodão, há um sistema móvel automático de aspiração de poeira, para cada duas fileiras de teares.

6.6.2.5 Fábrica 5

A área do setor de urdimento é de cerca de 2300 m², com um pé-direito de 8,0 m. As paredes são de tijolos, pintadas na cor branca, com uma barra de cor cinza a 1,5 m do piso. O piso é de concreto. O teto é de telhas de fibrocimento. O forro é de painéis metálicos, revestidos com materiais termicamente isolantes posicionados a 5,0 m do piso. O ambiente é iluminado por lâmpadas mistas de 500 watts, havendo iluminação suplementar fluorescente sobre cada urdideira e cada reunideira. A umidade e a temperatura do ar da área de gaiolas do urdimento são controladas por um sistema de ar condicionado e de umidificação de ar. O sistema de ar condicionado, regulado para um temperatura de bulbo seco de 22 ° C, estava desligado durante os levantamentos de campo. A umidificação é feita por um sistema de aspersão que, em função da indicação de umidade de um higrômetro, lança mais umidade no ar, na forma de neblina. Na área de engomagem e polimerização de fios há um sistema de exaustão composto por coifa e exaustor sobre cada um das 4 unidades. Na área das reunideiras e operação das urdideiras, há janelas abertas para o lado externo da empresa. Há 4 urdideiras, e 2 reunideiras, sendo que no momento das medições 1 urdideira estava desligada, por falta de pedidos.

A área do setor de tecelagem é de cerca de 2700 m², com um pé-direito de 10,0 m. As paredes são de tijolos, pintadas na cor branca, com uma barra de cor cinza a 1,5 m do piso. Há janelas em 3 das 4 paredes, na parte superior. As janelas estão pintadas e são mantidas permanentemente fechadas. O piso é de concreto. O teto é de telhas de fibrocimento. O ambiente é iluminado por lâmpadas mistas de 500 watts, havendo iluminação suplementar fluorescente sobre cada tear. A umidade do ar é controlada por um sistema de ventilação e umidificação de ar. A insuflação é feita por 8 ventiladores localizados no teto e a exaustão através de 30 telhas tipo clarabóia. A umidificação é feita por um sistema de aspersão que, em função da indicação de umidade de um higrômetro, lança mais umidade no ar, na forma de neblina. Há 150 teares tipo jato d'água, dos quais 120 encontravam-se em operação no momento dos levantamentos de campo, estando os demais desligados, por falta de pedidos.

Tabela 133- Nível de pressão sonora (NPS), índice de bulbo úmido – termômetro de globo (IBUTG) e iluminamento em setores da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Setor	Localização ⁶	NPS ((dB(A))	IBUTG	Iluminamento (lux)
urdimento	urdideira 1	85,3	23,1	1182
	urdideira 2	80,9	23,1	750
	gaiola 1	80,9	-	160
	gaiola 2	82,3	-	132
tecelagem	kettenstuhl 1	96,5	23,4	580
	kettenstuhl 2	95,6	23,7	470
	kettenstuhl 3	92,1	23,7	260
	kettenstuhl 4	95,6	22,9	500
	raschel	82,3	22,5	427
	tramadeira	89,7	23,2	332
	jacquard eletrônica	92,7	-	643

1) Temperatura de bulbo seco externa: 30,7° C

2) Kettenstuhl: 12 máquinas funcionando e 9 desligadas

3) Raschel e jacquard mecânicas: 7 máquinas funcionando e 11 desligadas

4) Jacquard eletrônica: 1 máquina funcionando e 1 desligada

5) 16 máquinas desativadas

6) Urdimento: 1 máquina funcionando e 1 desligada (urdideira 2)

7) Vide anexo 8

Tabela 134- Nível de pressão sonora (NPS), índice de bulbo úmido – termômetro de globo (IBUTG) e iluminamento em setores da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Setor	Localização ⁴	NPS ((dB(A))	IBUTG	Iluminamento (lux)
urdimento	urdideira 1	71,0	-	204
	urdideira 2	74,3	18,1	203
	urdideira 3	73,6	18,5	192
tecelagem	kettenstuhl 1	91,4	20,6	360
	kettenstuhl 2	91,1	20,3	465
	kettenstuhl 3	89,4	18,5	245
	kettenstuhl 4	85,5	19,3	514

1) Temperatura de bulbo seco externa: 19,5° C

2) Kettenstuhl: 6 máquinas funcionando e 4 desligadas

3) Urdimento: 2 máquinas funcionando e 1 desligada (urdideira 1)

4) Vide anexo 9

Tabela 135- Nível de pressão sonora (NPS), índice de bulbo úmido – termômetro de globo (IBUTG) e iluminamento em setores da fábrica têxtil 3, São Paulo, 2003.

Setor	Localização ³	NPS ((dB(A))	IBUTG	Iluminamento (lux)
tecelagem	tear 1	82,5	25,5	216
	tear 2	81,2	25,2	154
	tear 3	84,5	24,7	145
	tear 4	82,5	25,2	230
	tear 5	84,0	24,4	139
	tear 6	83,6	25,0	185

1) Temperatura de bulbo seco externa: 28,0° C

2) Teares circulares: 21 máquinas funcionando e 7 desligadas

3) Vide anexo 10

Tabela 136- Nível de pressão sonora (NPS), índice de bulbo úmido – termômetro de globo (IBUTG) e iluminamento em setores da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Setor	Localização ³	NPS ((dB(A))	IBUTG	Iluminamento (lux)
tecelagem	tear 1	97,3	20,6	230
	tear 2	97,3	22,2	230
	tear 3 (novo)	102,7	21,6	232
	tear 4	95,9	23,6	219
	tear 5	94,3	24,9	221
	tear 6	93,6	23,7	275
	tear 7	95,5	23,5	216

1) Temperatura de bulbo seco externa: 27,4° C

2) Teares a jato de ar: 63 máquinas funcionando, 12 desligadas e 9 em instalação

3) Vide anexo 11

Tabela 137- Nível de pressão sonora (NPS), índice de bulbo úmido – termômetro de globo (IBUTG) e iluminamento em setores da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Setor	Localização ⁷	NPS ((dB(A))	IBUTG	Iluminamento (lux)
urdimento	urdideira 1	83,4	22,1	399
	urdideira 2	84,5	-	343
	urdideira 3	83,4	-	258
	urdideira 4	84,2	-	210
	reunideira 1	83,1	-	320
	reunideira 2	83,4	-	282
	engomagem 1	85,6	28,3	200
	engomagem 2	83,5	-	230
	engomagem 3	83,9	-	180
	engomagem 4	81,7	-	167
	gaiola 1	71,7	20,9	170
	gaiola 2	69,3	-	380
	gaiola 3	68,4	-	290
	gaiola 4	67,5	-	275
tecelagem	tear 1	98,4	23,2	350
	tear 2	97,8	-	396
	tear 3	98,6	-	372
	tear 4	98,5	21,1	450
	tear 5	96,8	-	320
	tear 6	96,8	-	250
	tear 7	95,4	21,3	400
	tear 8	95,6	-	409
	corredor	96,9	22,3	185

1) Temperatura de bulbo seco externa: 27,4° C

2) Temperatura de bulbo seco na área de engomagem 33,5° C

3) Temperatura de bulbo seco na área das urdideiras 26,9° C

4) Urdideiras: 3 máquinas funcionando e 1 desligada.

5) Reunideira: 2 máquinas funcionando

6) Teares a jato de ar: 63 máquinas funcionando, 12 desligadas e 9 em instalação

7) Vide anexo 12

Tabela 138- Principais aspectos físicos do questionário AET- Análise Ergonômica do Trabalho para funções nas fábricas têxteis 1,2 e 3, São Paulo, 2003.

Questão AET	urdidor(a)¹	tecelã(o)²
40S-Uso de equipamentos móveis (tesouras, etc)	5	5
70E-Iluminação	0 (apropriada)	0 ³ (apropriada) 2 ⁴ (apropriada de 1/3 a 2/3 do tempo) 4 ⁵ (inadequada + de 2/3 do tempo)
71E-Temp.(varia entre 1/10 e 1/3 do turno) -	1 (forma leve)	1 (forma leve)
73E-Ruído	4 (próximo ao limite permitido + de 2/3 do tempo)	5 (acima do limite permit. + de 2/3 do tempo)
79D-Incômodo causado por EPIs	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)

1) fábrica 1 e fábrica 2 2) fáb.1, fábrica 2 e fábrica 3 3) fábrica 1 4) fábrica 2 5) fáb.3

Tabela 139- Principais aspectos físicos do questionário AET- Análise Ergonômica do Trabalho para funções nas fábricas têxteis 4 e 5, São Paulo, 2003.

Questão AET	engomador¹	reunidor¹	tecelã(o)²	suplente¹	engrupador²
40S-Uso de equipamentos móveis (tesouras, etc)	5	5	5	5	5
70E-Iluminação	2 (apropriada de 1/3 a 2/3 do tempo)	2 (apropriada de 1/3 a 2/3 do tempo)	2 ¹ (apropriada de 1/3 a 2/3 do tempo) 4 ³ (inadequada + de 2/3 do tempo)	2 (apropriada de 1/3 a 2/3 do tempo)	2 ¹ (apropriada de 1/3 a 2/3 do tempo) 4 ³ (inadequada + de 2/3 do tempo)
71E-Temp.(varia entre 1/10 e 1/3 do turno) -	2 (variação significativa)	1 (forma leve)	1 (forma leve)	1 (forma leve)	1 (forma leve)
73E-Ruído	4 (próximo ao limite permitido + de 2/3 do tempo)	4 (próximo ao limite permitido + de 2/3 do tempo)	5 (acima do limite permit. + de 2/3 do tempo)	5 (acima do limite permit. + de 2/3 do tempo)	5 (acima do limite permit. + de 2/3 do tempo)
79D-Incômodo causado por EPIs	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)

1) fábrica 5 2)fábrica 4 e fábrica 5 3)fábrica 4

Tabela 140- Principais aspectos físicos do questionário AET- Análise Ergonômica do Trabalho para funções nas fábricas têxteis 1,2 e 3, São Paulo, 2003.

Questão AET	urdidor(a)¹	tecelã(o)²
62E-Trabalho sentado	0	0
174E-Tempo de ciclo	1 (superior a 45 minutos)	1 (superior a 45 minutos)
202D-Tempo em posição ereta	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)
203D-Tempo em posição agachada ou ajoelhada	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)
204D-Tempo em posição ereta/inclinada.	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)
205D-Tempo de esforço muscular com dedos e antebraços	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)
209D-Tempo de esforço muscular c/ apoio músculos pélvicos	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)
210D-Tempo de utilização do sistema mão-dedo	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)
211D-Tempo de utilização do sistema mão-braço	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)

1) fábrica1 e fábrica 2 2) fábrica1, fábrica 2 e fábrica 3 3) fábrica 1 4) fábrica 3

Tabela 141- Principais aspectos físicos do questionário AET- Análise Ergonômica do Trabalho para funções nas fábricas têxteis 4 e 5, São Paulo, 2003.

Questão AET	engomador¹	reunidor¹	tecelã(o)²	suplente 1	engrupador 2
62E-Trabalho sentado	0	0	0	0	0
174E-Tempo de ciclo	1 (superior a 45 minutos)	1 (superior a 45 minutos)	1 (superior a 45 minutos)	1 (superior a 45 minutos)	1 (superior a 45 minutos)
185S- Reconhecimento de aspereza superficial (0 a 5)	0	0	4	4	4
202D-Tempo em posição ereta	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)
203D-Tempo em posição agachada ou ajoelhada	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)
204D-Tempo em posição ereta/inclinada.	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)
205D-Tempo de esforço muscular com dedos e antebraços	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)
207D- Tempo de esforço muscular com pés e pernas	0	0	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)
209D-Tempo de esforço muscular c/ apoio músculos pélvicos	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)	5 (ao longo de todo turno)
210D-Tempo de utilização do sistema mão-dedo	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)	3 (entre 30 e 60 % do turno)
211D-Tempo de utilização do sistema mão-braço	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)	1 (menos de 10 % do turno)

1) fábrica 5 2)fábrica 4 e fábrica 5

6.7 Entrevistas individuais

Tabela 142- Número e porcentagem de trabalhadores entrevistados de fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

	Participantes	Entrevistados	%
fábrica 1	21	12	57,1
fábrica 2	11	5	45,4
fábrica 3	13	7	53,8
fábrica 4	23	13	56,5
fábrica 5	58	33	56,9
grupo 1	45	24	53,3
grupo 2	81	46	56,7
total	126	70	55,5

Grupo 1: fábricas 1, 2 e 3. Grupo 2: fábricas 4 e 5.

Tabela 143- Características demográficas de trabalhadores entrevistados de fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

	idade anos (dp)	escolaridade anos (dp)	% gênero masculino-m feminino f	%estado civil ¹	número médio filhos (dp)	idade média filhos anos (dp)
fábrica 1	35,6 (7,1)	6,6 (2,4)	76,1 m 23,9 f	85,7 c 14,3 s	1,1 (0,3)	8,6 (5,9)
entrevista 1	34,4 (5,9)	6,5 (2,9)	75,0 m 25,0 f	91,7 c 8,3 s	2,1 (1,2)	6,2 (3,4)
fábrica 2	43,9 (10,9)	5,3 (2,1)	100,0 m	100,0 c	2,2 (1,0)	12,5 (8,4)
entrevista 2	47,8 (11,3)	4,6 (2,6)	100,0 m	100,0 c	2,6 (1,1)	15,2 (11,2)
fábrica 3	31,5 (9,7)	8,1 (2,6)	100,0 m	92,3 c 7,7 s	2,3 (1,7)	7,6 (7,0)
entrevista 3	32,3 (9,9)	8,4 (2,5)	100,0 m	85,7 c 14,3 s	1,7 (0,5)	7,9 (8,3)
fábrica 4	35,8 (7,4)	12,2 (8,4)	56,5 m 34,5 f	56,5 c 39,1 s 4,4 sp	1,8 (0,7)	10,2 (5,8)
entrevista 4	35,9 (8,1)	9,5 (6,7)	53,9 m 46,1 f	69,2 c 23,1 s 7,7 sp	1,8 (0,8)	10,9 (6,3)
fábrica 5	34,0 (7,3)	8,9 (5,9)	96,6 m 3,4 f	84,5 c 12,1 s 3,4 sp	1,9 (0,7)	8,2 (4,7)
entrevista 5	34,5 (6,7)	9,6 (6,3)	93,9 m 5,1 f	87,9 c 12,1s	1,8 (0,8)	8,4 (4,7)

1)c-casados, s-solteiros, sp-separados .

Tabela 144- Características do trabalho de trabalhadores entrevistados de fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

	tempo empresa anos (dp)	% setor ¹	%função ²	% turno ³
fábrica 1	9,4 (7,7)	14,3 u 85,7 t	14,3 u 85,7 t	47,7 m 38,1 t 14,3 n
entrevista 1	9,8 (7,6)	25,0 u 75,0 t	25,0 u 75,0 t	50,0 m 33,0 t 17,0 n
fábrica 2	8,5 (7,2)	36,4 t 63,6 t	36,4 u 63,6 t	54,6 d 45,4 n
entrevista 2	9,5 (9,3)	20,0 u 80,0 t	20,0 u 80,0 t	40,0 d 60,0 n
fábrica 3	2,5 (1,8)	100,0 t	100,0 t	61,5 d 38,5 n
entrevista 3	2,3 (1,5)	100,0 t	100,0 t	57,1 d 42,9 n
fábrica 4	6,5 (2,7)	100,0 t	73,9 t 26,1 e	30,4 m 34,8 t 34,8 n
entrevista 4	6,2 (3,2)	100,0 t	76,9 t 23,1 e	30,8 m 30,8 t 38,4 n
fábrica 5	6,8 (2,6)	43,1 u 56,9 t	31,0 t 12,1 e 13,8 s 27,6 eng 15,5 r	(4)
entrevista 5	6,7 (2,6)	42,4u 57,6 t	39,4 t 12,1 e 6,1 s 27,3 eng 18,2 r	(4)

1) t-tecelagem, u-urdimento

2) t-tecelão, u-urdidor, s-suplente, e-engrupador, eng-engomador, r-reunidor

3) m-manhã, t-tarde, n-noite, d-dia, n-noite

4) turno rodizante

Tabela 145- Conhecimento (n e %) do tema “responsabilidades social empresarial” por trabalhadores entrevistados de fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Fábrica ▶	1	2	3	4	5	Grupo 1	Grupo 2
Conhecimento	(n=12)	(n=5)	(n=7)	(n=13)	(n=33)	(n=24)	(n=46)
Sim	-	-	1 (14,3)	2 (15,4)	-	1 (4,2)	2 (4,4)
Não	12 (100,0)	5 (100,0)	6 (85,7)	11 (84,6)	33 (100,0)	23 (95,8)	44 (95,6)

Grupo 1: fábricas 1, 2 e 3. Grupo 2: fábricas 4 e 5.

Tabela 146- Avaliação da responsabilidade social empresarial (rse) por trabalhadores entrevistados de fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Fábrica ▶	1	2	3	4	5	p
Avaliação rse*	(n=12)	(n=5)	(n=7)	(n=13)	(n=33)	
Não sabe avaliar	-	-	-	1 (7,7)	9 (27,3)	
0- nenhuma	1 (8,3)	1 (20,0)	2 (28,6)	1 (7,7)	2 (8,3)	
1-pouca	1 (8,3)	-	-	-	2 (8,3)	
2- regular	2 (16,7)	3 (60,0)	-	-	-	
3- boa	5 (41,7)	1 (20,0)	4 (57,1)	6 (46,1)	9 (37,6)	
4- alta	3 (25,0)		1 (14,3)	5 (38,5)	11 (45,8)	
média** (dp) [0 a 4]	2,7 (1,2)	1,8 (1,1)	2,6 (1,1)	3,2 (0,9)	3,0 (1,3)	

* após explicação do que é rse ** excluindo-se “não sabe avaliar”.

Não há diferença significativa ($p > 0,05$) entre os valores obtidos pelas 5 fábricas na avaliação de responsabilidade social empresarial feita por seus respectivos trabalhadores.

Tabela 147- Avaliação da responsabilidade social empresarial (rse) por trabalhadores entrevistados de empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Avaliação rse	Empresa 1 (n=12)	Empresa 2 (n=12)	Empresa 3 (n=46)	<i>p</i>
Não sabe avaliar	-	-	10 (21,7)	
0- nenhuma	1 (8,3)	3 (25,0)	3 (6,5)	
1-pouca	1 (8,3)	-	2 (4,3)	
2- regular	2 (16,7)	3 (25,0)	-	
3- boa	5 (41,7)	5 (41,7)	15 (32,6)	
4- alta	3 (25,0)	1 (8,3)	16 (34,8)	
média* (dp) [0 a 4]	2,7 (1,2)	2,2 (1,1)	3,1 (1,1)	

Empresa 1: fábricas 1, empresa 2: fábricas 2 e 3; empresa3 :fábricas 4 e 5.

Não há diferença significativa ($p>0,05$) entre os valores obtidos pelas 5 fábricas na avaliação de responsabilidade social empresarial feita por seus respectivos trabalhadores.

Tabela 148- Sugestões de investimentos na área de responsabilidade social empresarial segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 1(n=12), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 9 (75,0)	-
1) manter a empresa tecnologicamente atualizada (equipamentos)	2 (40,0)
2) diversificar sua linha de produtos, atendendo novos clientes	1 (20,0)
3) produzir produtos de qualidade	1 (20,0)
4) despoluir o córrego que passa atrás da empresa (onde a empresa lança seus efluentes líquidos)	1 (20,0)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

Tabela 149- Sugestões de investimentos na área de responsabilidade social empresarial segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 2 (n=5), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 2 (40,0)	-
1) construir e manter creches	2 (50,0)
2) ajudar moradores de rua (alimentação e abrigo)	1 (25,0)
3) doar tecidos para comunidades carentes	1 (25,0)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

Tabela 150- Sugestões de investimentos na área de responsabilidade social empresarial segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 3 (n=7), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 4 (57,1)	-
1) construir e manter praças e parques	1 (33,3)
2) contratar mais pessoas	1 (33,3)
3) dar atenção às necessidades dos clientes, fornecedores e trabalhadores	1 (33,3)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

Tabela 151- Sugestões de investimentos na área de responsabilidade social empresarial segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 4 (n=13), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 11(84,6)	-
1) gerar mais empregos na empresa	1 (50,0)
2) investir na melhoria do meio ambiente	1 (50,0)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

Tabela 152- Sugestões de investimentos na área de responsabilidade social empresarial segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 5 (n=33), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 20 (60,6)	-
1) preservação do meio ambiente	4 (26,7)
2) construir e manter creches nas comunidades locais e para funcionários	2 (13,3)
3) esportes nas comunidades locais	2 (13,3)
4) gerar mais postos de trabalho na empresa	1 (6,7)
5) alfabetização de adultos nas comunidades locais	1 (6,7)
6) educação nas comunidades locais	1 (6,7)
7) manter a empresa competitiva, produzindo o melhor tecido	1 (6,7)
8) profissionalização de jovens nas comunidades locais	1 (6,7)
9) programas de saúde nas comunidades locais	1 (6,7)
10) programa de educação de jovens carentes nas comunidades locais	1 (6,7)
11) respeitar os clientes, produzindo com qualidade e respeitando prazos de entrega	1 (6,7)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

Tabela 153- Avaliação das condições de trabalho (ct) por trabalhadores entrevistados de fábricas têxteis, São Paulo, 2003.

Fábrica ▶	1 (n=12)	2 (n=5)	3 (n=7)	4 (n=13)	5 (n=33)	<i>p</i>
Avaliação ct						
1- péssimas	-	-	-	-	-	
2- ruins	-	-	-	1 (7,7)	1 (3,0)	
3- regulares	3 (25,0)	3 (60,0)	1 (14,3)	1 (7,7)	-	
4- boas	6 (50,0)	2 (20,0)	3 (42,9)	7 (53,9)	18 (54,6)	
5- excelentes	3 (25,0)	-	3 (42,9)	4 (30,7)	14 (42,4)	
média* (dp) [1 a 5]	4,0 (0,7)	3,4 (0,6)	4,3 (0,8)	4,1 (0,9)	4,4 (0,6)	

Não há diferença significativa ($p > 0,05$) entre os valores obtidos pelas 5 fábricas na avaliação das condições de trabalho feita por seus respectivos trabalhadores.

Tabela 154- Avaliação das condições de trabalho (ct) por trabalhadores entrevistados de empresas têxteis, São Paulo, 2003.

Empresa ▶	1 (n=12)	2 (n=12)	3 (n=46)	<i>p</i>
Avaliação ct				
1- péssimas	-	-	-	
2- ruins	-	-	2 (4,4)	
3- regulares	3 (25,0)	4 (33,3)	1 (2,2)	
4- boas	6 (50,0)	5 (41,7)	25 (54,5)	
5- excelentes	3 (25,0)	3 (25,0)	18 (39,1)	
média* (dp) [1 a 5]	4,0 (0,7)	3,9 (0,8)	4,3 (0,7)	

Empresa 1: fábricas 1, empresa 2: fábricas 2 e 3; empresa3 :fábricas 4 e 5.

Não há diferença significativa ($p > 0,05$) entre os valores obtidos pelas 3 empresas na avaliação das condições de trabalho feita por seus respectivos trabalhadores.

Tabela 155- Sugestões para melhoria das condições de trabalho, segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 1 (n=12), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 2 (16,7)	-
1) melhorar o diálogo das chefias da empresa com os funcionários (conversar mais e ouvir mais o que os funcionários têm a dizer)	3 (17,7)
2) adquirir novas escadas para acesso à parte superior dos teares (existentes estão deformadas /quebradas)	2(11,7)
3) consertar (e colocar para funcionar) equipamentos de verificação de tecidos (“scanners”) e de quebra de fios (“lasers”)	1 (5,9)
4) fornecer treinamentos técnicos	2 (11,7)
5) instalar carrinhos para remover peças de produto acabado (de 20 a 30 Kgf cada)	2 (11,7)
6) estabelecer plano de carreira	1 (5,9)
7) instalar dispositivo para auxiliar no levantamento de “queijos de fio” (10 Kgf cada)	1 (5,9)
8) melhorar iluminação do setor de tecelagem	1 (5,9)
9) melhorar salários	1 (5,9)
10) ouvir as opiniões dos funcionários sobre assuntos técnicos	1 (5,9)
11) premiar sugestões e idéias apresentadas	1 (5,9)
12) reconhecer e premiar os esforços dos funcionários	1 (5,9)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

Tabela 156- Sugestões para melhoria das condições de trabalho segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 2 (n=5), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 1 (20,0)	-
1) adquirir talha elétrica para o setor de tecelagem	3 (23,0)
2) adquirir máquina novas (mais produtivas e que produzam mais tipos de produtos)	2 (15,4)
3) consertar o piso do setor de tecelagem (diversos buracos)	2 (15,4)
4) adquirir cinta para remoção de eixos com bobinas de fios dos teares	1 (7,7)
5) fornecer calçados para funcionários	1 (7,7)
6) fornecer transporte próprio da empresa para funcionários	1 (7,7)
7) melhorar conforto do refeitório(cadeiras, mesa, piso e paredes, vizinho de banheiro)	1 (7,7)
8) servir refeições	1 (7,7)
9) melhorar salário	1 (7,7)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

Tabela 157- Sugestões para melhoria das condições de trabalho segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 3 (n=7), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 0 (-)	-
1) dialogar com funcionários (conversar mais e ouvir mais o que os funcionários têm a dizer)	3 (15,8)
2) fornecer cursos e treinamentos técnicos	3 (15,8)
3) melhorar ventilação do setor (muito quente)	3 (15,8)
4) melhorar exaustão dos gases da tinturaria e ramas (gases penetram no setor)	2 (10,4)
5) melhorar salário	2 (10,4)
6) dar mais autonomia aos trabalhadores para decidirem sobre assuntos ligados à produção (confiar mais nos trabalhadores durante a execução dos serviços)	1 (5,3)
7) diminuir ruído no setor	1 (5,3)
8) mostrar importância da qualidade de vida para os funcionários	1 (5,3)
9) ouvir opinião dos trabalhadores no processo de tomada de decisão de assuntos técnicos e administrativos	1 (5,3)
10) programa de como se comportar no ambiente de trabalho (para operadores e encarregados e entre os dois grupos)	1 (5,3)
11) programa de motivação para funcionários	1 (5,3)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

Tabela 158- Sugestões para melhoria das condições de trabalho segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 4 (n=13), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 4 (30,8)	-
1) proporcionar estudo (fundamental e médio) para os funcionários	4 (23,5)
2) melhorar diálogo entre supervisão e subordinados (saber escutar e conversar)	3 (17,5)
3) melhorar sistema de captação de pó (a exemplo do que existe em outras unidades da empresa)	2 (11,8)
4) contratar pessoas mais competentes para trabalhar na manutenção	1 (5,9)
5) dar prêmios pela ideias de funcionários	1 (5,9)
6) fornecer cursos e treinamentos técnicos	1 (5,9)
7) melhorar salários	1 (5,9)
8) mudar tudo: condições de trabalho e relações no local de trabalho	1 (5,9)
9) proporcionar e incentivar prática de esportes	1 (5,9)
10) reduzir geração de pó no setor	1 (5,9)
11) treinar as lideranças na forma de se expressar, conversar e relacionar com os subordinados	1 (5,9)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

Tabela 159- Sugestões para melhoria das condições de trabalho segundo trabalhadores entrevistados da fábrica têxtil 5 (n=33), São Paulo, 2003.

Sugestões	n* (%)
Trabalhadores sem sugestão: 12 (36,4)	-
1) proporcionar cursos e treinamentos técnicos	4 (9,6)
2) melhorar salários	3 (7,1)
3) reconhecer e premiar os esforços dos trabalhadores	3 (7,1)
4) ter plano de carreira	3 (7,1)
5) unificar salário dos trabalhadores (aqueles que executam mesmas funções devem ter salários iguais)	3 (7,1)
6) comprar máquinas mais modernas (mais rápidas, que produzam outros produtos e que quebrem menos)	2 (4,7)
7) dar cesta básica e alimentação (não apenas alimentação)	2 (4,7)
8) instalar ar condicionado ou mais exaustores no setor de engomagem (é muito quente)	2 (4,7)
9) não descontar vale-transporte	2 (4,7)
10) conscientizar os trabalhadores da importância do trabalho que realizam	1 (2,4)
11) dar oportunidade para aprender a operar outros equipamentos	1 (2,4)
12) dar retorno aos trabalhadores sobre o que será feito com relação às sugestões apresentadas	1 (2,4)
13) fornecer abafador de ruído tipo concha (e não do tipo de inserção)	1 (2,4)
14) fornecer transporte próprio da empresa para funcionários	1 (2,4)
15) informar sobre o andamento dos negócios (lucro/prejuízo)	1 (2,4)
16) instalar proteções de máquinas (partes em movimento expostas)	1 (2,4)
17) investir no grêmio (oferecer mais atividades de lazer)	1 (2,4)
18) não demitir, mesmo se houve redução da produção	1 (2,4)
19) não descontar vale-transporte	1 (2,4)
20) não há o que mudar: é só manter o ritmo de produção	1 (2,4)
21) melhorar manutenção de equipamentos de levantamento (pontes rolantes e guinchos) e auxiliares (ganchos e correntes)	1 (2,4)
22) melhorar manutenção das máquinas	1 (2,4)
23) premiar qualidade e produtividade obtidas	1 (2,4)
24) proporcionar estudo para os trabalhadores	1 (2,4)
25) reduzir o ruído no setor	1 (2,4)
26) ter convênio com farmácia	1 (2,4)
27) utilizar quadro de sugestões existente (que nunca foi utilizado)	1 (2,4)

* em relação ao total de sugestões recebidas, podendo haver mais de uma por trabalhador.

6.8 Modelos de regressão linear múltipla

As variáveis “Fadiga” (FADIGA) e “Índice de capacidade para o trabalho” (ICT) foram consideradas variáveis dependentes.

Para cada um dos 2 grupos de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial foi calculada a matriz de correlação entre cada uma das variáveis dependentes, e as variáveis independentes assim considerados todos os itens do questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida e o resultado do questionário de auto-avaliação das condições de trabalho. Foram identificadas as variáveis independentes com maiores coeficientes de correlação, desde que não superiores a 0,95 em módulo e $p < 0,20$, sendo descartadas as demais com as quais a variável identificada tivesse um coeficiente de correlação superior a 0,80, indicando possível colinearidade.

Dado o número de trabalhadores em cada um dos grupos, os respectivos modelos tiveram o número de variáveis independentes limitado. A estratégia de montagem do modelo, devido a esta limitação, decorrente do número de integrantes de cada grupo, foi “*stepward forward selection*”, sendo introduzidas variáveis que resultassem em uma variação, em módulo, superior a 10% do coeficiente de variáveis já presentes no modelo, ou que aumentassem o valor de R^2 . O efeito de possíveis variáveis de confusão, como gênero, consumo de álcool ou de tabaco também foram testados nos modelos, da mesma forma que a interação entre as variáveis independentes presentes nos modelos.

Foram então calculados os erros entre os valores reais e os valores previstos segundo os modelos elaborados, calculando-se a somatória dos erros e verificando-se a existência de valores aberrantes, ou seja que cujas diferenças, em módulo, em relação à média não fossem maiores do que 1,96 vezes o valor do desvio-padrão. Novo modelo era então elaborado, verificando-se o valor de R^2 .

6.8.1 “FADIGA” para o grupo 1

O modelo para a variável dependente “FADIGA” dos trabalhadores pertencentes ao grupo 1 é:

FADIGA=

$$76,6507 - 0,3381*CT + 0,3216*TTAE + 3,3110*TVOL + 13,4296*GEN - 1,5656*HLZSEM$$

com R^2 igual a 0,34, R^2_{aj} igual a 0,25 e média dos erros igual a 0,0004. Dois valores com $z > 1,96$ foram encontrados e excluídos, o modelo foi testado novamente e optou-se por não excluir estes 2 valores, mantendo-se a estrutura acima.

As variáveis e respectivas unidades e os intervalos de confiança e probabilidades dos coeficientes de cada uma das variáveis são apresentados abaixo.

Tabela 160 Variáveis independentes, seus coeficientes β , intervalo de confiança de β , e valores de p , obtidos do modelo de análise de regressão linear múltipla em relação à variável dependente “FADIGA”, de trabalhadores ($n=45$) de empresas têxteis pertencentes ao grupo 1 de pontuação de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Código	Variável independente	Unidade	Coefficiente (β)	p	IC _{95%} β [min-máx.]
Intercepto	-	-	76,6507	0,000	[52,2376 - 101,0636]
CT	Condições de trabalho	-	-0,3381	0,014	[-0,6029 - -0,0733]
TTAE	Tempo de trabalho antes de ter ingressado na empresa	anos	+0,3216	0,151	[-0,1227 - 0,7660]
TVOL	Tempo de volta de fábrica até a casa	horas	+3,3110	0,190	[-1,7079 - 8,3299]
GEN	Gênero	0-masculino 1-feminino	+13,4296	0,016	[2,5846 - 24,2747]
HLZSEM	Tempo de lazer durante os dias de trabalho	horas	-1,5656	0,194	[-3,9640 - 0,8327]

O modelo proposto indica que:

- 1) o aumento de uma unidade na avaliação das condições de trabalho (condições de trabalho melhores), reduz a o resultado de FADIGA em 0,3381 unidades;
- 2) cada ano trabalhado antes de ingressar na empresa aumenta o resultado de FADIGA em 0,3216 unidades;
- 3) cada hora demorada para o trabalhador ir da fábrica para a sua residência aumenta o resultado de FADIGA em 3,3110 unidades
- 4) ser do gênero feminino aumenta o resultado de FADIGA em 13,4296 unidades
- 5) cada hora de lazer durante os dias de trabalho reduz o resultado de FADIGA em 1,5656 unidades

As características e hábitos individuais, as condições de vida e as condições de trabalho são os aspectos relevantes no modelo de “FADIGA” proposto.

6.8.2 “FADIGA” para o grupo 2

O modelo para a variável dependente “FADIGA” dos trabalhadores pertencentes ao grupo 2 é:

$$\text{FADIGA} = 82,9278 - 0,4478 \cdot \text{CT} + 3,7656 \cdot \text{ESTCIV} + 4,9405 \cdot \text{SETOR} - 0,1568 \cdot \text{TEMP} + 7,0587 \cdot \text{RODIZ}$$

com R^2 0,29 e R^2_{aj} 0,24 e média dos erro igual a 0,0003. Um valor com $z > 1,96$ foi encontrado e excluído, o modelo foi testado novamente e optou-se por não excluir este valores, mantendo-se a estrutura acima.

As variáveis e respectivas unidades e os intervalos de confiança e probabilidades dos coeficientes de cada uma das variáveis são apresentados abaixo.

Tabela 161 Variáveis independentes, seus coeficientes β , intervalo de confiança de β , e valores de p , obtidos do modelo de análise de regressão linear múltipla em relação à variável dependente “FADIGA”, de trabalhadores (n=81) de empresas têxteis pertencentes ao grupo 2 de pontuação de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Código	Variável independente	Unidade	Coefficiente (β)	p	IC95% β [min-máx.]
Intercepto	-	-	82,9278	0,000	[61,6589 - 104,1968]
CT	Condições de trabalho	-	-0,4478	0,000	[-0,6586 - -0,2370]
ESTCIV	Estado civil	0-casado 1-não casado	+3,7656	0,189	[-1,9001 - 9,4314]
SETOR	Setor de trabalho	0-urdimento 1-tecelagem	+4,9405	0,074	[-0,4969 - 10,3779]
TEMP	Tempo de trabalho na empresa	anos	-0,1568	0,361	[-0,4967 - 0,1831]
RODIZ	Turno rodizante	0-não 1-sim	+7,0587	0,026	[0,8703 - 13,2471]

O modelo proposto indica que:

- 1) o aumento de uma unidade na avaliação das condições de trabalho (condições de trabalho melhores), reduz a o resultado de FADIGA em 0,4478 unidades;
- 2) não estar casado aumenta FADIGA em 3,7656 unidades;
- 3) trabalhar no setor de tecelagem aumenta o resultado de FADIGA em 4,9405 unidades;
- 4) cada ano trabalhado na empresa diminui o resultado de FADIGA em 0,1568 unidades;
- 5) trabalhar em turno de trabalho rodizante aumenta o resultado de FADIGA em 7,0587 unidades.

As características e hábitos individuais, o trabalho, a maneira e as condições nas quais o trabalho é executado e há quanto tempo são os aspectos relevantes no modelo de “FADIGA” proposto.

6.8.3 “FADIGA” para o grupo 1 e para o grupo 2

O modelo para a variável dependente “FADIGA” dos trabalhadores pertencentes aos grupos 1 e 2 é:

$$\text{FADIGA} = 78,54524 - 0,4036 \cdot \text{CT} + 4,58121 \cdot \text{ESTCIV} - 0,0528 \cdot \text{TEMP} + 5,0322 \cdot \text{TVOL} + 5,0111 \cdot \text{RODIZ} + 2,9466 \cdot \text{SETOR}$$

com R^2 igual a 0,26 e R^2_{aj} igual a 0,23 e média dos erro igual a 0,0003. Dois valores com $z > 1,96$ foram encontrados e excluídos, o modelo foi testado novamente e optou-se por não excluir estes valores, mantendo-se a estrutura acima.

As variáveis e respectivas unidades e os intervalos de confiança e probabilidades dos coeficientes de cada uma das variáveis são apresentados abaixo.

Tabela 162- Variáveis independentes, seus coeficientes β , intervalo de confiança de β , e valores de p , obtidos do modelo de análise de regressão linear múltipla em relação à variável dependente “FADIGA”, de trabalhadores de empresas têxteis pertencentes aos grupos 1 e 2 (n=126) de pontuação de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Código	Variável independente	Unidade	Coeficiente (β)	p	IC _{95%} β [min-máx.]
Intercepto	-	-	78,5452	0,000	[62,7649 - 94,3256]
CT	Condições de trabalho	-	-0,4036	0,000	[-0,5647 - -0,2424]
ESTCIV	Estado civil	0-casado 1-não casado	+4,5812	0,076	[-0,4866 - 9,6490]
TEMP	Tempo de trabalho na empresa	anos	-0,0528	0,704	[-0,3283 - 0,2227]
TVOL	Tempo de volta de fábrica até a casa	horas	+5,0322	0,003	[1,689 - 8,3751]
RODIZ	Turno rodizante	0-não 1-sim	+5,0111	0,026	[0,5942 - 9,4279]
SETOR	Setor de trabalho	0-urdimento 1-tecelagem	+2,9466	0,197	[-1,5477 - 7,4408]

O modelo proposto indica que:

- 1) o aumento de uma unidade na avaliação das condições de trabalho (condições de trabalho melhores), reduz a o resultado de FADIGA em 0,4036 unidades;
- 2) cada ano trabalhado na empresa reduz o resultado de FADIGA em 0,0532 unidades;
- 3) cada hora demorada para o trabalhador ir da fábrica para a sua residência aumenta o resultado de FADIGA em 5,0322 unidades;
- 4) trabalhar no setor de tecelagem aumenta FADIGA em 2,9466 unidades;

- 5) trabalhar em turno de trabalho rodizante aumenta o resultado de FADIGA em 5,0111 unidades e
- 6) estar casado reduz o resultado de FADIGA em 4,5812 unidades.

As características e hábitos individuais, as condições de vida, a maneira como o trabalho é organizado e as condições de trabalho são os aspectos relevantes no modelo de “FADIGA” proposto.

6.8.4 “ICT” para o grupo 1

O modelo para a variável dependente “ICT” dos trabalhadores pertencentes ao grupo 1 é:

$$\text{ICT} = 36,7593 + 0,0828 \cdot \text{CT} - 0,0908 \cdot \text{TTAE} + 0,0011 \cdot \text{QBEBE} + 2,6314 \cdot \text{SETOR}$$

com R^2 igual a 0,39, R^2_{aj} igual a 0,33 e média dos erros igual a 0,0004. Dois valores com $z > 1,96$ foram encontrados e excluídos, o modelo foi testado novamente e optou-se por não excluir estes 2 valores, mantendo-se a estrutura acima.

As variáveis e respectivas unidades e os intervalos de confiança e probabilidades dos coeficientes de cada uma das variáveis são apresentados abaixo.

Tabela 163-Variáveis independentes, seus coeficientes β , intervalo de confiança de β , e valores de p , obtidos do modelo de análise de regressão linear múltipla em relação à variável dependente “ICT”, de trabalhadores (n=45) de empresas têxteis pertencentes ao grupo 1 de pontuação de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Código	Variável independente	Unidade	Coeficiente (β)	p	IC _{95%} β [min-máx.]
Intercepto	-	-	36,7593	0,000	[31,0259 - 42,4926]
CT	Condições de trabalho	-	+0,0828	0,008	[0,0226 - 0,1431]
TTAE	Tempo de trabalho antes de ter ingressado na empresa	anos	-0,0908	0,059	[-0,1850 - 0,0034]
QBEBE	Quantidade de cerveja consumida por semana	mililitros	-0,0011	0,462	[-0,0042 - 0,0019]
SETOR	Setor de trabalho	0-urdimento 1-tecelagem	+2,6314	0,015	[0,5411 - 4,722]

O modelo proposto indica que:

- 1) aumento de uma unidade na avaliação das condições de trabalho aumenta ICT em 0,0828 unidades;
- 2) cada ano trabalhado antes de ingressar na empresa reduz o resultado de ICT em 0,0908 unidades;
- 3) cada mililitro de cerveja consumido por semana reduz o resultado de ICT em 0,0011 unidades
- 4) trabalhar no setor de tecelagem reduz o ICT aumenta o resultado de ICT em 2,6314 unidades

As características e hábitos individuais, as condições de trabalho e o tipo de trabalho são os aspectos relevantes no modelo de “ICT” proposto.

6.8.5 “ICT” para o grupo 2

O modelo para a variável dependente “ICT” dos trabalhadores pertencentes ao grupo 2 é:

$$\text{ICT} = 38,8128 + 0,0757 \cdot \text{CT} + 0,0833 \cdot \text{TFUNC} - 0,5737 \cdot \text{ESTCIV} - 1,0092 \cdot \text{SETOR} - 2,6321 \cdot \text{DIFDORM} - 0,3298 \cdot \text{GEN} - 0,0915 \cdot \text{QFUMO} + 1,0274 \cdot \text{EXFIS}$$

com R^2 igual a 0,23, R^2_{aj} igual a 0,15 e média dos erros igual a 0,0004. Dois valores com $z > 1,96$ foram encontrados e excluídos, o modelo foi testado novamente e optou-se por não excluir estes 2 valores, mantendo-se a estrutura acima.

As variáveis e respectivas unidades e os intervalos de confiança e probabilidades dos coeficientes de cada uma das variáveis são apresentados abaixo.

Tabela 164- Variáveis independentes, seus coeficientes β , intervalo de confiança de β , e valores de p , obtidos do modelo de análise de regressão linear múltipla em relação à variável dependente “ICT”, de trabalhadores (n=81) de empresas têxteis pertencentes ao grupo 2 de pontuação de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Código	Variável independente	Unidade	Coeficiente (β)	p	IC _{95%} β [min-máx.]
Intercepto	-	-	38,8128	0,000	[33,8834 - 43,7421]
CT	Condições de trabalho	-	+0,0757	0,007	[0,0217 - 0,1298]
TFUNC	Tempo de trabalho na função atual	anos	+0,0831	0,083	[-0,0110 - 0,1776]
ESTCIV	Estado civil	0-casado 1-não casado	-0,5737	0,436	[-2,0323 - 0,8851]
SETOR	Setor de trabalho	0-urdimento 1-tecelagem	-1,0092	0,143	[-2,3675 - 0,3492]
DIFDORM	Dificuldade em manter-se dormindo	0-não 1-sim	-2,6321	0,027	[-4,9684 - -0,2957]
GEN	Gênero	0-masculino 1-feminino	-0,3298	0,724	[-2,1861 - 1,5266]
QFUMO	Quantidade de cigarros fumada por dia	cigarros	-0,0915	0,174	[-0,2244 - 0,0413]
EXFIS	Praticar exercício físico	0-não 1-sim	+1,0274	0,120	[-0,2712 - 2,3261]

O modelo proposto indica que:

- 1) o aumento de uma unidade na avaliação das condições de trabalho (melhores condições de trabalho) aumenta o resultado de ICT em 0,0757 unidades;
- 2) cada ano trabalhado na função, na empresa aumenta o resultado de ICT em 0,0833 unidades;

- 3) não estar casado diminui o ICT em 0,5737 unidades;
- 4) trabalhar no setor de tecelagem reduz o ICT em o resultado de ICT em 1,0092 unidades;
- 5) ter dificuldade em manter-se dormindo reduz o resultado de ICT em 2,6321 unidades;
- 6) ser do gênero feminino diminui o resultado de ICT em 0,3298 unidades;
- 7) cada cigarro fumado por dia reduz o resultado de ICT em 0,0915 unidades;
- 8) praticar exercício físico aumenta o resultado de ICT em 1,0274 unidades.

As características e hábitos individuais, as condições de trabalho e o tipo de trabalho são os aspectos relevantes no modelo de “ICT” proposto.

6.8.6 “ICT” para os grupos 1 e 2

O modelo para a variável dependente “ICT” dos trabalhadores pertencentes aos grupos 1 e 2 é:

$$\text{ICT} = 36,9161 + 0,0853 \cdot \text{CT} - 0,1076 \cdot \text{TURNO} + 1,6255 \cdot \text{CONSCAFÉ} + 0,4777 \cdot \text{QHEXFIS} - 1,1075 \cdot \text{ESTCIV} - 1,5977 \cdot \text{DIFDORM}$$

com R^2 igual a 0,22, R^2_{aj} igual a 0,19 e média dos erros igual a 0,0004. Dois valores com $z > 1,96$ foram encontrados e excluídos, o modelo foi testado novamente e optou-se por não excluir estes 2 valores, mantendo-se a estrutura acima.

As variáveis e respectivas unidades e os intervalos de confiança e probabilidades dos coeficientes de cada uma das variáveis são apresentados abaixo.

Tabela 165- Variáveis independentes, seus coeficientes β , intervalo de confiança de β , e valores de p , obtidos do modelo de análise de regressão linear múltipla em relação à variável dependente “ICT”, de trabalhadores (n=126) de empresas têxteis pertencentes aos grupos 1 e 2 de pontuação de responsabilidade social empresarial, São Paulo, 2003.

Código	Variável independente	Unidade	Coeficiente (β)	p	IC_{95%} β [min-máx.]
Intercepto	-	-	36,9161	0,000	[33,16554 - 40,6665]
CT	Condições de trabalho	-	+0,0853	0,000	[0,0460 - 0,1246]
TTURNO	Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa	anos	-0,1076	0,022	[-0,1994 - -0,0159]
ESTCIV	Estado civil	0-casado 1-não casado	-1,1075	0,079	[-2,3434 - 0,1239]
CONSCAFÉ	Consumo de café	0-não 1-sim	1,6225	0,009	[0,4107 - 2,8402]
DIFDORM	Dificuldade em manter-se dormindo	0-não 1-sim	-1,5977	0,047	[-3,1848 - -0,0106]
QHEXFIS	Número de horas, por vez na semana, de prática de exercício físico	horas	+0,4777	0,032	[0,0427 - 0,9127]

O modelo proposto indica que:

- 1) o aumento de uma unidade na avaliação das condições de trabalho (melhores condições de trabalho) aumenta o resultado de ICT em 0,0853 unidades;

- 2) cada ano trabalhado em turnos, antes de ingressar na empresa, reduz o resultado de ICT em 0,1076 unidades;
- 3) não estar casado diminui o ICT em 1,1075 unidades;
- 4) consumir café aumenta o resultado de ICT em 1,6225 unidades;
- 5) cada hora semanal de prática de exercício físico aumenta o resultado de ICT em 0,4777 unidades e
- 6) ter dificuldade em manter-se dormindo reduz o resultado de ICT em 1,5977 unidades.

As características e hábitos individuais, as condições de trabalho e o tipo de trabalho são os aspectos relevantes no modelo de “ICT” proposto.

7. DISCUSSÃO

Os indicadores de responsabilidade social empresarial da empresa 3 são expressivamente mais altos do que os das empresas 1 e 2, principalmente nos itens “público interno” e “meio ambiente”. Em público interno a questão 7, o nível 2, indicado pelas empresas 1 e 3, significa “possui programa para estimular e recompensar empregados que apresentam sugestões que contribuam para a melhoria dos processos internos”, no mesmo item a questão 13, o nível 3, indicado pela empresa 3, significa “desenvolve campanhas regulares de conscientização, oferece acesso a informações relevantes e realiza pesquisas de clima organizacional para medir o nível de satisfação e identificar áreas que requerem atenção”.

A questão 15, sobre impactos ambientais, o nível 3, indicado pela empresa 3 significa “produz análises de impacto de todos os seus processos, independentemente de obrigação legal e tem processos de gestão ambiental padronizados e formalizados, incluindo o estabelecimento de metas, plano de ação, alocação de recursos e auditoria”. Apesar deste nível marcado, e mesmo levando em conta que se trata de uma corporação, que tem diversas unidades fabris, a empresa não informou seus consumos anuais de combustíveis, energia elétrica e água.

A questão 32, sobre trabalho voluntário, o nível 2, indicado pela empresa 3, significa “realiza levantamento de informações e valoriza as atividades voluntárias desenvolvidas por seus funcionários através de ações internas, como carta pessoal do presidente, comunicação em informativo ou destaque em eventos da empresa”, além de marcar “sim” em “oferecer e estimular oportunidades de trabalho voluntário para seus funcionários nos projetos sociais que desenvolve ou apoia”, todavia não informou o percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade e o percentual de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa por voluntário.

Com relação aos dados demográficos, dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 1, 2 e 3, que formam o grupo 1 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, com exceção da idade dos trabalhadores da fábrica 3 e da porcentagem de trabalhadoras casadas, peso e índice de massa corpórea das trabalhadoras da fábrica 1 não há diferenças significativas

considerando-se cada fábrica e, em cada fábrica, o gênero, o setor de trabalho e o turno de trabalho.

No caso das fábricas 4 e 5, que formam o grupo 2 de pontuação de indicadores de responsabilidade social empresarial, com exceção da proporção de trabalhadores casados existentes nas duas fábricas e na altura das trabalhadoras em relação à altura dos trabalhadores na fábrica 4 e na fábrica 5, não há diferenças significativas considerando-se cada fábrica, e em cada fábrica, o gênero, o setor de trabalho e o turno de trabalho.

Comparando-se os grupos 1 e 2, diferença significativa encontra-se somente na proporção de trabalhadores e trabalhadoras casados, sendo maior no grupo 1.

Com relação aos dados sobre trabalho, dos trabalhadores e trabalhadoras das fábricas 1, 2 e 3, há diferença significativa nos itens “tempo na função” e “tempo de trabalho na empresa”, sendo ambos menores na fábrica 3, do que os das fábricas 1 e 2. Diferença significativa nestes itens também existe considerando-se o gênero na fábrica 1 e no item “tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa”, considerando-se os turnos de trabalho na fábrica 3. Nos demais itens não há diferenças significativas considerando-se cada fábrica, e em cada fábrica, o gênero, o setor de trabalho e o turno de trabalho.

No caso das fábricas 4 e 5 as diferenças significativas aparecem nestes mesmos 3 itens: “tempo na função”, “tempo de trabalho na empresa” e no “tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa” e nos tempos médios de ida e volta da residência para fábrica. Nos demais itens não há diferenças significativas considerando-se cada fábrica, e em cada fábrica, o gênero, o setor de trabalho e o turno de trabalho.

Comparando-se os grupos 1 e 2, não há diferenças significativas em todos itens considerados. Os tempos de ida da residência até a fábrica e de volta, da fábrica até a residência, apesar de não terem diferença estatisticamente significativas são cerca de 400 % maiores entre os trabalhadores do grupo 1 do que entre os trabalhadores do grupo 2. Cerca de 46% dos trabalhadores do grupo 2 vão trabalhar a pé ou de bicicleta, proporção que é de 8,8% no grupo 1, no qual 69 % utilizam ônibus ou trem, contra 32% dos trabalhadores do grupo 2.

Com relação aos dados sobre os hábitos dos trabalhadores e trabalhadoras fábricas 1, 2 e 3, com exceção do consumo maior, estatisticamente significativo, de café na fábrica 2 em relação às fábricas 1 e 3, não há diferenças significativas nos demais itens. No caso da fábrica 1 a diferença significativa no item “tempo de trabalho doméstico” entre os trabalhadores e as trabalhadoras, sendo cerca de 3 vezes maior no caso destas, caracteriza a existência de dupla jornada de trabalho para as trabalhadoras conforme CHARLES e BROWN (1991), HALL et al. (1990), BEERMANN et al. (1995) e ROTENBERG (2003a).

Os trabalhadores do turno noturno da fábrica 1 dormem menos 38 % horas e apresentam uma proporção maior de problemas relacionados ao sono do que seus colegas dos turnos matutino e vespertino, o que pode ser explicado em parte por ser também o grupo que apresenta maior proporção, cerca de 67%, de trabalhadores que estão estudando e a mesma proporção que pratica exercício físico, em média de 1 a 2 vezes por semana durante 2 horas. Em compensação dormem mais nos dias de folga. Os trabalhadores do turno diurno da fábrica 3 dormem em média 10% a mais nos finais de semana se comparados os dias de trabalho, no turno noturno e nas demais fábricas do grupo 1 este aumento é de cerca de 50% , o que confirma as observações de TUCKER et al. (1998), GILLBERG (1998) e METZNER (2000).

Os trabalhadores do turno noturno das fábricas 2 e 3, mesmo não havendo diferença significativa, consomem cerca de 50% mais café que seus colegas do turno diurno. Com relação ao trabalho doméstico, os trabalhadores do turno diurno o fazem, entre 350% a 600% mais tempo que seus colegas do turno da noite.

Os trabalhadores da fábrica 5, composta essencialmente por homens que trabalham em turno rodízio, dormem menos, com diferença significativa, e apresentam uma proporção maior de problemas relacionados ao sono se comparados aos trabalhadores da fábrica 4, de turno fixo. Os trabalhadores da fábrica 4, do turno vespertino, dormem menos durante o dia de folga se comparado aos dias de trabalho. Isto provavelmente está relacionado aos horários em que ocorrem e às atividades de lazer desenvolvidas durante os dias de folga, pois a maioria dos trabalhadores (63,5%) é composta por não casados, sendo o seu tempo médio de lazer nos dias de folga de 30 a 70% superior aos dos trabalhadores dos turnos matutino e noturno, respectivamente.

A porcentagem de trabalhadores que consomem café na fábrica 5 é maior do que a da fábrica 4, apesar das quantidades consumidas serem semelhantes, o que não ocorre com o consumo de bebida alcoólica: a proporção de trabalhadores e o consumo são maiores na fábrica 5, comparados aos da fábrica 4.

Na fábrica 5, a proporção de fumantes e a quantidade de cigarros fumados é maior no setor de urdimento do que no setor de tecelagem. Uma explicação possível é a existência de um local dentro do próprio setor de urdimento, que possibilita simultaneamente fumar e acompanhar o serviço, o que não acontece no setor de tecelagem, no qual o tecelão tem de pedir a um suplente ou engrupador que o substitua para que possa se ausentar do setor e fumar. Os trabalhadores da fábrica 4, de esquema de turno 5X1, dormem no dia de folga em média, cerca de 4% a mais do que nos dias de trabalho, ao passo que os trabalhadores da fábrica 5, de esquema de turno 6X2, dormem em média cerca de 6% a mais nos dias de folga do que nos dias de trabalho, o que contraria os resultados de TUCKER et al. (1998), GILLBERG (1998) e METZNER (2000), que observaram aumentos de cerca de 50% no total de horas de sono durante os dias de folga. Parte desta divergência pode se dever também aos métodos de medida: neste estudo as durações de eventos, inclusive de sono, foram feitas por faixas de tempo, por se um método de fácil entendimento e de rápido preenchimento, ao passo que nos estudos anteriormente citados utilizaram-se protocolos diários de atividade e diários de sono, ambos instrumentos mais precisos, porém de aplicação mais complexa, por dependerem de sucessivas medições. No caso das trabalhadoras da fábrica 4, o dia de folga aparentemente é utilizado para atividades domésticas, pois estas representam, em média 4,1 horas .

As trabalhadoras da fábrica 4 desempenham em média 2 vezes mais horas diárias de trabalho doméstico do que os trabalhadores, caracterizando a existência de dupla jornada, conforme CHARLES e BROWN (1991); HALL et al. (1990); BEERMANN et al. (1995); ROTENBERG 2003a.

Os trabalhadores e trabalhadoras do turno noturno da fábrica 4 consomem em média o dobro de café por dia que seus colegas dos turnos matutino e vespertino.

A proporção de trabalhadores que consomem bebidas alcoólicas é cerca de 120 % maior e a quantidade média consumida é cerca de 59% maior entre os trabalhadores do grupo 2 do que entre os do grupo 1.

Os trabalhadores do grupo 1 dormem em média 15% a menos, o que corresponde a 1 hora a menos no total dormido em 24 horas, do que os trabalhadores do grupo 2. Esta diferença em valor absoluto é praticamente a mesma que se observa no maior tempo médio de ida da residência à fábrica, observado no grupo1, ao compará-lo com o grupo2

Assistir televisão é a atividade de lazer mais freqüente entre os trabalhadores das 5 fábricas .

Cerca de 57% dos trabalhadores da fábrica 5 praticam exercício físico regularmente, apesar da alternância de horários provocada pelo fato do turno ser rodizante. Na fábrica 3 esta proporção chega a cerca de 92 %.

Para os trabalhadores da fábrica 1, as principais áreas de investimento relacionadas à responsabilidade social empresarial, correspondentes a 63,4 % das sugestões apontadas, nas quais deveriam ser feitos investimentos são construção e manutenção de escolas, ensino profissionalizante para jovens, construção e manutenção de postos de saúde e hospitais e apoio a movimentos de alfabetização. Para os trabalhadores da fábrica 2, representando 66,7 % das sugestões apontadas, construção e manutenção de escolas, construção e manutenção de postos de saúde e hospitais, construção e manutenção de creches e apoio a atividades esportivas. Os trabalhadores da fábrica 3 indicaram, representando 66,6 % das sugestões apontadas, apoio a movimentos de alfabetização, ensino profissionalizante para jovens, construção e manutenção de escolas e construção e manutenção de postos de saúde e hospitais.

Os trabalhadores da fábrica 4 indicaram, representando 53,4% das sugestões apontadas, como áreas de investimento, ensino profissionalizante para jovens, construção e manutenção de postos de saúde e hospitais, construção e manutenção de casas populares e construção e manutenção de escolas. Para os trabalhadores da fábrica 5, representando 60,6% das sugestões apontadas, as áreas de investimento relacionadas à responsabilidade social empresarial, são apoio a atividades esportivas, apoio a atividades de despoluição e ensino profissionalizante para jovens.

Com relação às sugestões para melhoria das condições de trabalho os trabalhadores da fábrica 1, indicaram as seguintes principais sugestões, representando 79,7% das sugestões apresentadas, educação (ensino fundamental,

médio e universitário), treinamentos e capacitação técnica, plano de aposentadoria, melhoria do ambiente de trabalho (ruído, calor, etc), melhoria nas relações com colegas e premiação por apresentar sugestões. Para os trabalhadores da fábrica 2, representando 94,0 % das sugestões apresentadas, educação (ensino fundamental, médio e universitário), treinamentos e capacitação técnica, melhoria do ambiente de trabalho (ruído, calor, etc), plano de aposentadoria, premiação por apresentar sugestões e plano de participação nos lucros. Para os trabalhadores da fábrica 3, representando 79,1 % das sugestões apresentadas, educação (ensino fundamental, médio e universitário), treinamentos e capacitação técnica, melhoria do ambiente de trabalho (ruído, calor, etc), melhoria nas relações com colegas, e melhoria nas relações entre chefes e subordinados.

Os trabalhadores da fábrica 4 indicaram as seguintes principais sugestões, representando 86,4 % das sugestões apresentadas: educação (ensino fundamental, médio e universitário), treinamentos e capacitação técnica, plano de aposentadoria, , melhoria do ambiente de trabalho (ruído, calor, etc), premiação por apresentar sugestões, melhoria nas relações com colegas, e melhoria nas relações entre chefes e subordinados, plano de carreira, e plano de participação nos lucros. Os trabalhadores da fábrica 5 indicaram as seguintes principais sugestões, representando 79,3 % das sugestões apresentadas, educação (ensino fundamental, médio e universitário), treinamentos e capacitação técnica, melhoria do ambiente de trabalho (ruído, calor, etc), premiação por apresentar sugestões, plano de aposentadoria e plano de participação nos lucros. As 2 fábricas, apesar de pertencerem à mesma empresa, têm ações bastante distintas com relação ao item estudo: a fábrica 5 mantém programa supletivo de ensino fundamental e médio, no qual participam cerca de 36% dos trabalhadores pesquisados da fábrica 5, enquanto na fábrica 4 não há qualquer tipo de programa educacional.

O item salário aparece em 2 das 3 empresas, 1 em cada grupo, mas de forma não destacada.

A proporção de trabalhadores que executam atividades voluntárias no grupo 2 é maior do que no grupo 1, porém sem que haja diferença significativa e abaixo da proporção de 10% tida como satisfatória nos estudos estrangeiros pesquisados por GOLDBERG (2001). O interesse em participar de trabalhos como voluntário foi

expresso por 45% dos trabalhadores da fábrica 2, entre 60 e 70 % das fábricas 1, 4 e 5 e por 100% dos trabalhadores da fábrica 3.

A avaliação da responsabilidade social empresarial que os trabalhadores fazem das respectivas empresas, em uma escala de 1 a 4, encontra-se nos 5 casos entre 1,2 e 2,4, sendo que de 35 a 70% dos trabalhadores, dependendo da fábrica, não sabem opinar a respeito.

Com relação à fadiga observa-se que as respostas dos trabalhadores do turno noturno são, de uma maneira geral inferiores (menor fadiga), em aspectos relacionados a sintomas físicos do que as relacionadas a aspectos mentais, se comparados aos trabalhadores dos demais turnos de trabalho, nas fábricas 1, 2 e 3 e também na fábrica 4. Isto leva a crer no efeito do “trabalhador saudável”, aquele que consegue desenvolver estratégias de enfrentamento e que tem características pessoais que lhe permitem tolerar o trabalho em turnos, diferentemente do trabalhador que não consegue se adaptar e que geralmente acaba abandonando a atividade realizada em turnos (BORGES e FISCHER 2003; AGUIRRE, KERIN e MOORE-EDE 2003; YADEGARFAR e McNAMEE 2003).

Os resultados de fadiga dos trabalhadores da fábrica 1 são em média 10% menores do que os da fábrica 2, e 9 % maiores do que os da fábrica 3. Na fábrica 1 a jornada de trabalho é a menor das 3 fábricas, trabalhando-se 5 dias por semana, o mesmo que na fábrica 2. Estes resultados podem ser o reflexo das jornadas de trabalho mais longa bem como do maior número de dias de trabalho em seguida, confirmando os resultados citados por ROSA (1993) e por TUCKER et al. (1998).

Os trabalhadores da fábrica 5, quando comparados aos da fábrica 4 apresentam um série de sintomas relacionados a fadiga, com diferenças significativas. Provavelmente isto se relaciona ao fato dos turnos de trabalho da fábrica 5 serem rodíziantes .

A pontuação do grupo 1 é ligeiramente superior (maior fadiga) à pontuação do grupo 2, porém sem que haja diferença significativa.

Analisando-se as pontuações nas 5 fábricas, observa-se que as respostas que denotam uma maior percepção de fadiga por parte dos trabalhadores, como “sempre” “muitas vezes” e “às vezes” correspondem, somadas a 25,9%, para a fábrica 1,

32,3% para fábrica 2, 17,9%, para a fábrica 3, 16,4% para fábrica 4 e 23,5% para a fábrica 5.

Com relação ao ICT, observa-se que as respostas dos trabalhadores do turno noturno são, de uma maneira geral, superiores (maior capacidade para o trabalho), se comparados aos trabalhadores dos demais turnos de trabalho, nas fábricas 1, 2 e 3. Isto leva a crer no efeito do “trabalhador saudável”. Na fábrica 4 os valores obtidos pelo trabalhadores do turno noturno foram muito próximos aos dos trabalhadores do turno da manhã. A diferença no ICT entre as fábricas 2 e 3, provem, principalmente, do item capacidade para o trabalho atual.

Os resultados de ICT das trabalhadoras foram nas 3 fábricas, 1, 4 e 5, inferiores aos dos trabalhadores.

Os trabalhadores do turno noturno da fábrica 3 apresentaram 100,0% de ICT “ótimo”, ao passo que um trabalhador da fábrica 2 e um da fábrica 5 apresentaram ICT “moderado”. Não houve nenhum resultado de ICT “baixo”, tornando as categorias presentes nas distribuições de ICT por classificação, nos grupos 1 e 2, idênticas.

A maior parte dos problemas de saúde indicados pelos trabalhadores e diagnosticados por médicos, das cinco empresas refere-se às mãos, pernas e costas. Os problemas nas mãos devem estar relacionadas aos reparos nos fios e tecidos e manuseio de rolos de tecidos e bobinas de fios, ao passo que as costas às posições curvadas e agachadas e as pernas às distâncias percorridas ao longo da jornada de trabalho.

Mesmo havendo diferença significativa com relação às doenças que os trabalhadores do grupo 1 crêem ter, se comparados aos trabalhadores do grupo 2, no resultado da soma entre diagnósticos médicos e opinião dos trabalhadores não há diferenças significativas entre os dois grupos.

Com relação às condições de trabalho, observa-se que as trabalhadoras, com exceção das da fábrica 5, indicam valores de condições de trabalho menores (piores condições de trabalho) do que os trabalhadores. Os setores de urdimento, com exceção da fábrica 5, onde há engomagem, têm valores maiores (melhores condições de trabalho) se comparados aos respectivos setores de tecelagem.

O item “satisfação com o esquema de turno atual” teve pontuações entre 4,5 e 5 (melhores condições de trabalho) nas empresas 1, 2 3, 4. Na fábrica 5, esta pontuação foi de 3,9.

A diferença estatisticamente significativa entre as pontuações das condições de trabalho das empresas 1 e 2, deve-se principalmente ao item “qualidade das refeições” pois , ao contrário da fábrica 1, que fornece as refeições aos trabalhadores, estas não são fornecidas pelas fábricas 2 e 3.

As mais baixas pontuações, (piores condições de trabalho) do item “poluição ambiental” são apontadas pelos trabalhadores da fábrica 3 e pelos trabalhadores do setor de urdimento da fábrica 5.

Nas 5 fábricas encontram-se pontuações entre baixas e médias, na maioria das vezes entre 3 e 4 pontos e nos itens ruído, calor, reconhecimento da empresa por seus esforços, pausas informais e liberdade par tomar decisões.

As medições efetuadas indicam, nos pontos nas quais as medições foram executadas, que os níveis de pressão sonora são superiores ao limite legal de 85 dB(A) nos setores de tecelagem ou muito próximos ao limite legal, no caso da fábrica 3. Nos setores de urdimento os valores medidos encontravam-se abaixo, porém próximos do máximo legalmente permitido. Deve se observar no entanto que a proporção de equipamentos desligados era expressiva nas 5 fábricas, o que permite supor que mesmo os valores abaixo do máximo legal, quando as instalações estiverem funcionando com todos os equipamentos trabalhando, o limite poderá ser excedido. No caso específico da fábrica 4, os novos teares geram níveis de pressão sonora maiores do que os antigos, o que leva a supor que os níveis de pressão sonora no setor de tecelagem como um todo tenderão a ser ainda maiores.

As temperaturas são altas e no caso específico da área de engomagem da fábrica 5, o IBUTG é superior ao legalmente permitido. A presença dos umidificadores nas fábricas 1, 4 e 5 contribui para reduzir a geração de eletricidade estática nos fios, reduzindo assim a possibilidade de, em caso de rompimento de fios, que estes venham a se emaranhar. Em condições de alta temperatura ambiente e baixa umidade relativa do ar estes equipamentos de umidificação podem contribuir para o aumento do conforto dos trabalhadores, devido à redução da temperatura

ambiente, decorrente da utilização de parte do calor para vaporizar a água aspergida (RUAS 1999).

Nas condições em que as medições e acompanhamentos deste estudo foram feitos, o efeito de “aumento de conforto” não foi perceptível, pois, com o ar ambiente com umidade relativa do ar em torno de 60 %, o que se observou, nas fábricas 4 e 5, é que o ar aspergido tornava-se excessivamente úmido, praticamente saturado.

Com exceção dos pontos de medição de iluminamento nas gaiolas de urdimento, a fábrica 1 é única que atende, nos demais pontos medidos, os requisitos mínimos legais. Diversos dos pontos medidos nas fábricas 2, 3, 4 e 5 encontram-se abaixo do mínimo nível de iluminamento legalmente exigido.

Analisando-se as pontuações nas 5 fábricas, observa-se que as respostas que denotam a percepção de piores condições de trabalho por parte dos trabalhadores, como “1” “2” e “3” correspondem, somadas a 26,0%, para a fábrica 1, 43,4% para fábrica 2, 34,5%, para a fábrica 3, 16,9% para fábrica 4 e 13,7% para a fábrica 5. Nas fábricas 2 e 3, o item relativo à qualidade das refeições, não servidas nestas fábricas, é o maior responsável pelas baixas pontuações. Este item também explica a maior parte da diferença estatisticamente significativa entre os grupos 1 e 2. O item satisfação com o esquema de turno atual, é maior no grupo 1, não havendo no entanto diferença entre os 2 grupos no item “dias de folga”.

Os valores semelhantes das principais características demográficas e do trabalho, encontrados tabelas 142, 143 e 144, indicam que os critérios adotados, para formação do grupo de 70 trabalhadores e trabalhadoras que participaram das entrevistas, sendo uma amostra representativa do grupo original de 126 trabalhadores e trabalhadoras.

A porcentagem de desconhecimento do tema responsabilidade social empresarial é semelhante entre os trabalhadores do grupo 1 e os do grupo 2.

A avaliação que os trabalhadores fazem das respectivas empresas não apresenta diferenças significativas, variando entre 1,8 e 3,2, sem que haja diferenças significativas entre as 5 fábricas

Um número expressivo dos entrevistados, de 40 a 85% dependendo da fábrica não apresentou sugestões sobre investimentos na área de responsabilidade social empresarial:

Das sugestões apresentadas, identifica-se o interesse em manter a fábrica tecnologicamente atualizada e competitiva, gerar empregos, investir em atividades de despoluição e atendimento a necessidades da comunidade, como saúde , parques e creches e de comunidades carentes .

A avaliação que os entrevistados fizeram do nível de responsabilidade social empresarial variou, em escala de 1 a 5, entre 3,4 e 4,4, sem que haja diferenças significativas entre as 5 fábricas .

Na avaliação das condições de trabalho, as médias entre as 3 empresas variaram entre 3,9 e 4,3, sem que haja diferenças estatisticamente significativas entre as 3 empresas.

Os trabalhadores entrevistados, em sua maioria, apresentaram sugestões para melhoria das condições de trabalho. A porcentagem de trabalhadores que não apresentaram sugestões variou em cada fábrica, de um mínimo de 0% (todos trabalhadores apresentaram sugestões) até 30,8% (69,2 dos trabalhadores entrevistados apresentaram sugestões). Identificou-se a necessidade de melhoria das condições ambientais de trabalho (ruído, calor, poeira), de melhoria das relações entre superiores e subordinados, da concessão de benefícios como cesta básica, vale transporte e calçados e da compra de equipamentos auxiliares, como talha elétrica e carrinhos para remoção de tecidos e de dar maior autonomia e reconhecimento aos trabalhadores. As sugestões apresentadas são bastante semelhantes, independentemente de qual seja a fábrica e portanto de qual seja o grupo de pontuação de responsabilidade social empresarial.

Os modelos de regressão múltipla de “FADIGA” explicam 34% dos resultados obtidos com o Teste de Avaliação de Fadiga do grupo 1, 29 % dos resultados do grupo 2 e 26 % quando se consideram os 126 trabalhadores participantes do estudo.

Os modelos de regressão múltipla de “ICT” explicam 39% dos resultados obtidos com o Questionário ICT do grupo 1, 23 % dos resultados do grupo 2 e 22 % quando se consideram os 126 trabalhadores participantes do estudo.

O fato de, nos modelos dos trabalhadores dos grupos 2 e do total de trabalhadores, tempo de trabalho em turnos e tempo de trabalho na empresa melhorarem (diminuírem) “FADIGA” e (aumentarem) “ICT” (melhorar)

provavelmente está relacionado ao efeito do “trabalhador sadio”, confirmando as observações de Fröberg (1981), citado por FISCHER (2003a) e os resultados obtidos por METZNER (2000) e METZNER e FISCHER (2001).

Com relação ao fato de “tempo de trabalho anterior da empresa” diminuir o ICT, provavelmente relaciona-se ao envelhecimento dos trabalhadores, o que é compatível com as conclusões de TUOMI et al (1996) e pode também ser a manifestação do efeito do “trabalhador sadio”, porém agora relacionado à população que não se adapta ou tem dificuldades para se adaptar ao trabalho em turnos, cujas características pessoais e medidas de enfrentamento, não sejam tão apropriadas quanto às dos “trabalhadores sadios”.

Outras atividades, hábitos e características individuais como número de horas de lazer durante os dias de trabalho, estado civil e gênero e características de vida, como tempo de volta para casa, contribuem para explicar os modelos de “FADIGA” propostos. O gênero entra no modelo provavelmente pelo efeito da dupla jornada de trabalho, conforme corroborando as observações de BEERMAN e NACHREINER (1997) e ROTENBERG (2003a).

O estado civil aparece como redutor de “FADIGA” e isto provavelmente esteja ligado à manutenção de hábitos e horários, que contribuem para estabelecimento de estratégias de enfrentamento mais apropriadas, além de enfatizar a importância do apoio familiar no estabelecimento destas estratégias, principalmente por tratar-se de trabalho em turnos, estando de acordo com os resultados de Monk e Folkard (1992) e de Seligmann-Silva (1994) citados por ROTENBERG (2003a).

As atividades de lazer e o tempo de transporte fazem parte dos mecanismos que interferem na tolerância ao trabalho em turnos, conforme FISCHER (2003b). Os 3 itens: lazer, gênero e estado civil são compatíveis com as observações de COSTA (2003) sobre saúde e trabalho em turnos.

A presença do setor de trabalho nos modelo de FADIGA indica que as características do trabalho desenvolvidas no setor de tecelagem são potencialmente mais desgastantes do que as presentes no setor de urdimento, de forma compatível ao observado, dado o maior número de equipamentos sob a supervisão dos tecelões, as rápidas e sucessivas intervenções necessárias para a recolocação dos equipamentos

em marcha após a ruptura de fios ou tecido e as distâncias percorridas durante a jornada de trabalho.

A carga de trabalho foi relacionada por COSTA (2003) como um fator de interferência na saúde dos trabalhadores em turnos. A presença nos modelos do fato do turno ser rodizante, também é compatível com as observações de COSTA (2003), FISCHER (2003b), segundo os quais o tipo de turno afeta a tolerância dos trabalhadores ao trabalho em turnos e, segundo COSTA (2003), os estudos existentes são praticamente unânimes em concluir que turnos rodizantes em sentido anti-horário e lentos, que é o esquema utilizado na fábrica 4, são mais problemáticos com relação ao preparo psíquico e físico dos trabalhadores, se comparados a turnos rodizantes mais rápidos (FISCHER 2003 a) e em sentido horário.

As condições de trabalho estão presentes nos 6 modelos desenvolvidos, concordando com as observações de FISCHER (2003 b) e COSTA (2003) sobre a impacto do ambiente e das condições de trabalho na saúde dos trabalhadores. A falta de autonomia, e o ritmo de trabalho acelerado são apontados como fatores de risco para surgimento de fadiga crônica (JARDIM e GLINA 2000).

A fadiga é portanto o resultado de uma série de fatores que incluiu o trabalho propriamente dito (o que se faz), a maneira como este trabalho se desenvolve (de dia/noite, em turnos fixos/rodizantes, a duração dos turnos, onde é feito, sob que condições é feito, etc.) e dos hábitos, características e estilo de vida do trabalhador.

Outras atividades, hábitos e características individuais como beber café e bebidas alcoólicas, fumar, prática de exercício físico, tempo de trabalho na função, a avaliação que o(a) trabalhador(a) faz das condições de trabalho e ter dificuldade para dormir são relevantes nos modelos propostos de "ICT", condizendo com as conclusões de METZNER (2000) e METZNER e FISCHER (2001).

A capacidade para o trabalho é portanto o resultado de uma série de fatores que incluiu o trabalho propriamente dito (o que se faz), a maneira como este trabalho se desenvolve (de dia/noite, em turnos fixos/rodizantes, a duração dos turnos, onde é feito, sob que condições é feito, etc.), por quanto tempo este trabalho vem sendo executado, a avaliação do trabalhador sobre as condições em que trabalha e dos hábitos, características e estilo de vida do trabalhador.

O fato de variáveis de tempo (na função, na empresa e antes de ingressar na empresa) estarem presentes nos 3 modelos de “ICT”, reforça a necessidade de avaliações periódicas da capacidade de trabalho, acompanhadas de medidas de apoio a(o) trabalhador(a), para que estas medidas, combinadas às modificações no trabalho e em seu ambiente de execução, decorrentes de avaliações das condições de trabalho, possibilitem resultados maiores de ICT ao longo do tempo, o que é compatível com as observações de COSTA (2003) sobre a necessidade de reavaliações periódicas de saúde dos trabalhadores e das condições existentes nos ambientes de trabalho.

8. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Estudos transversais têm suas limitações pois podem potencializar o efeito do trabalhador sadio, conforme observado por COSTA (2003). Este estudo em particular teve algumas limitações adicionais, decorrentes do fato das populações estudadas serem pequenas e de determinadas características, como duração da jornada de trabalho, tipo de turno e porte de cidade não poderem ter sido controlados.

Neste contexto, as hipóteses, conforme citadas no item 3 deste estudo, 1) de maior proporção de trabalhadores voluntários, 2) de menor percepção de fadiga e 3) de maior índice de capacidade para o trabalho no grupo 2, que apresentou maior pontuação nos indicadores de responsabilidade social empresarial, do que no grupo 1, não se confirmaram, não havendo diferença significativa entre os valores dos dois grupos.

Mesmo não havendo diferença significativa, os trabalhadores do grupo 2 apresentaram resultado menor com relação a fadiga. Os fatores associados a esta diferença de valores, aparentemente, estão relacionados às condições de vida e características inerentes a moradores de cidades maiores, como é o caso dos trabalhadores do grupo 1 (maior distância entre a residência dos trabalhadores e seus locais de trabalho, mais tempo no trânsito e, em consequência, menos tempo para dormir), do que às ações de responsabilidade social empresarial desenvolvidas pelo grupo 2.

A última das 4 hipóteses, de melhores condições de trabalho no grupo 2 foi confirmada, porém o componente de maior importância nesta diferença deve-se ao fato de não serem fornecidas refeições pela fábricas 2 e 3, pertencentes à empresa 3, que faz parte do grupo 1. Os demais itens com diferenças significativas, como ruído e calor não tiveram confirmação nos levantamentos de campo, pelo contrário: os valores destes itens medidos nas fábricas do grupo 2 foram maiores do que os observados no grupo 1. Com isto foi atingido o objetivo específico de número 1, proposto no início deste estudo.

As empresas que têm programas de responsabilidade social empresarial, como o caso da empresa 3, desenvolvem atividades em diversos campos. A divulgação destas atividades para o seu público interno, no entanto, não parece ser muito

eficiente, haja visto que as proporções de desconhecimento do que seja responsabilidade social empresarial entre os trabalhadores dos dois grupos de pontuação é muito semelhante.

A avaliação que os trabalhadores fazem da empresa 3 em termos de sua responsabilidade social empresarial é, novamente, bastante semelhante às avaliações feitas pelos trabalhadores do grupo 1, apesar das já relatadas extensas iniciativas desenvolvidas pela empresa 3, relacionadas à responsabilidade social empresarial, sendo este item e o parágrafo anterior, complementos do objetivo específico número 1, proposto no início deste estudo.

A partir das conclusões e observações indicadas nos parágrafos anteriores, observa-se que foram analisadas as percepções dos trabalhadores com relação a fadiga, capacidade para o trabalho, responsabilidade social empresarial e condições de trabalho, bem como sugestões de investimentos em responsabilidade social empresarial e melhoria das condições de trabalho e a percepção dos dirigentes empresariais com relação a responsabilidade social empresarial em suas empresas, atingindo-se assim os 8 objetivos específicos e o objetivo geral propostos no item 4 deste estudo.

Se empresas são distintas em termos externos, é no campo interno que as empresas dos dois grupos se tornam mais parecidas.

Ambientes de trabalho ruidosos, cargas de trabalho intensas, temperaturas elevadas, longos períodos de permanência em pé, rígido controle do trabalho, com pouca ou nenhuma autonomia, falta de reconhecimento das empresas pelos esforços, dos empregados, falta de diálogo com seus superiores hierárquicos, falta de capacidade de diálogo- não saber ouvir e não saber falar- por parte dos superiores hierárquicos, são apenas algumas das características que tornam a diferenciação em termos de condições de trabalho entre as empresas do grupo 1 e as empresas do grupo 2, virtualmente impossível.

A melhoria das condições de trabalho tem reflexos na percepção da fadiga e no índice de capacidade do trabalho, conforme discutido nos modelos matemáticos anteriormente desenvolvidos. A melhoria das condições de trabalho diz portanto respeito à melhoria das condições de saúde e de vida dos trabalhadores. Investir na melhoria das condições de trabalho significa pois prevenir. Prevenir acidentes,

lesões, doenças, mortes, prejuízos materiais e ambientais. Ambientes com melhores condições de trabalho tendem a ser mais seguros e mais produtivos. Em ambientes mais seguros e saudáveis produz-se mais e melhor.

Os trabalhadores que estão diariamente em contato com o ambiente de trabalho e equipamentos, têm, e muito, a dizer sobre o que pode ser feito para melhorar. E deveriam ser ouvidos.

Pelo resultado das entrevistas, não é o que se constata na prática, em nenhuma das 3 empresas participantes deste estudo.

A responsabilidade social empresarial pressupõe que as diferentes partes interessadas (*"stakeholders"*) sejam ouvidas e que suas necessidades sejam levadas em consideração pelas empresas.

As ações de responsabilidade social empresarial citadas que são desenvolvidas pela empresa 3 são, indubitavelmente meritórias, dignas de serem divulgadas e de se tornarem exemplos, devendo ser ampliados e expandidos, atendendo-se às necessidades dos diversos públicos de interesse. As empresas de uma maneira geral e as de número 1 e 2 em particular, que participaram deste estudo, poderiam e deveriam desenvolver projetos na área de responsabilidade social empresarial.

Todavia, da mesma forma que é importante as empresas se preocuparem e se ocuparem com problemas em comunidades, programas sociais e divulgação de suas ações de responsabilidade social empresarial, o seu público interno, deveria merecer o mesmo tipo de atenção.

O auxílio a comunidades carentes e o desenvolvimento de projetos de preservação ambiental são itens importantes. Tão importantes quanto, por exemplo, em uma empresa genérica, não se ter um ambiente de trabalho cujo ar contenha contaminantes ou particulados que possam ser inalados e gerar problemas pulmonares, ou com níveis de pressão sonora não controlados, que de outra forma possam trazer seqüelas permanentes, auditivas e extra-auditivas, ou com exaustão ineficiente, que não remova contaminantes e não reduza a temperatura, gerando desconforto e, provavelmente, também doenças., ou, por fim, não se preocupar com a reutilização da água de seus processo a produtivos.

Afinal, a capacidade de uma empresa poder fazer investimentos na área de responsabilidade social empresarial, vem, em primeira aproximação, justamente do resultado do trabalho que é feito pelos seus colaboradores. E o resultado é afetado pelas condições nas quais o trabalho é executado, pela segurança existente nos locais e processo de trabalho, e pela manutenção e promoção da saúde destes mesmos trabalhadores.

Não está aqui em discussão a necessidade das ações externas de responsabilidade social empresarial, nem o direito que as empresas têm de divulgar a suas ações. Pelo contrário: tomara que haja cada vez mais frentes de atuação e que os resultados sejam os melhores possíveis, conhecidos e reconhecidos.

O que se deseja enfatizar é que é, também dentro das empresas, com os seus trabalhadores, as ações de responsabilidade social empresarial, deveriam ser implantadas. De forma ética, transparente e coerente.

Da mesma forma que o fazem com relação aos problemas e características de seus ambientes de trabalho, os trabalhadores são conhecedores das necessidades mais prementes das comunidades nas quais as empresas estão inseridas e, como foi constatado nas entrevistas, deveriam ser ouvidos quando do estabelecimento dos programas e das ações de responsabilidades social por parte das empresas. E, depois de iniciadas estas ações, com se percebe pelo potencial de trabalhadores voluntários detectado neste estudo, a tendência seria de participação e ampliação permanentes.

O tema responsabilidade social empresarial é atual e de grande importância para todos os públicos de interesse. Novos estudos deverão ser desenvolvidos, como, por exemplo, estudos longitudinais que contemplem aspectos ligados à segurança, à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre A, Kerin K, Moore-Ede M. Extended hours operations: age and workers' health. In Fischer FM, Rotenberg L, Moreno CRC (publ.) Proceedings XVI International Symposium on Night and Shiftwork. *Shiftwork International Newsletter*, 2003; 20 (2): 30.

Åhsberg E, Kecklund G, Åkerstedt T, Gamberale F. Shiftwork and different dimensions of fatigue. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 2000; 26: 457-65.

Åkerstedt T. Is there an optimal sleep-wake pattern in shift work? *Scand J Environ Health*, 1998; 24 suppl 3: 18-27.

Almeida IM **Construindo a culpa e evitando a prevenção: caminhos da investigação de acidentes do trabalho em empresa de município de porte médio , Botucatu, São Paulo, 1997. São Paulo; 2001 [Tese de Doutorado - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo]**

Almeida IM. Desempenho e segurança no trabalho em turnos e noturno. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas.** São Paulo: Atheneu; 2003. p. 159-183.

Almeida J(coord.). O dinheiro em boas mãos – o mundo empresarial e o mercado financeiro percebem que é possível conciliar lucro e preocupação com a sociedade. **Carta Capital** 2003a; 243 (edição especial responsabilidade social).

Almeida J. Juntos por um objetivo comum– cresce o número de alianças intersetoriais para desenvolver projetos na área social. In Safatle A (Ed) “A onda da responsabilidade social- o terceiro setor avança com o dinheiro e a participação das empresas, os acertos, desvios e obstáculos do movimento. **Carta Capital** 2003b, 270-A (edição especial responsabilidade social): 14-8.

Almeida J. Em busca de um diploma social – proliferam os cursos com objetivo de formar profissionais para trabalhar com causas sociais, vários deles têm estrutura e conteúdo mas muitos são apenas propaganda enganosa. In Safatle A (Ed) “A onda da responsabilidade social- o terceiro setor avança com o dinheiro e a participação das empresas, os acertos, desvios e obstáculos do movimento. Carta Capital 2003c, 270-A (edição especial responsabilidade social):20-3.

Alves LES. Governança e cidadania empresarial. *Revista de Administração de Empresas*, 2001, 41 (4):78-86.

American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH). TLVs e BEIs – Limites de exposição ar substâncias químicas e agentes físicos & índices biológicos de exposição. São Paulo: ABHO;2002, p. 17.

Appy RE. Ética empresarial e inflação. In: Teixeira NG (org.). *A ética no mundo da empresa*. São Paulo: Pioneira; 1991. p.47-61.

Araújo E. Ação social facilita acesso a crédito no ABN. *Valor Econômico* 2002 jun 19; cad F:5.

Arndt R. Questão de coerência. Os programa ligados à responsabilidade social estão se propagando pelas empresas. Mas uma dúvida persiste: será progresso ou apenas modismo? *Exame* 2003;791:p.(?).

Arnoldi PRC, Ribeiro A. *A revolução do empresariado*. São Paulo; 2003. Disponível em: <<http://www.ipdci.org.br>> [2003 Jun 15]

Assis MAA, Moreno CRC. Sono e estratégias relativas ao sono para lidar com os horários de trabalho. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. *Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas*. São Paulo: Atheneu; 2003. p. 99-114.

Associação Brasileira de Normas Técnica (ABNT). NBR 5413: Iluminância de interiores. São Paulo; 1992.

Associação Brasileira de Normas Técnica (ABNT). Uma norma internacional sobre responsabilidade social. Boletim ABNT 2003a; 1(7): 4-5.

Associação Brasileira de Normas Técnica (ABNT). ABNT e IPQ oficializam acordo de cooperação. Boletim ABNT 2003b; 2(15): 4.

Associação Brasileira de Normas Técnica (ABNT). NBR ISO 9001: Sistemas de gestão da qualidade - Requisitos. São Paulo; 2000a.

Associação Brasileira de Normas Técnica (ABNT). NBR 10151: Acústica – Avaliação do ruído em áreas habitadas, visando o conforto da comunidade - Procedimento. São Paulo; 2000b.

Associação Brasileira de Normas Técnica (ABNT). NBR ISO 14001: Sistemas de gestão ambiental – Especificação e diretrizes para uso. São Paulo; 1996.

Avanço S.A. Avançonews- Boletim informativo da avanço S.A. São Paulo; 2002, 6: 4

Avanço S.A. Tecnologia (catálogo técnico de teares circulares marca Orizio). São Paulo; sd: 17.

Bacal C. Muito trovão, pouca chuva- especialistas dizem que se gasta mais com marketing do que com as causas sociais propriamente ditas. In Safatle A (Ed) “A onda da responsabilidade social- o terceiro setor avança com o dinheiro e a participação das empresas, os acertos, desvios e obstáculos do movimento. Carta Capital 2003b, 270-A (edição especial responsabilidade social): 38-40.

Bacal C. Trabalhadores do mundo, uni-vos- acordos mundiais, pautados pela responsabilidade social empresarial consolidam direitos básicos e revigoram o movimento sindical do ABC paulista. In Safatle A (Ed) “A onda da responsabilidade social- o terceiro setor avança com o dinheiro e a participação das empresas, os acertos, desvios e obstáculos do movimento. Carta Capital 2003b, 270-A (edição especial responsabilidade social). 26-9.

Barbero ER. **Estratégia empresarial e responsabilidade social corporativa: um estudo correlacional.** São Paulo; 2003 [Dissertação de mestrado- Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo].

Barbosa M, Néri P. Ética empresarial move R\$5 bi por ano. **O Estado de São Paulo**, 2003 oct 12; cad B: 6.

Barcellos P. Em defesa do social - Presidente do Instituto Ethos fala sobre responsabilidade social que as empresas estão buscando para o bem-estar de seus colaboradores e demais envolvidos. **Proteção**, 2001; 123: 8-11.

Barton J, Spelten E, Totterdell P, Smith L, Folkard S. Is there an optimum number of night shifts? Relationship between sleep, health and well-being. **Work and Stress**, 1995; 9 (2/3): 109-23.

Batista HM. Proposta de um modelo de balanço social nas indústria têxteis. **Revista Pensar Contábil**, 2000a; 9: 39-48.

Batista HM. **Proposta de um modelo de Balanço Social: Estudo de caso na Vicunha Nordeste S.A. – Indústria Têxtil – Unidade II – Natal/RN 1995-1999.** Natal; 2000b [Dissertação de mestrado- Faculdade de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte].

Batista HM, Ramos ASM. Por uma organização socialmente responsável: proposta de modelo de balanço social aplicado em uma indústria têxtil de grande porte. *Revista Brasileira de Administração*, 2001; 34: 18-27.

Baue W. AccountAbility launches assurance standard for corporate responsibility reporting. London; 2003. Disponível em:

<<http://www.csrwire.com/sfarticle.cgi?id=1074>> [2003 Oct 11]

Beermann B, Nachreiner F. Working shifts-different effects for women and men? *Work and Stress*, 1995; 9 (2/3): 199-297.

Bellusci SM. Avaliação e projeção da capacidade para o trabalho em funcionários do tribunal regional federal da 3ª região. São Paulo; 1998. [Dissertação de mestrado- Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo].

Bellusci SM , Fischer FM. Envelhecimento funcional e condições de trabalho em servidores forenses. *Rev Saúde Pública*. 1999; 33(6): 602-9.

Bellusci SM. Envelhecimento funcional e capacidade para o trabalho em servidores forenses . São Paulo; 2003 [Tese de doutorado - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo].

Berquó ES, Souza JMP, Gottlieb SLD. *Bioestatística*. 2ª ed. São Paulo: E.P.U.;1981.

Bobko NA, Barishpolets AT. Work ability, age and its perception, and other related concerns of Ukraine health care workers. *Experimental Aging Research*. 2002; 28 (1): 59-71.

Borger FG. *Responsabilidade Social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial*. São Paulo; 2001a [Tese de Doutorado- Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo].

Borger FG. Efeitos de uma liderança comprometida com a responsabilidade socioambiental na dinâmica empresarial. In: VI ENGEMA Encontro Nacional sobre gestão empresarial e meio ambiente [CD ROM]; 2001 nov 26 - 29 nov; São Paulo, Brasil. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas; 2001b.

Borges FNS, Fischer FM. Consequences of 12 hour night-work on fatigue and work ability of health workers. In: Fischer FM, Rotenberg L, Moreno CRC (publ.) Proceedings XVI International Symposium on Night and Shiftwork. Shiftwork International Newsletter, 2003; 20 (2): 45.

Bowie NE, Duska RF. Business Ethics. 2nd ed Englewood Cliffs: Prentice-Hall; 1990.

Brasil. Normas regulamentadoras (NR) aprovadas pela portaria número 3214 de 8 de junho de 1978, lei 6514 de 22 de dezembro de 1977, 52^a ed. São Paulo: Atlas; 2003.

Brasil. Resolução 196, de 10 de outubro de 1996 do Conselho Nacional de Saúde. Brasília (DF): 1996.

Brasil. Câmara dos Deputados. Projeto de lei (PL) 4448 /01. Cria o Índice Nacional de Responsabilidade Social e o Cadastro de Inadimplentes Sociais - CADIS.. Brasília (DF), 2001. Disponível em:

<URL:http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=27381>. [2003 Nov 04]

Brasil. Câmara dos Deputados. Projeto de lei (PL) 4512 /01. Cria o Índice Nacional de Responsabilidade Social – INRS e o Cadastro Nacional de Inadimplentes Sociais – CNIS e dá outras providências. Brasília (DF), 2001. Disponível em:

<URL:http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=27734>. [2003 Nov 04]

Brasil. Câmara dos Deputados. Projeto de lei 1305 /03. Dispõe sobre a Responsabilidade Social das Sociedades Empresárias e dá outras providências. Brasília (DF), 2003. Disponível em:

<URL:[http:// www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=121045](http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=121045)>.

[2003 Oct 10]

Brasil. Câmara dos Deputados. Projeto de lei 1351 /03. Estabelece normas para a qualificação de organizações de responsabilidade socioambiental e dá outras providências. Brasília (DF), 2003. Disponível em:

<URL:http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=121760>.

[2003 Nov 04]

Brasil. Senado Federal. Projeto de lei do Senado (PLS) 54 /00. Autoriza o Poder Executivo a estimular a criação de Fundos de Responsabilidade Social e dá outras providências. Brasília (DF), 2000. Disponível em:

<URL:http://legis.senado.gov.br/pls/prodasen/PRODASEN.RPT_MATERIA.SHOW>. [2003 Nov 04]

Brasil. Senado Federal. Projeto de lei do Senado (PLS) 205 /01 Institui o Conselho de Gestão Fiscal e Responsabilidade Social (CGFRS) e cria o Índice Brasileiro de Responsabilidade Social (IBRS). Brasília (DF), 2001. Disponível em:

<URL:http://legis.senado.gov.br/pls/prodasen/PRODASEN.RPT_MATERIA.SHOW>. [2003 Nov 04]

British Union Against Animal Vivisection (BUAV). Humane Cosmetic Standard. London; 2000a. Disponível em:

<URL:http://www.buav.org/pdfs/humane_cosmetics_standard.pdf>. [2003 Oct 23]

British Union Against Animal Vivisection (BUAV). Insight into the animals (scientific procedures) act of 1986. London; 2000b. Disponível em:

<URL: http://www.buav.org/pdfs/insight_into_the_animals.pdf>. [2003 Oct 23]

British Union Against Animal Vivesection (BUAV). Insight into smoking experiments. London; 2000c. Disponível em:

<URL: http://www.buav.org/pdfs/insight_into_smoking_experi.pdf> [2003 Oct 23].

British Union Against Animal Vivesection (BUAV). Introduction to animals experiments. London; 2000d. Disponível em:

<URL: http://www.buav.org/pdfs/intro_to_animal_experiments.pdf>. [2003 Oct 23]

British Union Against Animal Vivesection (BUAV). Safety testing. London; 2000e. Disponível em:

<URL: http://www.buav.org/pdfs/safety_testing.pdf>. [2003 Oct 23]

Business for Social Responsibility (BSR). Organizational overview. San Francisco; 2003. Disponível em: <URL: <http://www.bsr.org>>. [2003 Oct 23]

Camarotti I, Spink P.O que as empresas podem fazer pela erradicação da pobreza. São Paulo: Ethos; 2003.

Carneiro JGP. Uma nova visão da ética empresarial. In: Teixeira NG. **A ética no mundo da empresa.** São Paulo: Pioneira; 1991. p.35-46.

Carroll AB, Buchholtz AK. Business & society: ethics and the stakeholder management. 5th ed. Mason: Thomson South Western; 2003.

Caux Round Table- CRT History of CRT. Caux: CRT; 2002. Disponível em URL:<http://www.cauxroundtable.org/PastGlobalDial&History.HTM>. [2002 Apr 13]

Center for Disease Control, World Health Organization. Epi Info. Epidemiologia em microcomputadores: um sistema de processamento de texto, banco de dados e estatísticas [programa de computador]. Versão 6.04. Atlanta: OPAS/WHO; 1996.

Chagas C, Pachi F, Arbex N. Conceitos básicos e indicadores de responsabilidade social empresarial. São Paulo: Ethos; 2002.

Charles N, Brown D. Women, shiftwork and the sexual division of labour, *The Sociological Review*, 1981; 29 (4): 685-99.

Coleção Risk Tecnologia. BS 8800- Guia para Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho . São Paulo: Risk Tecnologia; 1996.

Coleção Risk Tecnologia. OHSAS 18001: Especificação Para Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho. São Paulo: Risk Tecnologia; 1999.

Coleção Risk Tecnologia. OHSAS 18002: Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – Diretrizes para implantação da OSHAS 18001. São Paulo: Risk Tecnologia; 2001.

Corporate Social Responsibility Europe (CSREurope). **Our Objectives. Our principles. Our History.** Brussels; 2003a. Disponível em:

<URL:[http://www. http://www. csreurope.org/aboutus/default.aspx](http://www.csreurope.org/aboutus/default.aspx) > [2004 feb 04]

Corporate Social Responsibility Europe (CSREurope). **European declaration of businesses against social exclusion.** Brussels; 2003b. Disponível em:

<URL:[http://www. http://www. csreurope.org/aboutus/socialexclusion_page393.aspx](http://www.csreurope.org/aboutus/socialexclusion_page393.aspx) > [2004 feb 04]

Corporate Social Responsibility Europe (CSREurope). **CSR Europe and the European union.** Brussels; 2003c. Disponível em:

<URL:http://www.csreurope.org/whatwedo/CSREuropeandtheEU_page410.aspx> [2004 feb 04]

Costa G. Guidelines for the medical surveillance of shift workers. *Scand J Environ Health*, 1998; 24 suppl 3: 151-55.

Costa G. Saúde e trabalho em turnos e noturno. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu; 2003. p. 79-98.

Costa Neto PLO. **Estatística**. São Paulo: Edgard Blücher; 1981.

Damasceno GD, Dias JMAM. **Responsabilidade social: a empresa hoje**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos; 1986.

De Marchi, BB, Funtowicz S, Ravetz J.O acidente Industrial Ampliado de Seveso: Paradigma e Padoxo. In: Machado JMH, Porto MFS, Freitas CM (org.). **Acidentes Industriais Ampliados: Desafios e Perspectivas para o Controle e a Prevenção**, Rio de Janeiro: Fiocruz; 2000. p.129-148.

Do Valle CE. **Qualidade Ambiental – O desafio de ser competitivo protegendo o meio ambiente**. São Paulo: Pioneira; 1995.

Duarte FJCM, Vidal MC. Uma Abordagem Ergonômica da Confiabilidade e a Noção de Modo Degradado de Funcionamento. In: Machado JMH, Porto MFS, Freitas CM (org.). **Acidentes Industriais Ampliados: Desafios e Perspectivas para o Controle e a Prevenção**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2000. p.83-105.

Dubee F. Conciliar os negócios com as necessidades do planeta. In: **Diálogo empresarial sobre os princípios do Global Compact**. 2001 18 oct – 19 oct; Belo Horizonte, Brasil . São Paulo: Ethos; 2002.

Duchon JC, Keran CM, Smith TJ. Extended workdays in an underground mine: a work performance analysis. **Human Factors**, 1994; 36 (2): 258-68.

Dwyer T. A Produção Social do Erro- O caso dos Acidentes Ampliados. In: Machado JMH, Porto MFS, Freitas CM (org.). **Acidentes Industriais Ampliados: Desafios e Perspectivas para o Controle e a Prevenção**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2000. p.107-126.

Eboli C. Grupo estuda criação da ISO de responsabilidade social. *Gazeta Mercantil* 2003 jan 31; B:6.

Evans J. Globalising workers' rights- More could be done to strengthen the MNE guidelines to ensure global workers' rights receive the attention they deserve in policy and business decision-making. Paris: OECD; 2003. Disponível em

URL:http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/848/Globalising_workers%92_rights.html [2003 Oct 15]

Faria HM. Uma discussão a respeito dos benefícios econômicos da gestão ambiental. Itajubá; 2000 [Dissertação de Mestrado - Escola Federal de Engenharia de Itajubá].

Fischer FM. **Condições de trabalho e de vida em trabalhadores de setor petroquímico**. São Paulo; 1990 [Tese de Livre Docência - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo].

Fischer FM. As demandas da sociedade atual: aspectos históricos do desenvolvimento do trabalho em turnos no mundo – Conceitos, escalas de trabalho, legislação brasileira. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu; 2003a. p. 3-17.

Fischer FM. Fatores individuais e condições de trabalho e de vida na tolerância ao trabalho em turnos. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu; 2003b. p. 65-76.

Fischer FM (coord.), Borges FNS, Teixeira LR, Mello L, Christofolite M, Bellusci SM et al. **Envelhecimento e trabalho em turnos: impactos das condições de vida e trabalho na saúde** Relatório técnico de pesquisa, 2000. (Faculdade de Saúde Pública da USP)

Fischer FM, Bellusci SM. Work Ability Index: surveys among health care shiftworkers of São Paulo, Brazil. In **Proceedings XIV International Symposium on Night and Shiftwork**. Wiesensteig: Peter Lang,; 2000. p.(?).

Fischer FM, Bellusci SM, Teixeira LR, Borges FNS, Ferreira RM, et al. .Unveilling factors that contribute to functional aging among health care shiftworkers in São Paulo, Brazil. **Experimental Aging Research**. 2002; 28 (1):73-86.

Fischer RM, Falconer AP. Voluntariado empresarial– estratégias de empresas no Brasil .**Revista de Administração**. 2001; 36 (3): 28-35.

Forest Stewardship Council (FSC). **About FSC**. Washington; 2003a. Disponível em: <URL:[http://www. http://www.fscus.org/about_fsc/index.html](http://www.fscus.org/about_fsc/index.html) > [2003 oct 23]

Forest Stewardship Council (FSC). **Principles and criteria**. Washington; 2003b. Disponível em: <URL:http://www.fscus.org/about_fsc/index.html Principles and criteria > [2003 oct 23]

Forest Stewardship Council (FSC). **Standards and policies**. Washington; 2003c. Disponível em: <URL: http://www.fscus.org/standards_policies/index.html> [2003 oct 23]

França ACL. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho- esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. São Paulo; 1996 [Tese de Doutorado- Faculdade de Economia , Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo].

Francischini ASN, de Souza ZJ. Aplicação do balanced score card na análise do balanço social do no segmento bancário. **Caderno de Pesquisas em Administração**.2002; 9 (3): 27-36.

Freire FS, Botelho DR, Nunes FM. Balanço social abrangente: ferramenta contábil eficaz para mensuração do papel social das empresas. **Revista Brasileira de Contabilidade**. 2001; 130: 23-33.

Friedman M. **Capitalismo e liberdade**. São Paulo: Nova Cultural; 1985. p.122-4.

Garcia, CA. Globalização na ótica da segurança do trabalho. In **Resumos do XV Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 1999. p.253.

Gasparini ACLF. Era uma vez um certo “Lambari” – um estudo sobre respostas psicossomáticas na empresa, desde o julgamento “só psicológico” à revelação social. São Paulo; 1989 [Dissertação de Mestrado- Faculdade de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de Universidade de São Paulo].

Glina DMR. **Da possibilidade de enfrentamento do risco ocupacional: a produção de sentido do trabalho exposto ao mercúrio metálico**. São Paulo; 1996 [Tese de Doutorado- Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Universidade de São Paulo].

Global Reporting Initiative (GRI) **The June 2000 Guidelines**. New York; 2000. Disponível em:

<URL:<http://www.globalreporting.org/GRIGuidelines/June2000/June2000GuidelinesDownload.htm>>

[2002 Apr 13]

Goldemberg J. **Energia Nuclear, Sim ou Não?** Rio de Janeiro: José Olympio; 1987.

Goldberg R. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado.** São Paulo: Ethos; 2001.

Gonçalves EL. Responsabilidade social da empresa. *Revista Administração de Empresas.* 1984; 24(4): 226-240.

Govatto AP. **Empresa-cidadã e comunicação mercadológica - Um estudo sobre a gestão da responsabilidade social corporativa e a propaganda.** São Bernardo do Campo; 2003 [Dissertação de Mestrado- Faculdade de Comunicação Social da Universidade Metodista de São Paulo].

Grajew O. A saúde e a responsabilidade social das empresas. *Saúde Brasil Comunidade* . 2003; 1: 5.

Guimarães HWM. Responsabilidade social da empresa: uma visão histórica de sua problemática. *Revista Administração de Empresas.* 1984; 24(4): 211-219.

Hadjiolova I, Mincheva L, Deyanov C. Cardiovascular changes in operators on 12-hour shifts. *Rev Environmental Health,* 1994; 10 (1): 67-71.

Hall EM, Johnson JV, Fredlund P, Theorell T. Double exposure: the combined impact of the home and work environments on mental strain and physical illness. In **Women's work: an inquiry into the health effects of invisible and visible labour.** Stockholm: Kongl Carolinska Medico Chirurgiska Institutet, 1990, p. 1-27.

Hashimoto K, Kogi k, Grandjean. **Methodology in human fatigue assessment.** London: Taylor & Francis; 1983.

Hornby AS, Gatenby EV, Wakefield H. **The advanced learner's dictionary of current English.** London: Oxford University Press;1970.

Instituto Brasileiro de Siderurgia (IBS) e AMCE Negócios Sustentáveis. Diagnóstico de responsabilidade setorial corporativa. São Paulo; 2001. Disponível em:

[<url:http://www.ibs.org.br/Balanco%20Social%20-%20Entrevista.pdf>](http://www.ibs.org.br/Balanco%20Social%20-%20Entrevista.pdf) [2003 Jun 15]

International Labour Organization (ILO). Global compact. Genève; 2000. Disponível em:

[<url:http://www.unglobalcompact.org/un/gc/unweb.nsf/content/ilostudy.htm>](http://www.unglobalcompact.org/un/gc/unweb.nsf/content/ilostudy.htm) [2002 Apr 13]

Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA). AA1000 Series: making stakeholder engagement work. London; 1999. Disponível em: [<url:http://www.accountability.org.uk/>](http://www.accountability.org.uk/). [2002 Apr 13]

Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA). AA1000 Consultation Brief. London; 2002. Disponível em: [<url:http://www.accountability.org.uk/>](http://www.accountability.org.uk/). [2002 Apr 13]

Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA). Accountability Newsletter August 2002. London; 2002. Disponível em: [<url:http://www.accountability.org.uk/>](http://www.accountability.org.uk/). [2002 Apr 13]

Institute of Social and Ethical Accountability (ISEA). AA1000 Assurance Standard. London; 2003. Disponível em: [<url:http://www.accountability.org.uk/>](http://www.accountability.org.uk/). [2003 Oct 14]

Instituto Brasileiro de Análise Sociais e Econômicas (IBASE). Empresas que publicam balanço social. Rio de Janeiro; 2003. Disponível em: [<http:// www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm >](http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm) [2003 Oct 14]

Instituto de Estudos de Marketing Industrial (IEMI). Estatísticas do setor têxtil-Malharias. São Paulo; 2003a. Disponível em: <<http://www.iemi.com.br/setorialtextil.asp>> [2003 Oct 23]

Instituto de Estudos de Marketing Industrial (IEMI). Estatísticas do setor têxtil-Tecelagens. São Paulo; 2003b. Disponível em:
<<http://www.iemi.com.br/setorialtextil.asp>> [2003 Oct 23]

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo; 2000a.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Como as empresas podem investir na saúde da mulher. São Paulo; 2000b.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Guia de elaboração de relatório e balanço anual de responsabilidade social empresarial. São Paulo; 2001a.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial. São Paulo; 2001b.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Indicadores Ethos 2001-Resultados. São Paulo; 2002a. Disponível em:
<http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/resultados_2001/setores.asp> Resultados 2001>. [2004 Jan 08]

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Percepção do consumidor brasileiro. São Paulo; 2001c.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Diálogo empresarial sobre os princípios do global compact. São Paulo; 2002b.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Perguntas frequentes.

São Paulo; 2003a. Disponível em:

<<http://www.ethos.org.br/docs/institucional/perguntas.shtml>>. [2003 Oct 05]

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Empresas associadas.

São Paulo; 2003b. Disponível em:

<http://www.ethos.org.br/sistemas/empresas_entidades/empresas_associadas/lista_geral/index.asp>. [2003 Oct 08]

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e Fundação Abrinq pelos direitos da criança. O que as empresas podem fazer pela criança e pelo adolescente. São Paulo; 2000.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE). Responsabilidade social empresarial para micro e pequenas empresas - Passo a passo. São Paulo; 2003.

International Organization for Standardization (ISO). The ISO Survey of ISO 9000 and ISO 14001 certificates, eleventh cycle, 2001. Genève; 2001. Disponível em: <<http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/pdf/survey11thcycle.pdf>> [2003 Oct 11]

International Organization for Standardization (ISO). The ISO Survey of ISO 9000 and ISO 14001 certificates, twelfth cycle, 2002. Genève; 2002. Disponível em: <<http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/pdf/survey12thcycle.pdf>> [2003 Oct 11]

Isernhagen SJ. The spectrum of workinjury and management in Work injury – management and prevention Isernhagen SJ (Ed) Gaithesburg : Aspen ,1988, p. 1-6

Jardim SR, Glina DMR. O diagnóstico dos transtornos mentais relacionados ao trabalho. In Glina DMR e Rocha LE (org.). Saúde mental no trabalho: desafios e soluções. São Paulo: VK; 2000. p. 17-52.

Karl Mayer Textilmaschinenfabrik GmbH. **Kettenwirk-praxis**, Obertshausen: 1993a; 3.

Karl Mayer Textilmaschinenfabrik GmbH. **Kettenwirk-praxis**, Obertshausen: 1993b; 4.

Karl Mayer Textilmaschinenfabrik GmbH. **Kettenwirk-praxis**, Obertshausen: 1996; 3.

Karl Mayer Textilmaschinenfabrik GmbH. **Kettenwirk-praxis**, Obertshausen: 1997; 2.

Kleinbaum D, Kupper L, Muller K, Nizam A. **Applied regressiona analysis and other multivariable methods**. 3rd. Pacific Grove: Duxbury Press; 1998.

Knauth P. The design of shift systems. *Ergonomics*, 1993; 36 (1-3): 13-28.

Knauth P, editor. Abstracts from the XIV International Symposium On Night and Shift Work; 1999 Sept 13-17; Wiesensteig, Germany. **Shiftwork International Newsletter** 1999; 16 (2).

Kunsch MMK. **Planejamento de Relações Públicas na Comunicação Integrada**. 4^a ed. São Paulo: Summus; 2003, p.140. Disponível em:
<<http://www.prefeitura.sp.gov.br/forumempresarial> > [2003 Nov 20]

Licht RH. **Ética organizacional: busca de um modelo compreensivo para comportamentos morais**. São Paulo; 1996 [Tese de Doutorado - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo].

Louette A. **Responsabilidade social empresarial: panorama e perspectiva na indústria**. São Paulo: Fiesp; 2004. Disponível em:
<<http://www.fiesp.com.br/pesquisarse/Pesquisa.pdf> > [2004 Jan 31]

Lowden A, Kechlund G, Axelsson MA, Åkerstedt T. Change from na 8-hour shift to a 12-hour shift, attitudes, sleep, sleepiness and performance. **Scand J Environ Health**, 1998; 24 suppl 3: 69-75.

Macatti, LFR. Novos paradigmas da saúde ocupacional. In: **XV th World Congress on Occupational Safety and Health [CD ROM]**. São Paulo: FUNDACENTRO; 1999.

Machado JMH, Porto MFS, Freitas CM. Perspectivas para uma análise interdisciplinar e participativa de acidentes (AIPA) no contexto da indústria de processo. In: Machado JMH, Porto MFS, Freitas CM (org.). **Acidentes Industriais Ampliados: Desafios e Perspectivas para o Controle e a Prevenção**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2000. p.49-81.

Machado Filho CAP. **Responsabilidade social corporativa e a criação de valor par as organizações: um estudo multicasos**. São Paulo; 2002 [Tese de Doutorado-Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo].

Magalhães IMM. Responsabilidade social das empresas e ação política dos indivíduos e da sociedade. **Revista Administração de Empresas**. 1984; 24(4): 220-225.

Marine Stewardship Council (MSC). **About MSC**. London; 2003a. Disponível em: <http://www.msc.org/html/content_462.htm > [2003 Oct 14]

Marine Stewardship Council (MSC). **MSC Standard Principles and criteria**. London; 2003b. Disponível em: <http://www.msc.org/html/content_504.htm> [2003 Oct 14]

Mattar H. Os novos desafios da responsabilidade social empresarial. **Reflexão**. 2001; 5:5-19.

Medeiros Filho B, Galiano MB. Como as empresas podem participar de programas de segurança alimentar com a mobilização de funcionários. São Paulo: Ethos; 2003.

Mendonça LR. A decisão entre manter as práticas de atuação social vinculadas à estrutura organizacional ou constituir uma fundação ou instituto. São Paulo; 2003 [Dissertação de mestrado- Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo].

Metzner RJ. Trabalhadores em uma indústria têxtil: um estudo sobre fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de 12 horas e semana reduzida.. São Paulo; 2000 [Dissertação de Mestrado - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo].

Metzner RJ, Fischer FM. Fadiga e capacidade par o trabalho em turnos fixos de doze horas. Rev Saúde Pública. 2001; 35(6):548-53.

Ministério da Fazenda. Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Recomendações da CVM sobre governança corporativa. Brasília (DF); 2002. Disponível em: <<http://www.cvm.gov.br>> [2003 Oct 25]

Ministério do Planejamento e Orçamento. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Brasil em síntese - pessoas ocupadas por atividade. Rio de Janeiro; 2001. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/brasil_em_sintese/default.htm> [2003 Oct 14]

Ministério da Saúde e Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS)/Brasil. Doenças relacionadas ao trabalho – Manual de procedimentos para os serviços de saúde. Série A Normas e manuais técnicos; n.114. Brasília (DF); 2001.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Relação anual de informações sociais (RAIS) 2001. Brasília (DF); 2001. Disponível em:

<<http://www.mte.gov.br/Temas/RAIS/default.asp>> [2003 Oct 14]

Miranda CR. Introdução à saúde no trabalho. São Paulo: Atheneu; 1988.

Moreira JM. A ética empresarial no Brasil. São Paulo: Pioneira; 1999.

Moreno CRC. Sono e estratégias relativas ao sono para lidar com os horários de trabalho. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas.** São Paulo: Atheneu; 2003. p. 43-52.

Moretti T. Ferramentas de auto-avaliação e planejamento. Indicadores Ethos-Sebrae de responsabilidade social empresarial para micro e pequenas empresas. São Paulo; 2003.

Motta AA, Autran P.– Responsabilidade que dá lucro. O Globo, 2003 set 06; encarte especial: Razão Social-número 4.

Okazaki, K. Efeitos da Radiação Ionizante em Células- Noções Básicas. São Paulo: IPEN; 1995.

Okuno E, Caldas IL, Chow C. Física para ciências biológicas e biomédicas. São Paulo: Harbra; 1986.

Okuno E. Radiação efeitos, riscos e benefícios. S. Paulo: Harbra; 1998.

Oliveira F. A construção social dos discursos sobre o acidente de trabalho São Paulo; 1997 [Dissertação de mestrado – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo].

Oliveira, JA. Responsabilidade social em pequenas e médias empresas. *Revista Administração de Empresas*. 1984; 24(4): 203-210.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Paris: OECD; 2002. *The supply chain: a key link for better governance*. Disponível em:

<URL:http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/806/The_supply_chain:_a_key_link_for_better_governance.html > [2004 Jan 04]

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho da OIT*. Genève; 1998. Disponível em:

<URL:<http://www.ilo.ch/public/portugue/region/ampro/brasil/rules/organiza.htm>> [2004 Jan 04]

Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Guia sobre las normas internacionales del trabajo*. Genève; 2003. Disponível em:

<URL:http://www.ilo.ch/public/portugue/region/ampro/brasil/info/download/guia_normas_esp.pdf > [2004 Jan 04]

Organização das Nações Unidas (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. New York; 1948. Disponível em: <URL:<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/por.htm> > [2004 Jan 04]

Paladini EP. *Gestão de qualidade no processo*. São Paulo: Atlas; 1995.

Parliament of the world's religions. *Declaration toward a global ethic*. Chicago; 1993. Disponível em:

<URL:http://www.uni-tuebingen.de/stiftung-weltethos/dat_eng/index5_e.htm> [2002 Abr 13]

Paschoal E. Responsabilidade Social e ética: bola de neve. São Paulo; 2002.

Disponível em:

<url:<http://www.ethos.org.br/sistemas/comunicacao/noticias.asp?destaque=5687>>.

[2003 Sept 29]

Peliano AMTM (coord), Beghin N.. A iniciativa privada e o espírito público. Brasília (DF): IPEA; 2000.

Peliano AMTM (coord), Silva ERA. Bondade ou interesse? Como e por que as empresas atuam na área social.. Brasília (DF): IPEA; 2001.

Pereira M. Visão social. O Globo 2003 out 28. Disponível em :<URL:<http://www.ethos.org.br/sistemas/comunicacao/noticias/vnoticias.asp?destaque=6054>>.[2003 Nov 15]

Pieracciani V. Qualidade não é mito e dá certo . São Paulo: V. Pieracciani; 1996.

Pieracciani V. Responsabilidade social: o Brasil está atento! [editorial]. Boletim ABNT, 2003, 1(7): 3.

Pietzschke F, Wimmer F. Michaelis Dicionário Ilustrado. São Paulo: Melhoramentos; 1994.

Pizatella TJ, Nelson RM, Nestor DE, Jensen RC. The NIOSH strategy for reducing musculoskeletal injuries in Work injury –management and prevention Isernhagen SJ (Ed) Gaithersburg : Aspen; 1988, p. 39-50.

Pólis – Instituto de Estudos, Formação e Assessoria em Políticas Sociais. Segurança alimentar e nutricional: a contribuição das empresas para a sustentabilidade das iniciativas locais. São Paulo; 2003.

Puiatti R. A Prevenção e os Trabalhadores- Aspectos comparativos da legislação dos EUA, da Grã-Bretanha e da Holanda. In: Machado JMH, Porto MFS, Freitas CM (org.). **Acidentes Industriais Ampliados: Desafios e Perspectivas para o Controle e a Prevenção**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2000. p. 277-91.

QSP - Centro da qualidade segurança e produtividade para o Brasil e América Latina. Qualidade automotiva (ISO/TS 16949) – Norma traz benefícios para fornecedores das montadoras. **Últimas notícias**; 2004: 235 [on line]. Disponível em: <URL:<http://www.qsp.com.br>>.[2004 fev 04]

Queiróz MFF. **Compreendendo o conceito de fadiga: estudo de caso dos trabalhadores de uma indústria gráfica**. São Paulo; 2003 [Tese de doutorado - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo].

Ramazzini B. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução de Benedito Estrêla. São Paulo: Fundacentro; 2000a. Doenças dos que trabalham em pé. p. 161-4.

Ramazzini B. **As doenças dos trabalhadores**. Tradução de Benedito Estrêla. São Paulo: Fundacentro; 2000b. Doenças dos tecelões. p. 243-5.

Ramirez LG. Doenças Profissionais – Assédio moral e estresse são acidentes de trabalho. Tradução de Cylene Dantas da Gama. **Consultor Jurídico**; 2003 [on line]. Disponível em :<URL:<http://www.conjur.uol.com.br/view.cfm?id=18932is>>.[2003 mai 21]

Ribeiro CAC. A responsabilidade social da empresa uma nova vantagem competitiva. **Revista de Administração de Empresas**; 1993; 33(1): 46-50.

Rohmert W, Landau K. **A new technique for job analysis**, London: Taylor & Francis, 1983.

Rosa RR, Performance and alertness on 8 h and 12 h rotating shifts at a natural gas utility. *Ergonomics*, 1993; 36 (10): 1177-93.

Rotenberg L. Aspectos sociais da tolerância ao trabalho em turnos e noturno, com ênfase nas questões relacionadas ao gênero. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu; 2003a. p. 53-63.

Rotenberg L. Medidas de intervenção: abordando a questão do lado dos trabalhadores, empresas e usuários. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. **Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas**. São Paulo: Atheneu; 2003b. p. 213-224.

Ruas AC. **Conforto térmico nos ambientes de trabalho**. São Paulo: FUNDACENTRO; 1999. p. 18-20.

São Paulo (Município). **Resolução N° 05/98 e Ato N° 651/99** Dispõe sobre a premiação como empresas-cidadãs as que apresentarem bons balanços sociais.

Disponível em < <http://www.camara.sp.gov.br/premios.asp> > [2002 Abr 13]

Scherha DJ, McMullin DL. Priorizing ergonomic research in aging for 21st century American workforce. *Experimental Aging Research*. 2002; 28 (1): 99-110.

Schneiderman B. **Estatística 1981**. São Caetano do Sul: Escola de Engenharia Mauá; 1981.

Seabroock, KA. International questions arising from globalisation. In: **XV th World Congress on Occupational Safety and Health** [CD ROM]. São Paulo: FUNDACENTRO; 1999.

Serpa RR. As Metodologias de Análises de Riscos e seu Papel no Licenciamento de Indústrias e Atividades Perigosas In: Machado JMH, Porto MFS, Freitas CM (org.). **Acidentes Industriais Ampliados: Desafios e Perspectivas para o Controle e a Prevenção**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2000. p.253-266.

Serpa RR, Prado-Monje H. Prevenção e Resposta a Acidentes químicos – Situação na América Latina e no Caribe. In: Machado JMH, Porto MFS, Freitas CM (org.). **Acidentes Industriais Ampliados: Desafios e Perspectivas para o Controle e a Prevenção**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2000. p.267-276.

Serviço de apoio às micro e pequenas empresas (SEBRAE). **MPE em números**. São Paulo; 2003 Disponível em:
<URL:<http://www.sebrae.org.br/br/ued/index.htm>>.[2003 Oct 14]

Sell LL. **English –Portuguese comprehensive technical dictionary**. São Paulo: McGraw-Hill; 1974.

Silva R. **O que as empresa podem fazer pela reabilitação do preso**. São Paulo: Ethos, 2001.

Smith L, Hammond T, Macdonald I; Folkard S. 12 h shifts are popular but are they a solution? **International Journal of Industrial Ergonomics**, 1998; 21: 323-31.

Smith P, Wright B, Mackey R, Milsop H, Yates S. Change from slowly rotating 8-hour shift to rapidly rotating 8-hour and 12-hour shifts using participative shift roster design. **Scand J Environ Health**, 1998; 24 suppl 3: 55-61.

Social Ability International (SAI). **SA8000 Standard**. New York; 1997. Disponível em :<URL:<http://www.cepaa.org/SA8000%20Standard.htm>>.[2002 Apr 13]

Social Ability International (SAI). **An overview of SAI and SA8000**. New York; 2002a. Disponível em :<URL:<http://www.cepaa.org/introduction.htm#SA8000>>.[2002 Apr 13]

Social Ability International (SAI). Comments regarding SA8000:2001 New York; 2002b. Disponível em:

<URL:<http://www.cepaa.org/SumChangesSA80002K.doc>>.[2002 Apr 13]

Social Ability International (SAI). SA8000 Certified Facilities. New York; 2002c.

Disponível em :<URL:<http://www.cepaa.org/certificationSA8000.htm>>.[2002 Apr 13]

Social Ability International (SAI). Certified Facilities. New York; 2003. Disponível

em: <<http://www.cepaa.org/Accreditation/CertifiedFacilitiesIntroduction.htm>>.

[2003 Oct 08]

Sordi GMAA. Legislação de Proteção Radiológica na Área da Saúde- Normas de Proteção Radiológica- Relação Trabalhador/Paciente In: Anais do Encontro Paulista de Física Médica e Proteção Radiológica; 2000 nov 30- dez 01; São Paulo, Brasil. São Paulo: SBPR/ABFM; 2000. anexo da p. 37

Souza RP. IBASE X Ethos. Briga? Que Briga? – Conteúdo forma e hierarquia das informações que devem constar nos balanços sociais suscitam muita discussão, envolvendo empresas, consultores e ONGs. In Safatle A (Ed) “A onda da responsabilidade social- o terceiro setor avança com o dinheiro e a participação das empresas, os acertos, desvios e obstáculos do movimento. Carta Capital 2003b, 270-A (edição especial responsabilidade social): 30-4.

Sturion W. A qualidade de vida nos tempos modernos. Banas Qualidade- Gestão, processos e meio ambiente 2001; 118: 20-27.

Sucupira J. A responsabilidade social das empresas. Rio de Janeiro; 2003.

Disponível em: <<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> >

[2003 Oct 14].

Synai J et al. Risikomanagement- seine Integration in die komplexe Managementsysteme. In **Resumos do XV Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: FUNDACENTRO; 1999. p. 153.

The Body Shop (BODY SHOP). **Cosmetic Testing - Background Information**. London; 2003. Disponível em:

<http://www.usa.thebodyshop.com/web/tbsus/values_aat.jsp > [2003 Oct 23].

Tachi N, Itani T, Sakai, Kondo Y, Seo A, Sasaki T et al. Validity of a newly developed questionnaire for evaluating work related fatigue feelings. In **Sumário do 27º Congresso Internacional de Saúde no Trabalho [CD ROM]**; São Paulo: FUNDACENTRO; 2003.

Tinoco JEP. **Balanço Social – Um abordagem sócio-econômica da contabilidade**. São Paulo; 1984 [Dissertação de mestrado – Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo].

Tomei PA. Responsabilidade social de empresas: análise qualitativa da opinião do empresariado nacional. **Revista Administração de Empresas**. 1984; 24(4): 189-202.

Torres C. **Um pouco da história do balanço social**. Rio de Janeiro; 2003. Disponível em:

<<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> > [2003 Oct 14].

Torres C, Sucupira J, Mansur C. **Publique seu balanço social**. Rio de Janeiro; 2003. Disponível em:

<<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm> > [2003 Oct 14].

Tucker P, Smith L, Macdonald I, Folkard S. Shift length as a determinant of retrospective onshift alertness. **Scand J Environ Health**, 1998; 24 suppl 3: 49-54.

Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. Índice de capacidade para o trabalho. tradução de Fischer, FM. (coord.) Helsinki: Instituto de Saúde Ocupacional; 1996.

Velazquez MG. Business Ethics: concepts and cases. 3rd ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall; 1992.

Verdier F, Barthe B, Quéinnec Y. Organização do trabalho em turnos: concentrando-se na análise ergonômica ao longo das 24 horas. In: Fischer FM, Moreno CRC, Rotenberg L. Trabalho em turnos e noturno na sociedade 24 horas. São Paulo: Atheneu; 2003, p. 137-157.

Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. Centro de Informação e Referência em Saúde Pública. Guia de Apresentação de Teses. São Paulo; 2001.

Universidade de São Paulo. Faculdade de Saúde Pública. Comitê de Ética em Pesquisa. Regulamento Interno. São Paulo; 1997.

Veja. Edição comemorativa de aniversário. 2003; 1821 (edição especial 26).

Vilela RAG. Negociação coletiva e participação na prevenção de acidentes de trabalho- Estudo comparativo da convenção coletiva de segurança em máquinas injetoras de plástico do Estado de S. Paulo Campinas; 1998 [Dissertação de mestrado – Faculdade de Ciências Médicas da Universidade de Campinas].

Waldvogel BC. Acidentes do trabalho: os casos fatais – a questão da identificação e da mensuração. São Paulo; 1999 [Tese de doutorado - Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo].

Weingrill C. Práticas Empresariais de Responsabilidade Social – Relação entre os princípios do Global Compact e os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial. São Paulo: Ethos; 2003.

Wennersten R. **Análise e Registro de Acidentes- A experiência dos Países Nórdicos.** In: Machado JMH, Porto MFS, Freitas CM (org.). **Acidentes Industriais Ampliados: Desafios e Perspectivas para o Controle e a Prevenção.** Rio de Janeiro: Fiocruz; 2000. p.277-291.

Witherell B. **Corporate governance and responsibility: Foundations of market integrity.** Paris: OECD; 2002. Disponível em:

<http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/803/Corporate_governance_and_responsibility:_Foundations_of_market_integrity.html > [2003 Oct 15].

Yadegarfar G, McNamee R. "The healthy shiftworker effect" in the relationship between shiftwork and longitudinal change in blood pressure and body mass index. In Fischer FM, Rotenberg I, Moreno CRC (publ) **Proceedings XVI International Symposium on Night and Shiftwork Shiftwork International Newsletter**, 2003; 20 (2): 194.

Yoshitake H. Relations between the symptoms and the feelings of fatigue In Hashimoto K, Kogi K, Grandjean E. **Methodology in human fatigue assessment.** London: Taylor and Francis; 1975. p.175-86.

Zadek S, Sabapathy J, Dossing H e Swift T. Agrupamentos de responsabilidade social corporativa: alavancando a responsabilidade corporativa para atingir benefícios competitivos nacionais. **Reflexão.** 2003; 9:5.

10. ANEXOS

ANEXO 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Conforme o regimento interno do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (1997) e a resolução 196 de 10 de outubro de 1996 do Conselho Nacional de Saúde

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu,

_____,
declaro que concordo em participar, voluntariamente e sem nenhum tipo de reembolso, inclusive financeiro, de pesquisa científica sobre “Fadiga e capacidade para o trabalho em trabalhadores de indústrias têxteis e responsabilidade social empresarial”, realizada sob a responsabilidade do engenheiro Ricardo Jorge Metzner, e que o mesmo me explicou e apresentou este documento de consentimento de participação.

Estou ciente de que os instrumentos de pesquisa que serão utilizados são questionários, testes de múltiplas escolhas e entrevistas individuais, e que o pesquisador estará presente e disponível no local durante todo o período de resposta, para esclarecer qualquer tipo de dúvida com relação ao entendimento ou preenchimento.

Estou ciente de que os resultados são confidenciais e que serão utilizados unicamente para fins de pesquisa. Autorizo a divulgação do resultado em grupo e o resultado individual somente para minha pessoa.

Estou ciente que posso a qualquer momento abandonar o estudo, sem prejuízo pessoal ou de trabalho.

Assinatura do pesquisado

São Paulo, ____ de _____ de 2003.

Em caso de dúvida ou necessidade favor entrar em contato com:

Ricardo Metzner

Rua São Benedito 627 Ap. 52 São Paulo- SP Tel.: (11) 5522-4802

ANEXO 2 – ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO

Tuomi K, Illmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A, tradução de Fischer FM (coord.) (1996).

INSTITUTO DE SAÚDE OCUPACIONAL

Índice de Capacidade para o Trabalho

Questionário

Neste questionário, dê sua opinião sobre sua capacidade para o trabalho e os fatores que podem afetá-la.

Suas respostas serão usadas para determinar a necessidade de qualquer medida de apoio e de melhorar suas condições de trabalho.

Por favor, responda cuidadosamente a todas as questões, assinalando a alternativa que você acha que melhor reflete sua opinião ou escrevendo sua resposta nos espaços em branco.

TODAS AS INFORMAÇÕES FORNECIDAS SERÃO TRATADAS COM O MÁXIMO SIGILO E SERÃO UTILIZADAS SOMENTE PARA FINS DE ASSISTÊNCIA EM SAÚDE OCUPACIONAL.

Data ____ / ____ 19 ____

Nome _____

Data de nascimento ____ / ____ 19 ____

Este questionário foi elaborado pelo Instituto de Saúde Ocupacional da Finlândia, Helsinki; traduzido e adaptado por pesquisadores das seguintes instituições: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo; Departamento de Saúde Ambiental e Centro de Estudos e Pesquisas sobre o Envelhecimento; Universidade Federal de São Carlos; Departamento de Enfermagem; Fundação Oswaldo Cruz - Escola Nacional de Saúde Pública; Centro de Estudos em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana.

DADOS GERAIS**Sexo**Feminino ☐Masculino ☐

Idade _____ anos

Estado Conjugal AtualSolteiro(a) ☐Casado(a) ☐Vive com companheiro(a) ☐Separado(a) ☐Divorciado(a) ☐Viúvo(a) ☐**Escolaridade - Assinalar o nível mais elevado**primário completo (terminou apenas a 4ª série) ☐ginásio incompleto (não terminou a 8ª série) ☐ginásio completo (terminou a 8ª série) ☐curso técnico de primeiro grau incompleto ☐curso técnico de primeiro grau completo ☐colegial incompleto (não terminou o 3º colegial) ☐colégio completo (terminou o 3º colegial) ☐curso técnico de segundo grau incompleto ☐curso técnico de segundo grau completo ☐faculdade incompleta ☐faculdade completa ☐pós-graduação incompleta ☐pós-graduação completa ☐

Qual é a sua ocupação?

Descreva o que você faz no trabalho:

Local de Trabalho:

ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO

Suponha que a sua melhor capacidade para o trabalho tem um valor igual a 10 pontos.

Assinale com X um número na 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					estou em minha					
para o trabalho					melhor capacidade					
					para o trabalho					

Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas do seu trabalho? (Por exemplo, fazer esforço físico com partes do corpo)

muito boa ☐boa ☐moderada ☐baixa ☐muito baixa ☐

Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências mentais do seu trabalho? (Por exemplo, interpretar fatos, resolver problemas, decidir a melhor forma de fazer)

muito boa ☐boa ☐moderada ☐baixa ☐muito baixa ☐

1 Na sua **opinião** quais das lesões por acidentes ou doenças citadas abaixo você possui atualmente. Marque **também** aquelas que foram **confirmadas pelo médico**.

	em minha opinião	diagnóstico médico
01 lesão nas costas	☐	☐
02 lesão nos braços/mãos	☐	☐
03 lesão nas pernas/pés	☐	☐
04 lesão em outras partes do corpo	☐	☐
Onde? Que tipo de lesão?		
.....		
05 doença da parte superior das costas ou região do pescoço, com dores freqüentes	☐	☐
06 doença da parte inferior das costas com dores freqüentes	☐	☐
07 dor nas costas que se irradia para a perna (ciática)	☐	☐
08 doença músculo-esquelética afetando os membros (braços e pernas) com dores freqüentes	☐	☐
09 artrite reumatóide	☐	☐
10 outra doença músculo-esquelética qual?	☐	☐
.....		
11 hipertensão arterial (pressão alta)	☐	☐
12 doença coronariana, dor no peito durante exercício (angina pectoris)	☐	☐
13 infarto do miocárdio, trombose coronariana	☐	☐
14 insuficiência cardíaca	☐	☐
15 outra doença cardiovascular qual?	☐	☐
.....		
16 infecções repetidas do trato respiratório (incluindo amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda)	☐	☐
17 bronquite crônica	☐	☐
18 sinusite crônica	☐	☐
19 asma	☐	☐
20 enfisema	☐	☐
21 tuberculose pulmonar	☐	☐
22 outra doença respiratória qual?	☐	☐
.....		
23 distúrbio emocional severo (ex. depressão severa)	☐	☐
24 distúrbio emocional leve (ex. depressão leve, tensão, ansiedade, insônia)	☐	☐
25 problema ou diminuição da audição	☐	☐

	em minha opinião	diagnóstico médico
26 doença ou lesão da visão (não assinala se apenas usa óculos e/ou lentes de contato de grau)	☐	☐
27 doença neurológica (acidente vascular cerebral ou "derrame", neuralgia, enxaqueca, epilepsia)	☐	☐
28 outra doença neurológica ou dos órgãos dos sentidos qual?	☐	☐
.....		
29 pedras ou doença da vesícula biliar	☐	☐
30 doença do pâncreas ou do fígado	☐	☐
31 úlcera gástrica ou duodenal	☐	☐
32 gastrite ou irritação duodenal	☐	☐
33 colite ou irritação do colon	☐	☐
34 outra doença digestiva qual?	☐	☐
.....		
35 infecção das vias urinárias	☐	☐
36 doença dos rins	☐	☐
37 doença nos genitais e aparelho reprodutor (p. ex. problema nas trompas ou na próstata)	☐	☐
38 outra doença geniturinária qual?	☐	☐
.....		
39 alergia, eczema	☐	☐
40 outra erupção qual?	☐	☐
.....		
41 outra doença da pele qual?	☐	☐
.....		
42 tumor benigno	☐	☐
43 tumor maligno (câncer) onde?	☐	☐
.....		
44 obesidade	☐	☐
45 diabetes	☐	☐
46 bócio ou outra doença da tireóide	☐	☐
47 outra doença endócrina ou metabólica	☐	☐
.....		
48 anemia	☐	☐
49 outra doença do sangue qual?	☐	☐
.....		
50 defeito de nascimento qual?	☐	☐
.....		
51 outro problema ou doença qual?	☐	☐
.....		

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 ☐

Eu sou capaz de fazer meu trabalho,
mas ele me causa alguns sintomas ☐

Algumas vezes preciso diminuir meu
ritmo de trabalho ou mudar meus métodos
de trabalho ☐

Freqüentemente preciso diminuir meu
ritmo de trabalho ou mudar meus métodos
de trabalho ☐

Por causa de minha doença sinto-me capaz
de trabalhar apenas em tempo parcial ☐

Na minha opinião estou totalmente
incapacitado para trabalhar ☐

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 ☐
até 9 dias ☐
de 10 a 24 dias ☐
de 25 a 99 dias ☐
de 100 a 365 dias ☐

Considerando sua saúde, você acha que será capaz de
daqui a 2 anos fazer seu trabalho atual?

é improvável ☐
não estou muito certo ☐
bastante provável ☐

Recentemente você tem conseguido apreciar
suas atividades diárias?

sempre ☐
quase sempre ☐
às vezes ☐
raramente ☐
nunca ☐

Recentemente você tem se sentido ativo e alerta?

sempre ☐
quase sempre ☐
às vezes ☐
raramente ☐
nunca ☐

Recentemente você tem se sentido cheio de esperança
para o futuro?

continuamente ☐
quase sempre ☐
às vezes ☐
raramente ☐
nunca ☐

GABARITO

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
incapaz melhor capacidade

2 exigências físicas?

muito boa.....5
boa.....4
moderada.....3
ruim.....2
muito ruim.....1
p/ exig fis = x 1,5
p/ exig mental = x 0,5
p/ ambas = x 1

exigências mentais?

muito boa5
boa4
moderada3
ruim2
muito ruim1
p/ exig fis = x 0,5
p/ exig mental = x 1,5
p/ ambas = x 1

3. doenças atuais /médico

médico
5 doenças = 1 ponto
4 doenças = 2 pontos
3 doenças = 3 pontos
2 doenças = 4 pontos
1 doenças = 5 pontos
0 doenças = 7 pontos

4. Prejuízo devido a doenças

Não há impedimento / Eu não tenho doenças 6
Eu sou capaz / alguns sintomas5
preciso diminuir ritmo/metódos.....4
Frequentemente preciso diminuir.....3
capaz de trabalhar em tempo parcial.....2
totalmente incapacitado.....1

escolher menor valor

5- dias inteiros fora do trabalho
nenhum5
até 9 dias4
10 - 24 dias3
25-99 dias2
100-365 dias1

6. Prognóstico para daqui a 2 anos.

é improvável1
não estou muito certo4
bastante provável7

7. Recursos mentais

capaz de se sentir satisfeito?

sempre4
quase sempre3
às vezes2
raramente1
nunca0

ativo e alerta ?

sempre4
quase sempre3
às vezes2
raramente...1
nunca0

cheio de esperança para o futuro ?

continuamente4
muitas vezes3
quase sempre2
raramente1
nunca0

somar 3 valores

0 - 3 = 1 ponto

4 - 6 = 2 pontos

7 - 9 = 3 pontos

10 - 12 = 4 pontos

7-27- **baixo**-restaurar a capacidade.

28-36- **moderado**-melhorar a capacidade.

37-43- **bom**-melhorar capacidade.

44-49- **ótimo**-manter capacidade.

ANEXO 3 - TESTE DE AVALIAÇÃO DE FADIGA

Saito e Kogi (1970), adaptado por Fischer (1988) (FISCHER 1990).

TESTE DE AVALIAÇÃO DE FADIGA

Este teste é constituído de 30 perguntas, com várias alternativas. Coloque um X naquela que lhe parecer mais apropriada. Não existem respostas certas ou erradas. Uma pessoa pode sentir certos sintomas de fadiga e outra, diferentes sintomas. Não volte atrás para corrigir suas respostas.

Itens sobre sonolência e moleza

- 1) Sinto a cabeça pesada
A() sempre
B() muitas vezes
C() às vezes
D() raramente
E() nunca
- 2) Sinto moleza no corpo
A() sempre
B() muitas vezes
C() às vezes
D() raramente
E() nunca
- 3) Sinto moleza nas pernas
A() sempre
B() muitas vezes
C() às vezes
D() raramente
E() nunca
- 4) Tenho vontade de bocejar durante o trabalho
A() sempre
B() muitas vezes
C() às vezes
D() raramente
E() nunca
- 5) As minhas idéias não são claras
A() sempre
B() muitas vezes
C() às vezes
D() raramente
E() nunca

- 6) Estou com sonolência (com sono)
- A() sempre
 - B() muitas vezes
 - C() às vezes
 - D() raramente
 - E () nunca
- 7) Sinto os olhos cansados
- A() sempre
 - B() muitas vezes
 - C() às vezes
 - D() raramente
 - E () nunca
- 8) Tenho dificuldades em me movimentar
- A() sempre
 - B() muitas vezes
 - C() às vezes
 - D() raramente
 - E () nunca
- 9) Tenho dificuldades em permanecer em pé
- A() sempre
 - B() muitas vezes
 - C() às vezes
 - D() raramente
 - E () nunca
- 10) Eu gostaria de ir me deitar um pouco (durante o horário de trabalho)
- A() sempre
 - B() muitas vezes
 - C() às vezes
 - D() raramente
 - E () nunca

Itens sobre dificuldades em concentração e atenção

- 11) Preciso me concentrar mais (não tenho boas idéias no trabalho)
- A() sempre
 - B() muitas vezes
 - C() às vezes
 - D() raramente
 - E () nunca

12) Não tenho vontade de falar com ninguém

- A() sempre
- B() muitas vezes
- C() às vezes
- D() raramente
- E () nunca

13) Fico irritado(a) facilmente

- A() sempre
- B() muitas vezes
- C() às vezes
- D() raramente
- E () nunca

14) Não consigo me concentrar bem

- A() sempre
- B() muitas vezes
- C() às vezes
- D() raramente
- E () nunca

15) Tenho outras coisas em que pensar além de meu trabalho

- A() sempre
- B() muitas vezes
- C() às vezes
- D() raramente
- E () nunca

16) Minha memória não está boa para algumas coisas no trabalho

- A() sempre
- B() muitas vezes
- C() às vezes
- D() raramente
- E () nunca

17) Algumas vezes cometo pequenos erros no meu trabalho

- A() sempre
- B() muitas vezes
- C() às vezes
- D() raramente
- E () nunca

18) Tenho outras preocupações fora o meu trabalho

- A() sempre
- B() muitas vezes
- C() às vezes
- D() raramente
- E () nunca

19) Eu gostaria de estar em forma para o meu trabalho, mas não me sinto em boas condições

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

20) Não posso mais continuar a trabalhar, embora tenha que prosseguir

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

Itens sobre projeções da fadiga sobre o corpo

21) Dor de cabeça

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

22) Ombros pesados

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

23) Dores nas costas

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

24) Dificuldades em respirar bem

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

25) Boca seca

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

26) Voz rouca

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

27) Tonturas

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

28) Tremores nas pálpebras

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

29) Tremores nos membros (braços, pernas)

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

30) Sinto-me doente

- A () sempre
- B () muitas vezes
- C () às vezes
- D () raramente
- E () nunca

ANEXO 4 – AUTO-AVALIAÇÃO DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Adaptado por Fischer (1990).

Auto –avaliação de condições de trabalho

Avalie a qualidade do seu ambiente de trabalho em relação aos itens abaixo, fazendo um X sobre um número (1 a 5 representam da pior à melhor condição).

1

2

3

4

5

Poluição
ambiental

1

2

3

4

5

Risco de
acidentes
por quedas,
batidas

1

2

3

4

5

Ruído

1

2

3

4

5

Calor

1

2

3

4

5

Frio

1

2

3

4

5

Iluminação

1

2

3

4

5

Espaço de
trabalho

1

2

3

4

5

Trabalho
monótono

1

2

3

4

5

Trabalho que
exige muito
esforço mental

1

2

3

4

5

Trabalho que
exige muito
esforço físico

1

2

3

4

5

Ritmo de
trabalho

1	2	3	4	5	Relaciona- mento com colegas de trabalho
1	2	3	4	5	Relaciona- mento com a chefia
1	2	3	4	5	Liberdade para tomar decisões
1	2	3	4	5	Nível Salarial
1	2	3	4	5	Reconheci- mento da empresa por seus esforços
1	2	3	4	5	Qualidade das refeições
1	2	3	4	5	Pausas informais durante o trabalho
1	2	3	4	5	Dias de folga
1	2	3	4	5	Esquema de turno atual
1	2	3	4	5	Assistência médica
1	2	3	4	5	Satisfação com seu trabalho

ANEXO 5 – AET- ANÁLISE ERGONÔMICA DO TRABALHO

Rohmert W, Landau K (1983).

INTRODUÇÃO À APLICAÇÃO DOS CÓDIGOS DE CLASSIFICAÇÃO

As características do trabalho analisadas com o AET são avaliadas como meio de padronizar códigos de classificação destinados a obter informações comparáveis sobre o trabalho, em período relativamente curto.

Códigos com múltiplos níveis são usados para avaliar a extensão do stress - Códigos de Significância (S), Exclusividade (E) , Duração (D) e Frequência (F) do stress. Código único e múltiplos níveis são usados com escala nominal para classificar as condições do de trabalho.

Ao classificar uma característica se usa somente o código correspondente a ela.

O uso do código Significância mostra a importância de um aspecto da produção do trabalho em relação a outros.

O código Exclusivo é relacionado com uma questão específica. Ele torna possível a classificação de um fator não adequado ao código padrão. São duas as variantes para este código:

- a) Código de classificação (escala de classificação nominal) - Múltiplas propriedades em relação a um instrumento de trabalho são verificadas, sendo que a mais importante precisa ser selecionada.
- b) Código de esforço relacionado (escala de nível numérico) - É usado para descrever o esforço associado com o stress no trabalho da pessoa. O código é graduado de 0 a 5, que indicam o aumento do esforço.

O código Duração é baseado em um período de oito horas. Seja qual for o período de trabalho real, ele será assumido como se fosse de oito horas e a proporção do tempo gasto com cada tarefa será convertido para uma proporção de tempo. A intenção é possibilitar a comparação do conteúdo do trabalho mesmo com diferentes períodos de tempo de trabalho.

O código Frequência é usado para relatar a Frequência com que cada elemento do trabalho ocorre quando outros fatores do trabalho são descritos.

O código Alternativa pergunta somente sobre a presença de um fator específico. A característica em questão se aplica ao trabalho?

ESCALAS PARA OS CÓDIGOS AET

F - FREQUÊNCIA

- 0 - Não se aplica
- 1 - Muito pouco freqüente
- 2 - Pouco freqüente
- 3 - Médio
- 4 - Freqüente
- 5 - Muito freqüente

S - SIGNIFICÂNCIA

- 0 - Não se aplica
- 1 - Muito pouca
- 2 - Pouca
- 3 - Médio
- 4 - Alta
- 5 - Muito alta

A - ALTERNATIVA (presença)

- 0 - Não se aplica
- 1 - Se aplica

D - DURAÇÃO

- 0 - Não se aplica (Muito pouco freqüente)
- 1 - Menos de 10% (50 min) do período de trabalho
- 2 - Menos de 30% (160 min) do período de trabalho - 2h40 min
- 3 - Entre 30% (160 min) e 60% (320 min) do período de trabalho - 5h20 min
- 4 - Mais do que 60% (320 min) do período de trabalho - 5h20 min
- 5 - Contínuo durante todo o período de trabalho - 8h

A Parte A, composta por 143 questões aborda o homem e o sistema de trabalho, ou seja, os objetos, instrumentos e o ambiente de trabalho.

A parte B analisa, através de 31 quesitos, a tarefa relacionada a objetos materiais de trabalho, ao processamento de informações e planejamento, a outras pessoas e ao número e Freqüência de repetição de tarefas.

A parte C coleta dados, através de 42 itens, para análise das exigências do trabalho no que diz respeito a recepção de informação, decisões, estresse devido a posição e movimentação no trabalho.

A - ANÁLISE DO TRABALHO

A - 1 OBJETOS DE TRABALHO

Durante que proporção do tempo o trabalhador desempenha tarefas envolvendo:

- 1 D Objetos de trabalho?
- 2 D Materiais de trabalho sólidos?
- 3 D Líquidos?
- 4 D Gases?
- 5 D Material de trabalho frágil?
- 6 D Material de trabalho flexível/elástico?
- 7 D Material de trabalho plástico?
- 8 D Material de trabalho extremamente sujo?
- 9 D Material de trabalho extremamente oleoso?
- 10 D Material de trabalho extremamente afiado?
- 11 D Material de trabalho delicado e riscável?
- 12 D Material de trabalho facilmente deformável ou dobrável?
- 13 D Material de trabalho frágil ou rasgável?
- 14 D Trabalho com grânulos?
- 15 D Trabalho com material entrelaçado?
- 16 D Trabalho com semelhante a folha/lâmina?
- 17 D Trabalho com partes planas ou blocos?
- 18 D Trabalho com barras ou rolos?
- 19 D Material de trabalho muito pequeno ou pequeno, manipulável com os dedos?
- 20 D Material de trabalho tamanho médio, manipulável com as mãos?
- 21 D Material de trabalho grande ou muito grande, manipulável com as mãos, braços ou com o corpo todo ou por meio de equipamento manual?
- 22 D Material de trabalho de baixo peso, com menos de um quilo, manipulável com os dedos ou mãos?

23 D Material de trabalho de peso médio, de um a dez quilos, manipulável com as mãos?

24 D Material de trabalho com mais de dez quilos, manipulável por uma pessoa sem o auxílio de equipamento?

25 D Material de trabalho explosivo?

26 D Material de trabalho inflamável?

27 D Material de trabalho cáustico ou tóxico?

28 D Material de trabalho radioativo?

29 D Material de trabalho irritante da pele ou de mucosas?

30 D Material de trabalho que causa outros riscos à saúde?

31 D Indique a proporção de tempo durante o qual o controle de energia e o mais importante trabalho requerido do trabalhador

32 D Indique a proporção de tempo durante o qual o trabalho do trabalhador envolve habilidades mentais

33 D Indique a proporção de tempo durante o qual o trabalho do trabalhador ocupa-se diretamente com vidas humanas, animais ou plantas vivas como o mais importante objeto de trabalho

A - 2.EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

34 S Uso de instrumento de trabalho estacionário para produção, modelagem e remodelagem de material

35 S Uso de instrumento de trabalho estacionário para separar, abrandar e limpar o material

36 S Uso de instrumento de trabalho estacionário para combinar, ligar, revestir e transformar materiais

37 S Uso de instrumento de trabalho manualmente operável para a transformação de materiais

38 S Uso de instrumentos de trabalho dirigíveis para transformação de materiais

39 S Uso de instrumento de trabalho móvel para modelar ou remodelar materiais

40 S Uso de instrumento de trabalho móvel para separar, abrandar, limpar e cortar materiais

41 S Uso de instrumento de trabalho móvel para unir e revestir materiais

42 S Uso de instrumento de trabalho para transformação de energia

- 43 S Uso de instrumento de trabalho para transformação de informação
- 44 S Instrumento de trabalho usado para organizar
- 45 S Uso de instrumentos de trabalhos fixos ou móveis tendo como objeto de trabalho seres humanos, animais ou plantas vivas
- 46 S Uso de transportadores contínuos
- 47 S Uso de guindaste ou máquinas elevatórias
- 48 S Uso de equipamento móvel manualmente operado
- 49 S Condução e operação de facilidades de transporte motorizadas
- 50 S Condução e operação de outras facilidades motorizadas móveis
- 51 S Uso de outros equipamentos de trabalho
- 52 S Uso de elementos de controle acionáveis com os dedos
- 53 S Uso de controles manualmente acionáveis
- 54 S Uso de controles acionáveis com os pés
- 55 F Acionamento de chaves/interruptores de serviço com uma ou duas possibilidades
- 56 F Acionamento de chaves/interruptores de serviço com três ou mais possibilidades
- 57 F Uso de teclados
- 58 F Uso de elementos de controle para ajustamento contínuo
- 59 F Uso de dispositivos de medição
- 60 S Uso de outros instrumentos para reconhecimento do estado
- 61 S Uso de auxiliares técnicos para ajudar os órgãos sensoriais
- 62 E Cadeira de trabalho
 - 0 sem assento
 - 1 assento totalmente ajustável
 - 2 assento não ajustável
 - 3 banquinho
 - 4 suporte
- 63 E Descanso para os pés
 - 0 sem
 - 1 ajustável
 - 2 não ajustável

64 E Mesa de trabalho

- 0 sem
- 1 ajustável em altura e ângulo de posição
- 2 não ajustável

65 E Descanso de braços

- 0 sem
- 1 ajustável
- 2 não ajustável

66 E Número de pessoas trabalhando no espaço do escritório

- 0 não se aplica
- 1 local de trabalho para um
- 2 local de trabalho para dois
- 3 local de trabalho para três a seis
- 4 local de trabalho para sete a trinta
- 5 local de trabalho para mais de trinta

67 E Número de pessoas trabalhando na oficina ou armazém

- 0 não se aplica
- 1 local de trabalho para um
- 2 local de trabalho para dois
- 3 local de trabalho para três a seis
- 4 local de trabalho para sete a trinta
- 5 local de trabalho para mais de trinta

68 E Tamanho da sala de trabalho (metros quadrados)

- 0 não se aplica
- 1 menos que doze
- 2 doze a trinta
- 3 trinta e um a noventa
- 4 noventa e um a quatrocentos e cinquenta
- 5 mais que quatrocentos e cinquenta

69 E Outros locais de trabalho

- 0 não se aplica
- 1 definido, local de trabalho móvel dentro de uma planta ou oficina

- 2 indefinido, local de trabalho móvel dentro da planta
- 3 indefinido, local de trabalho móvel dentro da planta
- 4 indefinido, local de trabalho móvel fora da planta

A - 3 AMBIENTE DE TRABALHO

70 E Efeitos desfavoráveis da iluminação

Extensão de estresse	Duração do estresse		
	Proporção de oito horas de trabalho		
	$1/10 < t <= 1/3$	$1/3 < t <= 2/3$	$t > 2/3$
Iluminação adequada sem contrastes desfavoráveis		0	
Iluminação quase adequada, com possível ocorrência de efeitos desfavoráveis	1	2	3
Iluminação inadequada	2	3	4
Iluminação muito inadequada	3	4	5

71 E Condições climáticas desfavoráveis

Extensão de estresse	Duração do estresse		
	Proporção de oito horas de trabalho		
	$1/10 < t <= 1/3$	$1/3 < t <= 2/3$	$t > 2/3$
Os fatores climáticos individuais (temperatura do ar, umidade, fluxo de ar, calor radiante) estão totalmente adaptados à dureza do trabalho e às vestimentas necessárias, permitindo o trabalho sobre condições confortáveis		0	
A adaptação dos elementos climáticos individuais, dureza do trabalho e necessidade de vestimentas varia apenas desprezivelmente de um valor termal neutro	1	2	3
A adaptação dos elementos climáticos individuais, dureza do trabalho e roupas necessárias variam significativamente de um valor termal neutro	2	3	4
Considerando a dureza do trabalho a ser analisado e as roupas necessárias, as condições climáticas da sala estão perto do limite de tolerância superior	3	4	5

72 E Vibrações mecânicas (do corpo todo ou das extremidades superiores)

Extensão de estresse	Duração do estresse		
	Proporção de oito horas de trabalho		
	$1/10 < t <= 1/3$	$1/3 < t <= 2/3$	$t > 2/3$
Sem vibração		0	
Vibrações com pequenas amplitudes e de baixas Freqüências além da Freqüência natural dos órgãos internos (4 a 8 Hz influência vertical ou 1 a 2 Hz influência horizontal)	1	2	3
Vibração de aceleração média	2	3	4
Vibração de aceleração extrema de Freqüência perto das Freqüências naturais dos órgãos internos (vibração do corpo todo, vibração na posição sentada sem qualquer absorção pelas juntas)	3	4	5

73 E Ruído

Extensão de estresse	Duração do estresse		
	Proporção de oito horas de trabalho		
	$1/10 < t <= 1/3$	$1/3 < t <= 2/3$	$t > 2/3$
Intensidade do som, Freqüência e duração do estresse pelo ruído sem efeito significativo		0	
Nível de pressão sonora significativamente abaixo do nível sonoro	1	2	3
Nível de pressão sonora alcança o nível sonoro admissível	2	3	4
Nível de pressão sonora acima do valor admitido	3	4	5

74 D Baixa ou alta pressão**75 D Substâncias químicas, gases, poeiras****76 D Inconveniências devido a odores ruins****77 D Ambiente de trabalho sujo ou molhado****78 D Influências atmosféricas (tempo que trabalha ao ar livre)****79 D Impedimento por roupas de proteção e/ou equipamentos de proteção**

80 D Perigos no trabalho

- 0 não se aplica
- 1 muito pequeno
- 2 pequeno
- 3 médio
- 4 grande
- 5 extremo

81 E Ocorrência de doenças ocupacionais

- 0 não se aplica
- 1 muito pequeno
- 2 pequeno
- 3 médio
- 4 grande
- 5 extremo

82 A Regularidade das horas de trabalho

83 E Sistemas de turnos

- 1 um único turno de trabalho
- 2 trabalho em dois turnos
- 3 trabalho em três turnos
- 4 outro sistema de turnos

84 A Trabalho noturno (ao menos metade do tempo de trabalho é das 22 às 6 horas)

85 E Sistema de turnos alternantes

- 0 não se aplica
- 1 mensalmente ou mais infreqüentemente
- 2 mais que uma vez por mês
- 3 semanalmente
- 4 mais que uma vez por semana
- 5 diariamente

86 A Sistema de turno contínuo incluindo finais de semana

87 A Continuidade do trabalho (sem mudanças o ano todo)

88 E Horário de início pela manhã

- 0 não se aplica

- 1 depois das 8h
- 2 depois das 7h e até as 8h
- 3 depois das 6h e até as 7h
- 4 depois das 5h e até as 6h
- 5 5h ou mais cedo

89 E Horário de término a tarde/noite

- 0 não se aplica
- 1 até as 16h
- 2 depois das 16h e até as 18h
- 3 depois das 18h e até as 20h
- 4 depois das 20h e até as 22h
- 5 depois das 22h

90 E Horário de trabalho flexível

91 E Tempo adicional de horas regulares de trabalho (h. extras por semana)

92 E Número total de horas semanais de trabalho (sem horas extras)

- 1 até 21 horas
- 2 mais de 21 até 25 horas
- 3 mais de 25 até 30 horas
- 4 mais de 30 até 40 horas
- 5 mais de 40 horas

93 E Número de pausas longas (maior ou igual a 5 minutos)

- 0 não se aplica
- 1 sem pausa (por ex., trabalho em tempo parcial)
- 2 uma
- 3 duas
- 4 mais que duas

94 E Duração total do tempo de pausa (se variar conforme o turno, usar a de maior duração)

- 1 mais que 90 minutos
- 2 61 a 90 minutos
- 3 31 a 60 minutos
- 4 16 a 30 minutos

5 15 minutos ou menos

95 E Paradas obrigatórias devido a interferência de tempo

0 não se aplica

1 1 a 2 por 8 horas de trabalho

2 de 3 a 8 por 8 horas de trabalho

3 de 1 a 6 por hora

4 de 7 a 12 por hora

5 mais de 12 por hora

96 E Duração total da parada obrigatória devido ao tempo de parada da máquina

0 não se aplica

1 5 minutos por 8 horas de turno

2 6 a 15 minutos por 8 horas de turno

3 16 a 30 minutos por 8 horas de turno

4 31 a 60 minutos por 8 horas de turno

5 mais que 60 minutos por 8 horas de turno

97 E Seqüência de operações

0 não se aplica

1 sistemas de trabalho similares são agrupados juntos num mesmo local

2 trabalho segue o princípio de fluxo (os sistemas individuais de trabalho são
arranjados de acordo com o processo de trabalho)

3 trabalho com controle automático de seqüência de operações

4 trabalho segue outros princípios de produção

98 A Trabalho individual (realizado por uma só pessoa)

99 A Lugar de trabalho único (as tarefas de trabalho estão relacionadas a um único
local de trabalho)

100 E Estrutura de trabalho

1 muito pouca estrutura restringindo ("free-lancer")

2 pouca estrutura restringindo (cientista)

3 estrutura restritiva média (professor)

4 estrutura restritiva forte (Seqüência amplamente pré-determinada de tarefas)

6 estrutura restritiva muito forte (Seqüência precisamente pré-determinada de tarefas)

101 E Número total de empregados sob responsabilidade do trabalhador (direta e indiretamente)

- 0 não se aplica
- 1 10 ou menos empregados
- 2 11 a 50 empregados
- 3 51 a 250 empregados
- 4 251 a 750 empregados
- 5 751 ou mais empregados

102 E Número de supervisores subordinados ao trabalhador pelos quais ele é responsável e aos quais ele tem autoridade para dar instruções

- 0 não se aplica
- 1 1 ou 2 supervisores
- 2 3 ou 4 supervisores
- 3 5 ou 6 supervisores
- 4 7 ou 8 supervisores
- 5 9 ou mais supervisores

103 E Exercendo autoridade sobre pessoas que não tenham funções gerenciais

- 0 não se aplica
- 1 1 a 4 empregados
- 2 5 a 8 empregados
- 3 9 a 12 empregados
- 4 13 a 16 empregados

104 A Exercendo função de assistente (atuando como conselheiro técnico, não dá instruções mas tem responsabilidade direta)

105 S Responsabilidade e autoridade instrucional através de pessoas não empregadas pela organização empregadora

106 E Tipo de instrução dada ao trabalhador

0 nenhuma instrução em relação à tarefa é necessária porque o nível de complexidade do trabalho é muito pequeno e o trabalho é muito repetitivo

- 1 instrução precisa sobre a tarefa é dada previamente à execução da tarefa
- 2 instruções precisas sobre a tarefa e instruções gerais sobre a execução são dadas
- 3 são dadas instruções exclusivamente sobre as tarefas (o modo do trabalho ser executado é deixado para o trabalhador)
- 4 muito pouca instrução de tarefa é dada
- 5 sem instruções de tarefa

107 E Teste de qualidade do produto ou trabalho feito (classifique o tipo de teste de qualidade feito)

- 0 não se aplica
- 1 o trabalhador pode influenciar a qualidade do produto mas não é feito teste/avaliação
- 2 o próprio trabalhador checa o resultado
- 3 o resultado é checado dentro do grupo ou departamento dos colegas do trabalhador
- 4 a execução da tarefa e o resultado são completamente controlados ou checados por um supervisor no departamento
- 5 o resultado é checado por alguém de fora do departamento do trabalhador

108 E Tipo de função gerencial do trabalhador

- 0 não se aplica
- 1 gerenciamento direto
- 2 supervisão direta
- 3 dirige e coordena vários grupos de trabalho cada um com seu próprio líder
- 4 gerencia uma parte substancial da organização
- 5 gerencia uma organização inteira

109 E Extensão da responsabilidade por acidentes

- 0 não se aplica
- 1 muito restrita
- 2 restrita
- 3 média
- 4 significativo
- 5 muito significativo

110 E Responsabilidade pela prevenção de danos a materiais e deterioração na qualidade

- 0 não se aplica
- 1 muito restrita
- 2 restrita
- 3 média
- 4 alta
- 5 muito alta

111 E Responsabilidade por perda de tempo

- 0 não se aplica
- 1 muito restrita
- 2 restrita
- 3 média
- 4 alta
- 5 muito alta

112 E Responsabilidade por valores abstratos

- 0 não se aplica
- 1 muito restrita
- 2 restrita
- 3 média
- 4 alta
- 5 extrema

113 F Contato com pessoas no maior ou mais alto grau gerencial

114 F Contato com pessoas no nível gerencial subordinado

115 F Contato com grupo de supervisores subordinados

116 F Contato com pessoas que não tem função gerencial

117 F Conflitos que podem se originar da posição do empregado na organização

118 F Conflitos que podem se originar de contato com pessoas não empregadas na organização

119 F Estresse que pode ter origem em conflito do empregado com padrões sociais

120 A Remuneração por estatuto

121 A Remuneração por acordo industrial

122 A Remuneração por acordo entre a representação dos trabalhadores e o empregador

123 A Remuneração por contrato individual de trabalho

124 A Classificação pelo nível educacional do empregado

125 A Classificação pelas exigências do trabalho

126 A Classificação por mérito

127 A Outros métodos de classificação

128 E Pagamento de promoções e salários

0 não se aplica

1 diariamente

2 semanalmente

3 mensalmente

4 anualmente

5 outras formas de pagamento (ex.: comissão paga irregularmente)

129 A Avaliação sumária do trabalho

130 A Avaliação analítica do trabalho

131 E Número de grupos de salários

0 sem grupos

1 até 3 grupos

2 de 4 a 7 grupos

3 de 8 a 11 grupos

4 de 12 a 15 grupos

5 mais de 15 grupos

132 E Remuneração por anos de idade

0 sem gradação por idade

1 máximo alcançado para a idade de 20 anos

2 máximo alcançado para a idade entre 21 e 30 anos

3 máximo alcançado para a idade entre 31 e 40 anos

4 máximo alcançado para a idade entre 41 e 50 anos

5 máximo alcançado após os 50 anos de idade

133 E Remuneração por tempo de serviço na empresa

0 sem gradação por tempo de serviço

- 1 máximo alcançado após 1 a 5 anos de serviço
- 2 máximo alcançado após 6 a 10 anos de serviço
- 3 máximo alcançado após 11 a 15 anos de serviço
- 4 máximo alcançado após 16 a 20 anos de serviço
- 5 máximo alcançado após mais que 21 anos de serviço

134 A Remuneração por outros métodos de gradação

135 A Trabalho por produção

136 A Remuneração segundo a quantia de trabalho por unidade de tempo

137 A Remuneração segundo esquema de fator único

138 A Remuneração segundo esquema multifatorial

139 A Outros métodos de remuneração baseados no mérito

140 A Remuneração com avaliação sistemática de mérito

141 A Compensações financeiras dadas por trabalho em turno, trabalho aos sábados, domingos e feriados e horas extras

142 A Benefícios dados por condições de trabalho ruins

143 A Extras voluntários (subsídios para despesas de viagens, etc)

B ANÁLISE DA TAREFA

Tarefas principalmente relacionadas a objetos materiais de trabalho

144 S Ajuste e preparo

145 S Transporte

146 S Inserção

147 S Processamento (manual ou por meio de ferramentas)

148 S Ajuste, montagem e medição

149 S Operação e controle de máquinas e equipamentos

150 S Montagem e desmontagem de peças por uso das mãos ou de ferramentas

151 S Organização de objetos de trabalho

152 S Alimentação e retirada de objetos e materiais de trabalho

153 S Desempenho de operações manuais simples

154 S Avaliação de qualidade, valor e condição

155 S Checagem da qualidade ou quantidade de objetos de acordo com padrões definidos

156 S Monitoração, observação contínua de máquinas, etc

Tarefas relacionadas principalmente ao processamento de informações e planejamento

157 S Planejamento e organização

158 S Codificação e decodificação de informação

159 S Transcrição de informação

160 S Organização e classificação

161 S Combinação de informação (inclui síntese e integração de dados)

162 S Análise de informação ou de dado

163 S Contagem (simples soma de processos e eventos)

164 S Utilização de matemática

Tarefas relacionadas principalmente a outras pessoas

165 S Apresentação em público

166 S Avaliação do comportamento humano

167 S Assistência, atendimento, cuidado

168 S Entretenimento

169 S Aconselhamento

170 S Negociação

171 S Instrução e treinamento

172 S Entrevista

173 E Número de operações dentro das tarefas gerais

1 1 a 3 operações

2 4 a 6 operações

3 7 a 9 operações

4 10 a 12 operações

5 mais de 12 operações

174 E Tempo do ciclo da operação relacionada à tarefa primária

0 não se aplica (sem repetição existente ou visível)

1 tempo de mais de 45 minutos

2 tempo de ciclo de 45 a 5 minutos

3 tempo de ciclo de 5 a 2 minutos

4 tempo de ciclo de 2 a 1 minutos

5 tempo de ciclo de menos de 1 minuto

C. ANÁLISE DAS EXIGÊNCIAS DO TRABALHO

Dimensões da percepção: recepção visual da informação

175 S Estrutura e padrões

176 S Cores

177 S Tamanho e forma

178 S Posição

179 S Quantidade e número

180 S Velocidade de montagem dos objetos

Recepção da informação via senso de audição

181 S Padrões de som

182 S Diferentes sons e variações

183 S Audição direcionada

Recepção da informação via senso de toque e termossensores da pele

184 S Maciez e dureza

185 S Aspereza e maciez

186 S Estímulo climático

Recepção da informação via senso de olfato ou senso gustativo

187 S Quão significativo é a informação que entra via senso de olfato ou senso gustativo

Entrada de informação proprioceptiva

188 S Quão significativo é a recepção de um estímulo interno

189 A Julgamento absoluto da informação que entra sem uso de amostras ou escalas comparáveis

190 A Julgamento relativo da informação que entra com uso de amostras ou escalas comparáveis

191 E Exatidão requerida e precisão da informação que entra

1 muito pequena

2 pequena

3 média

4 alta

5 extrema

192 E Complexidade da decisão

1 muito pequena

2 pequena

3 média

4 alta

5 extrema

193 E Urgência de decisão

0 não se aplica

1 muito pequena

2 pequena

3 média

4 alta

5 extrema

194 E Educação geral (não adaptável as categorias utilizadas para a realidade brasileira)

195 E Educação profissional

0 não se aplica (suficiente treinamento de 14 dias)

1 treinamento de até 1 ano e 6 meses

2 aprendizagem completa (trabalhador experimentado)

3 diploma de escola técnica

4 diploma de escola profissional

5 educação universitária

196 E Experiência profissional requerida para execução do trabalho

0 não se aplica

1 1 mês ou menos

2 mais que 1 mês e até 6 meses

3 mais que 6 meses e até 1 ano

4 mais que 1 ano e até 3 anos

5 mais que 3 anos

197 E Conhecimento de línguas estrangeiras

0 não se aplica

- 1 conhecimento muito pequeno
 - 2 conhecimento pequeno
 - 3 conhecimento médio
 - 4 conhecimento extensivo
 - 5 conhecimento muito extensivo
- 198 S Exigência de um treinamento profissional avançado
- 199 S Conhecimento de instruções especiais para a ação
- 200 D Posição de trabalho sentado, normal
- 201 D Posição de trabalho sentado, curvado
- 202 D Posição de trabalho em pé, normal
- 203 D Posição de trabalho ajoelhado, agachado, ou levantando curvado
- 204 D Posição de trabalho consiste em levantar-se consideravelmente curvado
- 205 D Dedos, mãos e antebraço (trabalho muscular sem apoiar o peso do corpo, apertar e reter objetos, digitação)
- 206 D Braço, ombro e costas (trabalho muscular sem apoiar o peso do corpo: carregar, abraçar e levantar objetos, operar britadeira)
- 207 D Pernas e pés (trabalho muscular com suporte do peso do corpo, como operar máquinas por meio de pedais)
- 208 D Uso de ambos os braços com suporte dos músculos da parte superior do corpo
- 209 D Uso de ambas as pernas com apoio dos músculos da pelve
- 210 D Uso do sistema dedos-mãos (inclui o uso de ambas as mãos)
- 211 D Uso do sistema mãos-braços (inclui o uso de ambos os braços com apoio dos músculos da parte superior das costas)
- 212 D Usos do sistema pés-pernas (inclui o uso de ambas as pernas)
- 213 D Aplicação de força para trabalho estático
- 0 não se aplica
 - 1 muito pequena
 - 2 pequena
 - 3 média
 - 4 alta
 - 5 muito alta
- 214 E Aplicação de força para trabalho dinâmico pesado

- 0 não se aplica
- 1 muito pequena
- 2 pequena
- 3 média
- 4 alta
- 5 muito alta

215 E Aplicação de força para trabalho ativo leve

- 0 não se aplica
- 1 muito pequena
- 2 pequena
- 3 média
- 4 alta
- 5 muito alta

216 E Frequência de movimentos para trabalho ativo leve

- 0 não se aplica
- 1 muito pequena
- 2 pequena
- 3 média
- 4 alta
- 5 muito alta

ANEXO 6-QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA, DO TRABALHO E DE CARACTERÍSTICAS DE VIDA

Baseado em FISCHER (1990)

1) Sexo: masc () fem ()

2) Idade: ____ anos

3) Peso ____ Kg

4) Altura: ____, ____ m

5) Escolaridade: 1^o grau até ____ série () 2^o grau até ____ série ()
3^o grau até ____ série () 3^o grau completo ()

6) Estado civil: solteiro(a) () casado(a) () viúvo(a) () separado(a) ()

7) Número de filhos: ____

8) Idade dos filhos: ____ anos ____ anos ____ anos ____ anos ____ anos

9) Setor de trabalho: urdimento () tecelagem ()

10) Cargo: _____

11) Tempo na função: ____ anos

12) Tempo na empresa: ____ anos

13) Tempo de trabalho antes de ingressar nesta empresa: ____ anos

14) Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar nesta empresa: ____ anos

15) Turno: dia () tarde () noite ()

16) Hábito de fumar: sim () não ()

17) Quantidade de cigarros por dia: _____ cigarros
Quantidade de cigarros de palha por dia: _____ cigarros
Quantidade de charutos por dia: _____ charutos
Quantidade de cachimbos fumados por dia: _____ cachimbos

18) Hábito de beber bebida alcoólica: sim () não ()

Qual o tipo de bebida alcoólica que você normalmente consome:

19) Cerveja ()

20) Número de copos de 200 ml de cerveja por dia: _____

21) Pinga ()

22) Número de copos pequenos de pinga por dia: _____

23) Destilados (uísque, gim, vodca) ()

24) Número de copos pequenos de destilados por dia: _____

25) Conhaque ()

26) Número de copos pequenos de conhaque por dia: _____

27) Hábito de beber café/chá/mate : sim () não ()

28) Quantidade de café/chá/mate /dia: _____ xícaras pequenas

29) Pratica exercício físico: sim () não ()

30) Número de dias por semana que faz exercício físico: _____ dias

31) Número de horas/dia que faz exercício físico: _____ horas

32) Você tem dificuldade em adormecer: sim () não ()

33) Você tem dificuldade em se manter dormindo: sim () não ()

34) Você tem dificuldade em acordar: sim () não ()

35) Quantas horas você costuma dormir por noite (ou por dia, se trabalhar à noite) durante a semana:

- a) menos do que 3 horas () b) de 3 a 4 horas () c) de 4 a 5 horas ()
d) de 5 a 6 horas () e) de 6 a 7 horas () f) de 7 a 8 horas () g) de 8 a 9 horas ()
h) de 9 a 10 horas () i) de 10 a 11 horas () j) de 11 a 12 horas ()
k) de 12 a 13 horas () l) de 13 a 14 horas () m) mais do que 14 horas ()

36) Quantas horas você costuma dormir por noite (ou por dia, se trabalhar à noite) durante os finais de semana ou dias de folga:

- a) menos do que 3 horas () b) de 3 a 4 horas () c) de 4 a 5 horas ()
d) de 5 a 6 horas () e) de 6 a 7 horas () f) de 7 a 8 horas () g) de 8 a 9 horas ()
h) de 9 a 10 horas () i) de 10 a 11 horas () j) de 11 a 12 horas ()
k) de 12 a 13 horas () l) de 13 a 14 horas () m) mais do que 14 horas ()

37) Que meio de transporte você usa para vir a empresa?

carro ou moto próprio ou carona () ônibus da empresa () ônibus ou lotação ()
trem ou metrô () bicicleta () a pé ()

38) Quantas conduções usa para vir de casa para a empresa?

0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () mais do que 6 ()

39) Quantas conduções usa para voltar da empresa para casa?

0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 () mais do que 6 ()

40) Quantas horas por dia você costuma demorar para ir de sua casa para a empresa?

menos do que 30 minutos () de 30 minutos a 1 hora () de 1 a 1,5 horas () de 1,5 a 2 horas ()
de 2,0 a 2,5 horas () de 2,5 a 3,0 horas () de 3,0 a 3,5 horas () de 3,5 a 4,0 horas ()
de 4,0 a 4,5 horas () de 4,5 a 5,0 horas () mais do que 5,0 horas ()

41) Quantas horas por dia você demora para voltar da empresa para sua casa?

menos do que 30 minutos () de 30 minutos a 1 hora () de 1 a 1,5 horas () de 1,5 a 2 horas ()
de 2,0 a 2,5 horas () de 2,5 a 3,0 horas () de 3,0 a 3,5 horas () de 3,5 a 4,0 horas ()
de 4,0 a 4,5 horas () de 4,5 a 5,0 horas () mais do que 5,0 horas ()

42) Você estuda atualmente: sim () não ()

43) Quantas vezes por semana você estuda: _____ dias

44) Em que dias da semana você estuda:

2ª feira() 3ª feira() 4ª feira() 5ª feira() 6ª feira() Sáb() Dom().

45) Em qual o horário você estuda : das _____ horas às _____ horas

46) Você desempenha algum tipo de atividade não remunerada, por exemplo serviço comunitário (creche, asilo, igreja, etc.) : sim () não()

47) Quantos dias por semana você desempenha atividade não remunerada: _____ dias

48) Em que dias da semana desempenha outra atividade não remunerada:

2ª feira() 3ª feira() 4ª feira() 5ª feira() 6ª feira() Sáb() Dom().

49) Qual o horário da atividade não remunerada: das _____ horas às _____ horas

50) Desempenha algum outro tipo de atividade remunerada: sim() não()

51) Quantas vezes por semana desempenha outra atividade remunerada: _____ dias

52) Em que dias da semana desempenha outra atividade remunerada:

2ª feira() 3ª feira() 4ª feira() 5ª feira() 6ª feira() Sáb() Dom().

53) Qual o horário da outra atividade remunerada: das _____ horas às _____ horas

54) No seu horário de folga , fora do trabalho, o que você costuma fazer como atividade de lazer:

a) assistir televisão ()

b) ouvir música ()

c) tocar algum instrumento ou cantar ()

d) praticar algum esporte ()

e) ler ()

f) _____ (por favor complete) ()

55) Quantas horas por dia você tem de atividades de lazer durante a semana?

menos do que 30 minutos() de 30 minutos a 1 hora () de 1 a 1,5 horas () de 1,5 a 2 horas()
de 2,0 a 2,5 horas() de 2,5 a 3,0 horas() de 3,0 a 3,5 horas () de 3,5 a 4,0 horas()
de 4,0 a 4,5 horas () de 4,5 a 5,0 horas() mais do que 5,0 horas()

56) Quantas horas por dia você tem de atividades de lazer durante o fim de semana ou dias de folga?

menos do que 30 minutos() de 30 minutos a 1 hora () de 1 a 1,5 horas () de 1,5 a 2 horas()
de 2,0 a 2,5 horas() de 2,5 a 3,0 horas() de 3,0 a 3,5 horas () de 3,5 a 4,0 horas()
de 4,0 a 4,5 horas () de 4,5 a 5,0 horas() mais do que 5,0 horas()

57) Quantas horas por dia você faz atividades de trabalho doméstico durante a semana (por exemplo limpar a casa, cozinhar ou cuidar dos filhos)?

menos do que 30 minutos() de 30 minutos a 1 hora () de 1 a 1,5 horas () de 1,5 a 2 horas()
de 2,0 a 2,5 horas() de 2,5 a 3,0 horas() de 3,0 a 3,5 horas () de 3,5 a 4,0 horas()
de 4,0 a 4,5 horas () de 4,5 a 5,0 horas() mais do que 5,0 horas()

58) Quantas horas por dia você faz atividades de trabalho doméstico durante o fim de semana ou dias de folga (por exemplo limpar a casa, cozinhar ou cuidar dos filhos)?

menos do que 30 minutos() de 30 minutos a 1 hora () de 1 a 1,5 horas () de 1,5 a 2 horas()
de 2,0 a 2,5 horas() de 2,5 a 3,0 horas() de 3,0 a 3,5 horas () de 3,5 a 4,0 horas()
de 4,0 a 4,5 horas () de 4,5 a 5,0 horas() mais do que 5,0 horas()

59) Sua renda familiar é de:

- a) de 2 a 4 salários mínimos (R\$ 480,00 a R\$960,00) ()
- b) de 4 a 6 salários mínimos (R\$ 961,00 a R\$ 1440,00) ()
- c) de 6 a 8 salários mínimos (R\$1441,00 a 1920,00) ()
- d) de 8 a 10 salários mínimos (R\$ 1921,00 a R\$ 2400,00) ()
- e) mais do que 10 salários mínimos (R\$ 2401,00) ()

60) Para você, a empresa na qual você trabalha participa na melhoria das condições de vida da comunidade (por exemplo colaboração nas áreas de segurança pública, postos de saúde, hospitais, escolas, creches, parque, quadras, habitações populares, movimentos de bairros, etc):

- a) não participa ()
- b) participa um pouco ()
- c) participa mais ou menos ()
- d) participa muito ()
- e) não sei responder ()

61) Se a empresa tivesse um programa de participação na melhoria de condições de vida da comunidade, você gostaria de participar como voluntário?

sim () não ()

62) Para você, das áreas abaixo, em quais a empresa deveria investir para melhoria das condições de vida da comunidade: (pode marcar até 3 e se não encontrar nenhum item de seu interesse use os 3 espaços no final)

- a) construção e manutenção de escolas ()
- b) construção e manutenção de creches ()
- c) construção e manutenção de parques ()
- d) construção e manutenção de postos de saúde e hospitais ()
- e) construção e manutenção de habitações populares ()
- f) apoio a atividades de despoluição (rios, lagos, mares, áreas contaminadas) ()
- g) apoio a atividades esportivas ()
- h) apoio a atividades musicais ()
- i) apoio à segurança pública (manutenção de viaturas e delegacias) ()
- j) apoio a movimentos de alfabetização ()
- k) ensino profissionalizante para jovens ()
- l) apoio e participação a movimentos de bairros ()
- m) apoio e participação em partidos e candidaturas políticas ()
- n) _____ (por favor complete) ()
- o) _____ (por favor complete) ()
- p) _____ (por favor complete) ()

63) Para você, das áreas abaixo, em quais a empresa deveria investir para melhoria das condições de trabalho e de vida dos seus empregados: (pode marcar até 3 e se não encontrar nenhum item de seu interesse use os 3 espaços no final)

- a) plano de aposentadoria ()
- b) educação (1º, 2º e 3º graus) ()
- c) treinamentos e capacitação técnica ()
- d) melhoria no ambiente de trabalho (ruído, calor, etc) ()
- e) melhoria nas relações de trabalho (entre colegas) ()
- f) melhoria nas relações de trabalho (entre chefes e subordinados) ()
- g) premiação pela apresentação de sugestões ()
- h) plano de carreira ()
- i) plano de participação nos lucros ()
- j) participação dos funcionários nas decisões técnicas e administrativas do setor ()
- k) participação dos funcionários nas decisões técnicas e administrativas da empresa ()
- l) _____ (por favor complete) ()
- m) _____ (por favor complete) ()
- n) _____ (por favor complete) ()

**ANEXO 7 – INDICADORES ETHOS DE RESPONSABILIDADE
SOCIAL EMPRESARIAL Versão 2001 (Ethos 2001)**

Valores e Transparência

A 43

<p>Auto-Regulação da Conduta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromissos Éticos 	<p>AUTO-REGULAÇÃO DA CONDUTA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromissos Éticos • Enraizamento na Cultura Organizacional 	<p>RELAÇÕES TRANSPARENTES COM A SOCIEDADE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diálogos com Partes Interessadas (stakeholders) • Relações com a Concorrência • Balanço Social 																	
<p>1.</p> <p>Com relação à adoção e abrangência de princípios éticos:</p>	<p>As crenças e valores da organização existem de maneira informal, estando pouco incorporados nos processos de trabalho.</p>	<p>As crenças e valores da organização estão documentados e disseminados, valendo igualmente para todos os níveis da organização.</p>	<p>A organização possui um código de ética, orienta e treina seus funcionários com regularidade e promove revisões periódicas.</p>	<p>O código de ética da organização prevê a participação de funcionários, parceiros e/ou da comunidade em sua revisão e é submetido a procedimentos de controle e auditoria periódicos.</p>															
<p>Informações Adicionais</p>	<p>O código de ética e/ou a declaração de crenças e valores da organização:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sim</th> <th>Não</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.1 abordam três ou mais dos seguintes parceiros: funcionários, fornecedores, consumidores/clientes, comunidade, governo e acionistas minoritários?</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.2 proíbem expressamente a utilização de práticas ilegais (corrupção, propina e "caixa dois") para obtenção de vantagens comerciais?</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.3 são explícitos quanto ao compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todos os parceiros?</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.4 são explícitos quanto à defesa da concorrência leal?</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Sim	Não	1.1 abordam três ou mais dos seguintes parceiros: funcionários, fornecedores, consumidores/clientes, comunidade, governo e acionistas minoritários?			1.2 proíbem expressamente a utilização de práticas ilegais (corrupção, propina e "caixa dois") para obtenção de vantagens comerciais?			1.3 são explícitos quanto ao compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todos os parceiros?			1.4 são explícitos quanto à defesa da concorrência leal?		
	Sim	Não																	
1.1 abordam três ou mais dos seguintes parceiros: funcionários, fornecedores, consumidores/clientes, comunidade, governo e acionistas minoritários?																			
1.2 proíbem expressamente a utilização de práticas ilegais (corrupção, propina e "caixa dois") para obtenção de vantagens comerciais?																			
1.3 são explícitos quanto ao compromisso de transparência e veracidade das informações prestadas a todos os parceiros?																			
1.4 são explícitos quanto à defesa da concorrência leal?																			
<p>2.</p> <p>Com relação à disseminação dos valores éticos da empresa:</p>	<p>Crenças e valores são transmitidos esporadicamente ou em momentos específicos (contratação de funcionário, processo de auditoria), com foco no público interno.</p>	<p>Existem processos sistemáticos de educação e difusão das crenças e valores da empresa, tanto para os funcionários quanto para os demais parceiros.</p>	<p>Os processos de educação e difusão de crenças e valores são avaliados e verificados periodicamente.</p>	<p>Funcionários, lideranças da organização e parceiros são motivados a contribuir para os processos de avaliação e monitoramento das crenças e valores.</p>															

13

Valores e Transparência

<p>Informações Adicionais</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sim</th> <th>Não</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.1. A alta direção da empresa (conselho de administração e diretoria) está comprometida com o enraizamento das crenças e valores na cultura e nos processos organizacionais?</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.2. A empresa tem comitês ou conselhos de gestão das questões éticas?</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.3. As pesquisas de clima organizacional contemplam perguntas relacionadas a questões éticas?</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Sim	Não	2.1. A alta direção da empresa (conselho de administração e diretoria) está comprometida com o enraizamento das crenças e valores na cultura e nos processos organizacionais?			2.2. A empresa tem comitês ou conselhos de gestão das questões éticas?			2.3. As pesquisas de clima organizacional contemplam perguntas relacionadas a questões éticas?		
	Sim	Não														
2.1. A alta direção da empresa (conselho de administração e diretoria) está comprometida com o enraizamento das crenças e valores na cultura e nos processos organizacionais?																
2.2. A empresa tem comitês ou conselhos de gestão das questões éticas?																
2.3. As pesquisas de clima organizacional contemplam perguntas relacionadas a questões éticas?																
<p>Relações Transparentes com a Sociedade</p>	<p>• Diálogo com Partes Interessadas (stakeholders)</p>															
<p>3.</p> <p>Considerando seus impactos sobre distintos grupos da sociedade, a empresa:</p>	<p>Discute dilemas, estratégias e problemas apenas no ambiente da liderança da organização.</p>	<p>Estende a discussão aos funcionários e interessados diretos dependendo do tema em questão.</p>	<p>Incentiva a participação de todos os envolvidos com os negócios da empresa e pratica uma gestão de transparência de estratégias e resultados.</p>	<p>Define indicadores de desempenho a partir do diálogo estruturado com as partes interessadas e cria mecanismos para assegurar que os canais de comunicação e discussão sejam acessíveis e eficientes.</p>												
<p>Informações Adicionais</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Sim</th> <th>Não</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3.1. A empresa identifica e analisa as expectativas e demandas dos diversos grupos envolvidos com seus negócios?</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3.2. A natureza dos processos, produtos e serviços da empresa é criticada ou sofre oposição por algum grupo ou parte interessada?</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Sim	Não	3.1. A empresa identifica e analisa as expectativas e demandas dos diversos grupos envolvidos com seus negócios?			3.2. A natureza dos processos, produtos e serviços da empresa é criticada ou sofre oposição por algum grupo ou parte interessada?					
	Sim	Não														
3.1. A empresa identifica e analisa as expectativas e demandas dos diversos grupos envolvidos com seus negócios?																
3.2. A natureza dos processos, produtos e serviços da empresa é criticada ou sofre oposição por algum grupo ou parte interessada?																
<p>4.</p> <p>Quanto às políticas de relacionamento com a concorrência, a empresa:</p>	<p>Segue as práticas de preço e concorrência comuns ao mercado, restringindo-se ao cumprimento da legislação.</p>	<p>Discute internamente a postura da empresa frente aos concorrentes e busca um posicionamento leal.</p>	<p>Discute sua postura com fornecedores e clientes alertando-os para as questões da concorrência leal e participa de associações de classe na discussão desses aspectos.</p>	<p>Exerce posição de liderança em seu segmento nas discussões relacionadas ao combate a trustes e cartéis, às práticas desleais de comércio, à fraude em licitações e à espionagem empresarial, buscando alcançar padrões de concorrência cada vez mais elevados.</p>												

Valores e Transparência

A 44

Informações Adicionais

Sim

Não

4.1. A empresa já foi denunciada ao CADE ou processada por esse órgão devido a práticas de concorrência desleal?

• Balanço Social

5.

Com relação à divulgação das ações de responsabilidade social, a empresa:

Não publica ou publica sem regularidade definida informações sobre suas ações sociais, comunitárias e ambientais, sem consolidá-las em um balanço social.

Publica um balanço social anualmente, descrevendo suas ações sociais, e incorporando aspectos quantitativos.

Incorpora o balanço social aos seus demonstrativos financeiros, e utiliza os dados sociais como ferramentas de gestão dos negócios.

Além disso, incorpora críticas e sugestões dos seus diversos stakeholders ao balanço social, promovendo processos de discussão coletiva e tornando-o acessível ao maior número de pessoas possível.

Informações Adicionais

A riqueza gerada pela empresa:

1998

1999

2000

5.1. Valor Adicionado = Receita Bruta - (Bens e serviços de terceiros + Depreciação + Remuneração de capital de terceiros)

A riqueza distribuída pela empresa para suas partes interessadas (stakeholders):

5.2. Governo: impostos expurgados os subsídios (isenções)

5.3. Colaboradores: salários/encargos previdenciários/previdência privada/benefícios/participação nos resultados

5.4. Acionistas: dividendos/variação do patrimônio líquido

15

Público Interno

Diálogo e Participação

DIÁLOGO E PARTICIPAÇÃO

- Relações com Sindicatos
- Gestão Participativa
- Participação nos Resultados e Bonificação

RESPEITO AO INDIVÍDUO

- Compromisso com o Futuro das Crianças
- Valorização da Diversidade

RESPEITO AO TRABALHADOR

- Comportamento Frente a Demissões
- Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e Empregabilidade
- Cuidado com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho
- Preparação para Aposentadoria

• Relações com Sindicatos

6.

Quanto à participação de funcionários em sindicatos e ao relacionamento com seus representantes, a empresa:

No contexto atual, considera o comportamento dos sindicatos prejudicial ao seu desempenho, embora não exerça pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais.

Não exerce nenhum tipo de pressão e permite a liberdade para a representação dos sindicatos dentro do local de trabalho.

Permite a atuação dos sindicatos no local de trabalho e fornece informações sobre as condições de trabalho na empresa; os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.

Os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com representantes dos sindicatos e fornecem aos sindicatos dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos, quando estes afetarem os trabalhadores, para subsidiar as discussões.

Informações Adicionais

1998

1999

2000

6.1 Número de greves e paralisações ocorridas na empresa

• Gestão Participativa

7.

Quanto ao envolvimento dos empregados na gestão, a empresa:

Não possui programa para estimular e recompensar empregados que apresentem sugestões que contribuam para a melhoria dos processos internos.

Possui programa para estimular e recompensar empregados que apresentem sugestões que contribuam para a melhoria dos processos internos.

Disponibiliza informações econômico-financeiras da empresa e treina os empregados para que possam compreender e analisar tais informações.

Prevê a participação de representante dos empregados em comitês de gestão encarregados da formulação de sua estratégia ou no Conselho de Administração.

• Participação nos Resultados e Bonificação

8.

Quanto aos mecanismos de participação nos resultados e de bonificação, a empresa:

Não possui programa estruturado de participação nos resultados nem de bonificação.

Possui programa de participação nos resultados e/ou de bonificação, porém não utiliza critérios objetivos de avaliação para premiar o desempenho individual.

Possui programa de participação nos resultados e/ou de bonificação que combina avaliação objetiva das competências, habilidades e desempenho individuais, com avaliação coletiva da empresa.

Além de oferecer participação e/ou bônus relacionado a desempenho, possui mecanismo que estimula e viabiliza a participação dos empregados na sua composição acionária.

Informações Adicionais

O programa de participação nos resultados da empresa:

Sim

Não

81. Foi estabelecido através de negociação com comissão de empregados ou sindicato?

1998

1999

2000

82. Percentual dos valores distribuídos em relação à massa salarial:

83. Porcentagem de empregados beneficiados:

O programa de bonificação da empresa:

Sim

Não

84. Foi estabelecido através de negociação com comissão de empregados ou sindicato?

1998

1999

2000

85. Percentual de valores distribuídos em relação à massa salarial:

86. Porcentagem de empregados beneficiados:

87. Percentual de ações da empresa em poder dos funcionários:

Respeito ao Indivíduo

• Compromisso com o Futuro das Crianças

9.

No tratamento da questão dos direitos da criança e do adolescente, a empresa:

Respeita integralmente a legislação nacional que proíbe o trabalho antes dos 16 anos, exceto na condição de aprendiz entre os 14 e 16 anos.

Mantém programa de aprendizagem na empresa para jovens na faixa etária de 14 a 16 anos.

Além de programas de aprendizagem para jovens, desenvolve projetos internos de integração e apoio aos filhos dos funcionários.

Amplia sua atuação apoiando projetos realizados junto a comunidade em benefício da criança e do adolescente.

17

Público Interno

Informações Adicionais

A empresa:

Sim

Não

9.1 Encontra-se credenciada para o uso do Selo "Empresa Amiga da Criança" da Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança ou equivalente?

9.2 Tem ações de conscientização interna dos funcionários sobre a exploração do trabalho infantil com relação aos seus filhos e às outras crianças de seu convívio?

• Valorização da Diversidade

10.

Reconhecendo a obrigação ética das empresas de combater todas as formas de discriminação e de valorizar as oportunidades oferecidas pela riqueza étnica e cultural de nossa sociedade, a empresa:

Procura evitar comportamentos discriminatórios no ambiente interno e na relação com seus clientes, mas não possui processos estruturados e formais de promoção da diversidade.

Possui normas escritas que proíbem e prevêm medidas disciplinares contra práticas discriminatórias e regulam os processos de admissão e promoção.

Além de possuir normas escritas, oferece treinamento específico sobre o tema e utiliza indicadores para identificar áreas problemáticas e estabelecer estratégias de recrutamento.

Além de possuir normas e usar indicadores, desenvolve atividades de promoção de grupos pouco representados na empresa.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

10.1 apóia projetos na comunidade que visam melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho?

10.2 mantém programa especial para contratação de portadores de deficiência física e mental?

10.3 oferece oportunidades de trabalho para ex-detentos?

10.4 tem política preferencial para a contratação de indivíduos com idade superior a 45 anos ou desempregados há mais de 2 anos?

10.5 possui normas e processos eficazes para combater situações de assédio sexual?

1998

1999

2000

10.6 Porcentagem de mulheres em relação ao total de colaboradores:

10.7 Porcentagem de mulheres em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais:

10.8 Porcentagem de mulheres negras e pardas em relação ao total de colaboradores:

10.9 Porcentagem de mulheres negras e pardas em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais:

continua

Público Interno

A 46

continuação informações adicionais

1998 1999 2000

10.10 Porcentagem de homens negros e pardos em relação ao total de colaboradores:

10.11 Porcentagem de homens negros e pardos em cargos gerenciais em relação ao total de cargos gerenciais:

10.12 Porcentagem de colaboradores acima de 45 anos de idade em relação ao número total de colaboradores:

10.13 Salários médios mensais em cargos gerenciais - Mulheres brancas:

10.14 Salários médios mensais em cargos gerenciais - Mulheres negras e pardas:

10.15 Salários médios mensais em cargos gerenciais - Homens brancos:

10.16 Salários médios mensais em cargos gerenciais - Homens negros e pardos:

Respeito ao
Trabalhador

• Comportamento Frente a Demissões

11.

Diante de necessidade de redução de custo de pessoal, a empresa:

Procura evitar demissões e quando o faz se limita ao estritamente necessário, através de consultas com representantes dos trabalhadores.

Analisa e discute alternativas de contenção e redução de despesas com os empregados e oferece programa de demissão voluntária incentivada.

Além de discutir internamente e criar incentivos à demissão voluntária, estabelece indicadores sócio-econômicos (idade, estado civil, dependentes) para orientar a definição de prioridades.

Oferece adicionalmente serviços de apoio e/ou recolocação e/ou recapacitação e extensão de benefícios a todos os trabalhadores demitidos.

Informações Adicionais

1998 1999 2000

11.1 Número de empregados no final do período:

11.2 Número total de admissões no período:

11.3 Número total de demissões no período:

10.4 Porcentagem de demitidos acima de 45 de idade em relação ao número total de demitidos:

11.5 Percentual de reclamações trabalhistas iniciadas por total de demitidos no período:

1

Público Interno

• Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade

12.

Para desenvolver seus recursos humanos, a empresa:

Promove atividades de treinamento pontuais, focados no desempenho de tarefas específicas.

Mantém atividades sistemáticas de desenvolvimento e capacitação, visando o aperfeiçoamento contínuo do seu pessoal.

Além de promover capacitação contínua, oferece bolsas de estudo para a aquisição de conhecimentos mais universais e com impacto positivo na empregabilidade de seus funcionários.

As bolsas de estudo para aquisição de conhecimentos universais são oferecidas para todos, sem distinção.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

12.1 mantém programa de erradicação do analfabetismo entre seus empregados, com metas e recursos definidos?

12.2 mantém programa de educação básica/ensino supletivo?

1998 1999 2000

12.3 Percentual de analfabetos na força de trabalho:

12.4 Quantidade de horas de desenvolvimento profissional por empregado/ano:

12.5 Porcentagem do faturamento bruto gasto em desenvolvimento profissional e educação:

• Cuidado com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho

13.

Visando assegurar boas condições de trabalho, saúde e segurança, a empresa:

Segue rigorosamente as normas e parâmetros fixados pela legislação.

Vai além das obrigações legais e procura alcançar ou ultrapassar os padrões de excelência em saúde, segurança e condições de trabalho em seu setor.

Desenvolve campanhas regulares de conscientização, oferece acesso a informações relevantes e realiza pesquisas de clima organizacional para medir o nível de satisfação e identificar áreas que requerem atenção.

Além de desenvolver campanhas e realizar pesquisas, desenvolve política de equilíbrio trabalho-família e monitora a carga de trabalho visando sua melhor distribuição. Metas e indicadores de desempenho relacionadas a condições de trabalho, saúde e segurança são definidas com a participação dos empregados e divulgadas amplamente.

Público Interno

A 47

Informações Adicionais

A empresa		Sim	Não
13.1	foi certificada pela norma BS 8800, SA 8000 ou outra norma equivalente?		
Caso for por norma equivalente, especifique:			
13.2	oferece programa de prevenção e tratamento para dependência a drogas e ao álcool?		
13.3	promove exercícios físicos no horário de trabalho?		
13.4	possui política de compensação de horas extras para gerentes e executivos?		
A empresa oferece aos empregados			
13.5	plano de saúde familiar?		
13.6	auxílio para educação dos filhos?		
13.7	financiamento para casa própria?		
		1998	1999
13.8	Divisão da maior remuneração pela menor remuneração em espécie paga pela empresa (inclui participação nos resultados e programa de bônus):		
13.9	Divisão do menor salário da empresa pelo salário mínimo vigente:		
13.10	Média de horas extras por empregados/ano:		
13.11	Média anual de acidentes de trabalho por empregado:		
13.12	Porcentagem dos acidentes que resultaram em afastamento temporário do(s) empregado(s)/ prestador(es) de serviço:		
13.13	Porcentagem dos acidentes que resultaram em mutilação ou outros danos à integridade física do(s) empregado(s)/ prestador(es) de serviço, com afastamento permanente do cargo (incluindo LER):		
13.14	Porcentagem dos acidentes que resultaram em morte do(s) empregado(s)/ prestador(es) de serviço:		

• Preparação para Aposentadoria

14.
Visando preparar seus funcionários para a aposentadoria, a empresa:

Não tem um programa estruturado de preparação para a aposentadoria.	Oferece informações básicas e orienta seus funcionários quanto aos procedimentos administrativos necessários à obtenção da aposentadoria.	Desenvolve atividades sistemáticas de orientação, aconselhamento e preparação para a aposentadoria, envolvendo aspectos psicológicos e de planejamento financeiro.	Além de desenvolver um programa sistemático de preparação, a empresa oferece oportunidades de aproveitamento da capacidade de trabalho dos aposentados e estimula sua participação em projetos sociais na comunidade.
---	---	--	---

Público Interno

Informações Adicionais

A empresa	Sim	Não
14.1 A empresa mantém programa de previdência complementar?		

Gerenciamento de Impacto Ambiental

GERENCIAMENTO DO IMPACTO AMBIENTAL

- Conhecimento sobre o Impacto no Meio Ambiente
- Minimização de Entradas e Saídas de Materiais na Empresa
- Responsabilidade sobre o Ciclo de Vida dos Produtos e Serviços

RESPONSABILIDADE FRENTE ÀS GERAÇÕES FUTURAS

- Comprometimento da Empresa com a Causa Ambiental
- Educação Ambiental

• Conhecimento sobre o Impacto no Meio Ambiente

15.
Considerando os impactos ambientais causados pelas atividades/serviços desenvolvidos, a empresa:

Conhece os principais impactos ambientais causados por suas atividades/serviços e foca a sua ação preventiva nos processos que oferecem dano potencial à saúde e segurança de seus funcionários.

Produz estudos de impacto ambiental, segundo exigências da legislação, e realiza regularmente atividades de controle e monitoramento.

Produz análises de impacto de todos seus processos, independentemente de obrigação legal e tem seus processos de gestão ambiental padronizados e formalizados, incluindo o estabelecimento de metas, plano de ação, alocação de recursos e auditoria.

Produz estudos de impacto em toda cadeia produtiva; desenvolve parceria com fornecedores visando a melhoria dos processos de gestão ambiental e participa dos processos de destinação final e pós-consumo.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

15.1 participa junto com outras empresas na discussão dos problemas ambientais e no encaminhamento de soluções?

15.2 certificada pela norma ISO 14.001 ou outra norma ambiental equivalente?

No caso de norma equivalente, especifique:

15.3 possui plano de emergência ambiental que relaciona todas as suas atividades/serviços que envolvam situações de risco, e treina seus funcionários em intervalos frequentes?

Quantidade média de incidentes e/ou autuações por violação das normas de proteção ambiental de:

1998

1999

2000

15.4 baixa gravidade

15.5 média gravidade

15.6 alta gravidade

2

Meio Ambiente

• Minimização de Entradas e Saídas de Materiais na Empresa

16.
Com o objetivo de prevenir e reduzir danos ambientais e melhorar seus processos de gestão ambiental, a empresa:

Tem procurado, dentro do seu padrão tecnológico atual, reduzir o consumo de energia, água, produtos tóxicos e matérias primas, e implantar processos de destinação adequada a seus resíduos.

Tem investido na atualização do padrão tecnológico, visando reduzir e substituir recursos de entrada e desenvolve programa de reutilização de resíduos pela própria empresa ou por terceiros.

Além de investir na redução e reutilização de recursos, possui processo para medir, monitorar e auditar periodicamente os aspectos ambientais significativos relacionados com consumo de recursos naturais e a produção de resíduos e detritos.

Tem como meta alcançar alto nível de sustentabilidade e/ou provocar impacto ambiental zero, através de estratégias de reutilização e compensação ambiental.

Informações Adicionais

Sim

Não

16.1 Nas suas atividades, serviços e/ou produtos a empresa libera na atmosfera gases nocivos à camada de ozônio, tais como CFC?

1998

1999

2000

16.2 Total investido em programas e projetos de melhoria ambiental (R\$):

16.3 Porcentagem do faturamento bruto gasto em programas e projetos de melhoria ambiental:

16.4 Consumo anual de energia (kwh):

16.5 Consumo anual de combustíveis fósseis (ton.)

16.6 Consumo anual de água (litro):

16.7 Volume médio anual de CO₂ e outros gases efeito estufa emitidos na atmosfera (ton.):

16.8 Quantidade anual de resíduos sólidos (lixo, detritos, entulho, etc.) gerados (ton.):

• Responsabilidade sobre o Ciclo de Vida dos Produtos e Serviços

17.
As práticas de melhoria ambiental desenvolvidas na empresa:

Limitam-se ao controle das atividades/serviços internos e desenvolvidos pela própria empresa.

Abrangem todas as atividades/serviços sob seu controle, incluindo atividades externas como transportes e entradas e saídas de materiais.

Estendem-se a toda cadeia de suprimentos e a empresa utiliza critérios ambientais na seleção de fornecedores.

Atua em todo ciclo de vida de seus produtos/serviços, incluindo processos de gerenciamento relativos às fases de destinação final dos produtos/serviços e pós-consumo.

Meio Ambiente

A 49

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

17.1 desenvolve esforços explícitos de redução do consumo e coleta seletiva de materiais internamente?

17.2 desenvolve programa de gerenciamento de resíduos no cliente, como programas de coleta de resíduos e reciclagem pós-consumo?

17.3 fornece a seus consumidores/clientes informações detalhadas sobre danos ambientais resultantes do uso e destinação final dos seus produtos e serviços?

17.4 Mantém ações de controle da poluição causada por veículos próprios e de terceiros a seu serviço?

Responsabilidade Frente às Gerações Futuras

• Comprometimento da Empresa com a Causa Ambiental

18.

Para cobrir sua parcela de responsabilidade quanto ao uso de recursos e impactos sobre o meio ambiente, a empresa:

Cumpre rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional.

Além de cumprir com os parâmetros legais, a empresa desenvolve programas de melhoramento ambiental/gestão ambiental, atuando de maneira preventiva.

Trata a questão ambiental como tema transversal na empresa, tem comitês/áreas responsáveis pela operacionalização das ações ambientais e inclui a questão ambiental em seu planejamento estratégico.

Desenvolve novos negócios ou adotou novo modelo para negócio já existente, que procuram explorar oportunidades relacionadas à sustentabilidade ambiental.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

18.1 A empresa participa de comitês/conselhos locais ou regionais para discutir a questão ambiental junto ao governo e à comunidade?

18.2 A empresa contribui para a preservação da biodiversidade através de projeto(s) de conservação de áreas protegidas e/ou programa de proteção a animais ameaçados?

25

Meio Ambiente

• Educação Ambiental

19.

Visando contribuir para a conscientização da população quanto aos desafios ambientais decorrentes da atividade humana e inculcar valores de responsabilidade ambiental, a empresa:

Não desenvolve ações de educação ambiental, nem treinamento para funcionários sobre a temática ambiental.

Desenvolve atividades de educação ambiental focadas no público interno, visando reforçar a conscientização ecológica.

Desenvolve campanhas de conscientização e educação ambiental voltadas a familiares de funcionários e à comunidade do entorno imediato da empresa.

Além de desenvolver campanhas, a empresa participa ou apoia projetos educacionais em parceria com organizações ambientalistas e exerce liderança social em favor dessa causa.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

19.1 A empresa publica relatório de suas atividades relacionadas à sua performance ambiental?

Fornecedores

A 50

Seleção e Parceria com Fornecedores

SELEÇÃO E PARCERIA COM FORNECEDORES

- Critérios de Seleção de Fornecedores
- Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva
- Relações com Trabalhadores Terceirizados
- Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores

• Critérios de Seleção de Fornecedores

20.
Para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:

Possui políticas e normas de uso interno para avaliar e selecionar fornecedores e parceiros com base em fatores de qualidade, preço, prazo.

Possui normas transparentes que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.

Além de critérios básicos de respeito à legislação, as normas da empresa incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil e de práticas de discriminação.

Exige que seus fornecedores e parceiros reproduzam as suas exigências quanto à responsabilidade social junto aos seus respectivos fornecedores e que monitorem esses critérios periodicamente.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

20.1 Estabelece prazo formal para a conformidade de seus fornecedores com seus critérios de responsabilidade social?

1998

1999

2000

20.2 Percentual do total de fornecedores que receberam visita de inspeção de práticas de responsabilidade social:

• Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva

21.
Nas suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa:

Discute com fornecedores e parceiros a questão do trabalho infantil e os estimula a cumprir a legislação.

Possui cláusula específica quanto à proibição do trabalho infantil nos seus contratos com fornecedores.

Verifica o cumprimento das cláusulas que proíbem o trabalho infantil nos seus contratos com fornecedores.

Discute com seus fornecedores a questão da proibição do trabalho infantil em seus contratos com terceiros. Participa de programas e atividades que visam erradicar o trabalho infantil na sua cadeia produtiva.

Fornecedores

Informações Adicionais:

1998

1999

2000

21.1 Quantas autuações a empresa recebeu no Ministério do Trabalho com relação ao uso de mão-de-obra infantil no período?

• Relações com Trabalhadores Terceirizados

22.
Nas suas relações com trabalhadores terceirizados e/ou com os fornecedores desses serviços, a empresa:

Mantém relação contratual dentro dos parâmetros legais de co-responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Monitora periodicamente o cumprimento dos requisitos estabelecidos, exigindo que sejam feitos os ajustes que garantam o correto cumprimento da legislação.

Além de monitorar o cumprimento da legislação, negocia com seus fornecedores para que proporcionem aos seus funcionários níveis salariais compatíveis com as médias de mercado.

Oferece ao trabalhador terceirizado benefícios básicos gozados pelos funcionários regulares, como transporte e alimentação.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

22.1 Integra os trabalhadores terceirizados nos seus programas de treinamento e desenvolvimento profissional?

1998

1999

2000

22.2 Porcentagem de trabalhadores terceirizados em relação ao total da força de trabalho:

• Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores

23.
Com relação a fornecedores de igual ou menor porte, a empresa:

Estabelece relações contratuais apenas com base em critérios comerciais.

Contribui para a melhoria do padrão gerencial dos parceiros, disponibilizando informações e promovendo atividades conjuntas de treinamento.

Além de contribuir para a melhoria gerencial, mantém relações estáveis e duradouras com parceiros e utiliza critérios de negociação que permitem seu crescimento futuro.

Além de contribuir para o crescimento dos seus fornecedores de igual ou menor porte, estimula e facilita seu envolvimento em projetos sociais e ambientais.

Informações Adicionais

Sim

Não

23.1 A empresa inclui entre seus fornecedores grupos comunitários locais, tais como cooperativas, associações de bairro e projetos de geração de renda?

Dimensão Social
do Consumo

DIMENSÃO SOCIAL DO CONSUMO

- Política de Marketing e Comunicação
- Excelência no Atendimento
- Conhecimento dos Danos Potenciais dos Produtos e Serviços

- Política de Marketing e Comunicação

24.

Considerando a influência do marketing na criação de imagem de credibilidade e confiança, a empresa:

Foca suas estratégias de marketing nos objetivos comerciais e enfatiza os resultados econômicos de curto prazo.

Possui política formal de comunicação alinhada aos valores e princípios da empresa, que abrange todos os seus materiais de comunicação, tanto internos quanto externos.

Procura estimular a comunicação dos consumidores/clientes com a empresa e esclarecer aspectos inovadores dos seus produtos e serviços, assim como os cuidados necessários ao seu uso.

Desenvolve parceria com fornecedores, distribuidores e assistência técnica, visando criar uma cultura de responsabilidade social nas relações com consumidores/clientes.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

24.1 revisa periodicamente materiais de comunicação destinados aos consumidores/clientes (tais como rótulos, embalagens, bulas, manuais de operação, instruções de uso, termos de garantia, peças publicitárias e outros) e os atualiza sempre que necessário?

24.2 tem política formal contra propaganda abusiva que coloque crianças, adolescentes, mulheres ou grupos minoritários em situações preconceituosas ou de risco?

24.3 realiza análise prévia de campanhas publicitárias para verificar a conformidade com valores éticos da empresa e com a legislação de defesa do consumidor?

24.4 teve, nos últimos 3 anos, alguma peça de comunicação retirada de circulação devido a reclamações de clientes, fornecedores ou concorrentes?

Em relação a violações do Código de Defesa do Consumidor:

1998

1999

2000

24.5 quantidade de processos administrativos (Procon, Vigilância Sanitária, IPEM etc.):

24.6 quantidade de processos judiciais (cíveis e criminais) recebidos:

29

Consumidores/Clientes

- Excelência no Atendimento

25.

Quanto ao seu compromisso com a qualidade dos serviços de atendimento ao consumidor/cliente, a empresa:

Possui um atendimento básico receptivo, focado na informação ao consumidor/cliente e solução de demandas individuais.

Registra as manifestações dos consumidores/clientes, resolvendo rápida e individualmente as demandas, e emite relatórios de desempenho para conhecimento interno.

Além de registrar as manifestações, dá orientação, procura as causas dos problemas e utiliza as informações para implementar políticas de melhoria da qualidade dos produtos e serviços.

Utilizando-se das manifestações dos consumidores/clientes atua pró-ativa e preventivamente no lançamento de produtos e serviços e na revisão de materiais de comunicação e divulgação.

Informações Adicionais

Sim

Não

25.1 A empresa promove treinamento contínuo dos seus profissionais de atendimento?

25.2 A direção da empresa está envolvida diretamente nos programas de atendimento a consumidores/clientes?

25.3 O serviço de atendimento a consumidores/clientes tem representação nos processos de tomada de decisão da empresa?

25.4 A empresa tem Ombudsman?

25.5 A empresa tem SAC?

1998

1999

2000

25.6 Total de ligações atendidas pelo SAC:

25.7 Percentual de reclamações em relação ao total de ligações atendidas pelo SAC:

25.8 Percentual de reclamações não atendidas pelo SAC:

25.9 Tempo médio de espera no telefone do SAC até o início do atendimento:

25.10 Quantidade de inovações implantadas em função do Ombudsman e/ou serviço de atendimento a consumidores/clientes:

• Conhecimento dos Danos Potenciais dos Produtos e Serviços

26.

Quanto à comercialização dos seus produtos e execução dos seus serviços, a empresa:

Não realiza estudos e pesquisas técnicas sobre danos potenciais de seus produtos e serviços para os consumidores/clientes.

Realiza estudos e pesquisas técnicas sobre riscos potenciais e divulga informações para parceiros comerciais, adotando medidas preventivas ou corretivas com agilidade.

Disponibiliza informações detalhadas e treina o pessoal interno e os parceiros externos para adotarem medidas preventivas e corretivas com agilidade e eficiência, tendo um compromisso de integração de iniciativas em casos de crise.

Trabalha junto a fornecedores e distribuidores visando um contínuo aperfeiçoamento dos produtos e serviços, substituindo componentes, tecnologias e produtos na medida em que surgem sucedâneos eficientes, mais seguros e que apresentam menores riscos à saúde do consumidor/cliente.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

26.1 mantém programa especial para melhoria de produtos, serviços e processos?

26.2 tem sistemas internos de rápida resposta e atuação na ocorrência de danos ao consumidor/cliente?

26.3 capacita sua área de relações públicas para responder com rapidez e transparência a situações de crise?

26.4 já teve produtos retirados do mercado por pressão de clientes/consumidores/ órgãos de defesa?

26.5 tem serviços/produtos proibidos em outros países e ainda comercializados no Brasil ou exportados?

Comunidade

RELAÇÕES COM A COMUNIDADE LOCAL

- Gerenciamento do Impacto da Empresa junto à Comunidade
- Relações com Organizações Atuantes na Comunidade

FILANTROPIA/INVESTIMENTOS SOCIAIS

- Mecanismos de Apoio a Projetos Sociais
- Estratégias de Atuação na Área Social
- Mobilização de Recursos para o Investimento Social

TRABALHO VOLUNTÁRIO

- Reconhecimento e Apoio ao Trabalho Voluntário dos Funcionários

Relações com a Comunidade Local

• Gerenciamento do Impacto da Empresa junto à Comunidade

27.

Considerando seus possíveis impactos na vida da comunidade (demanda sobre equipamentos sociais, tráfego de veículos, etc.), a empresa:

Procura tomar medidas saneadoras em resposta a reclamações e manifestações da comunidade.

Conhece em profundidade seus impactos atuais, possui processo estruturado para registrar queixas e reclamações e promove reuniões sistemáticas para informar lideranças locais sobre providências.

Possui política formal de antecipar-se a demandas da comunidade e disponibilizar informações sobre atuais e futuros impactos de sua atividade; envolve a comunidade na resolução dos problemas.

Além de possuir política formal de relacionamento com a comunidade, a empresa mantém comitês ou grupos de trabalho com a participação de lideranças locais para a análise de seus processos produtivos e monitoramento de impactos.

Informações Adicionais

Sim

Não

27.1 A empresa participa ativamente junto com outras empresas na discussão dos problemas comunitários e no encaminhamento de soluções?

A empresa já recebeu reclamações e manifestações (petições, abaixo-assinados, protestos) realizadas pela comunidade devido a:

27.2 excesso de lixo, geração de mau cheiro e outras formas de poluição?

27.3 excesso de tráfego de veículos, causando barulho e transtorno?

27.4 interferência em sistemas de comunicação?

27.5 outros?

em caso positivo, especificar:

• Relações com Organizações Atuantes na Comunidade

28.

Com relação às organizações comunitárias, ONGs e equipamentos públicos (escola, postos de saúde, etc.) presentes no seu entorno, a empresa:

Não conhece ou conhece superficialmente suas atividades e responde pontualmente a eventuais pedidos de apoio.

Conhece profundamente o trabalho de algumas entidades e investe em projetos específicos.

Participa da vida associativa local e apoia várias entidades através de doações e financiamento de projetos e/ou desenvolve projeto próprio que beneficia a comunidade local.

A empresa mantém parcerias de longo prazo com entidades locais, desenvolve ou apoia atividades para o seu fortalecimento institucional e organizacional e/ou participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

28.1 realiza campanhas educacionais e/ou de interesse público na comunidade?

Filantropia/
Investimentos Sociais

• Mecanismos de Apoio a Projetos Sociais

29.

As atividades filantrópicas da empresa são realizadas através de:

Verbas administradas exclusivamente por diretor ou gerente a partir de solicitações externas.

Verbas definidas em orçamento que são do conhecimento dos funcionários e são geridas por comitê ou grupo de trabalho com base em critérios de investimento previamente estabelecidos.

Programa social estruturado, com dotação orçamentária estável, gerenciado por equipe profissional, instituto ou fundação.

Programa social, instituto ou fundação, que contam com mecanismos de geração de receita próprios, fundo patrimonial e/ou um percentual fixo sobre o faturamento, que assegurem sua continuidade no longo prazo.

33

Comunidade

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

29.1 avalia o impacto social de seus investimentos e projetos sociais com feedback ou participação dos beneficiários?

29.2 maximiza o impacto social dos seus recursos realizando projetos conjuntos com outras empresas ou através de associações empresariais?

29.3 desenvolve seu planejamento estratégico através de processos formais envolvendo suas ações sociais e seus respectivos responsáveis?

• Estratégias de Atuação na Área Social

30.

Quanto aos critérios de atuação e às expectativas de impacto da ação social, a empresa

Toma decisões sobre investimentos sociais considerando o valor solicitado e a credibilidade e reputação do beneficiário, sem estratégia definida.

Seleciona seus apoios com o objetivo de manter ou ampliar a cobertura e qualidade do atendimento assistencial prestado pela organização beneficiária.

Foca seu trabalho social no desenvolvimento de novas metodologias, em estratégias de capacitação de recursos humanos para a área social e na disseminação de experiências bem sucedidas.

Além do foco anterior, procura ainda estimular a formação de redes de ação social e contribuir para o fortalecimento de políticas públicas.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

30.1 emprega sistemas de aprendizagem e gestão do conhecimento visando o aperfeiçoamento contínuo de suas ações sociais?

30.2 emprega especialistas ou utiliza consultores no planejamento e avaliação de suas atividades no campo social?

• Mobilização de Recursos para o Investimento Social

31.

Para a realização de suas ações sociais, a empresa:

Faz doações de serviços, produtos e recursos financeiros, e/ou desenvolve projetos sociais próprios.

Além de doações e/ou projeto próprio, disponibiliza espaços e equipamentos para o desenvolvimento de projetos e atividades da comunidade.

Além de apoio para o desenvolvimento de projetos na comunidade, utiliza suas competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer sua ação social e a de seus beneficiários.

Além de doações, projetos próprios e/ou mobilização de competências, a empresa envolve funcionários e parceiros no desenho e implantação de projetos sociais.

Comunidade

A 54

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

31.1 utiliza os incentivos fiscais para atividades ligadas à cultura e à área social?

31.2 utiliza o incentivo fiscal previsto por lei para destinar 1% do seu IR devido para os Fundos de Direitos das Crianças?

31.3 possui mecanismos para estimular seus funcionários e parceiros a fazer doações?

1998

1999

2000

31.4 Percentual do faturamento bruto destinado à totalidade de suas ações sociais (não incluir benefícios trabalhistas):

31.5 Do total destinado à área social a porcentagem correspondente a doações em produtos e serviços:

31.6 Do total destinado à área social a porcentagem correspondente a doações em espécie:

31.7 Do total destinado à área social a porcentagem correspondente a investimentos em projeto social próprio:

Trabalho Voluntário

• Reconhecimento e Apoio ao Trabalho Voluntário dos Empregados

32.

Em relação ao trabalho voluntário realizado pelos empregados, a empresa:

Desconhece ou conhece superficialmente as iniciativas de trabalho voluntário de seus funcionários.

Realiza levantamento de informações e valoriza as atividades voluntárias desenvolvidas por seus funcionários através de ações internas, como carta pessoal do presidente, comunicação em informativo ou destaque em eventos da empresa.

Mantém serviço de apoio ao voluntariado, informando sobre oportunidades disponíveis na comunidade e viabilizando aspectos logísticos e financeiros.

Desenvolve programa estruturado de apoio ao voluntariado, disponibilizando recursos humanos e financeiros para o seu funcionamento.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

32.1 oferece e estimula oportunidades de trabalho voluntário para seus funcionários nos projetos sociais que desenvolve ou apoia ?

32.2 possui funcionários de diferentes níveis hierárquicos participando de trabalhos voluntários?

32.3 utiliza a oportunidade de trabalho voluntário para desenvolver competências úteis à carreira profissional dos seus empregados?

continua

35

Comunidade

continuação informações adicionais

1998

1999

2000

32.4 Percentual de empregados que realizam trabalho voluntário na comunidade:

32.5 Quantidade de horas médias mensais doadas (liberadas do horário normal de trabalho) pela empresa por voluntário:

Transparência Política

TRANSPARÊNCIA POLÍTICA

- Contribuições para Campanhas Políticas
- Práticas Anti-Corrupção e Propina

LIDERANÇA SOCIAL

- Liderança e Influência Social
- Participação em Projetos Sociais Governamentais

• Contribuições para Campanhas Políticas

33.

Com relação ao financiamento de candidatos a cargos públicos e a partidos políticos, a empresa:

Apóia candidatos ou partidos com base em seus interesses, participando da decisão apenas membros da alta direção.

Apóia candidatos dentro de regras e critérios definidos internamente.

É transparente na divulgação junto ao público interno das regras, critérios e valores doados a campanhas políticas, permitindo o acesso a essas informações pelo público externo.

Não apóia ou apóia com postura transparente quanto a contribuições. A empresa estimula e facilita o debate com os candidatos sugeridos pelos funcionários. Esses debates podem ser promovidos nas dependências da empresa, em hora e local previamente estabelecidos.

Informações Adicionais

33.1 Nos últimos 5 anos, a empresa foi mencionada negativamente na imprensa em razão de contribuição financeira para campanha política?

Sim

Não

• Práticas Anti-Corrupção e Propina

34.

Na relação com autoridades, agentes e fiscais do poder público, em todos os seus níveis, a empresa:

Procura evitar situações que envolvam o favorecimento de agentes do poder público. A empresa não possui procedimentos específicos e divulgados de controle e punição.

Mantém postura reconhecida pelo público interno quanto à proibição de favorecimento, direto ou indireto, dos agentes do poder público.

Possui normas escritas e divulgadas amplamente junto ao público interno sobre o tema e mantém procedimentos formais de controle, punição e auditoria.

Além de auditar o cumprimento das suas normas e controles, a empresa as divulga junto às autoridades que com ela mantenham relação. As normas internas exigem a denúncia às autoridades superiores de toda oferta recebida.

37

Governo e Sociedade

Informações Adicionais A empresa

Sim

Não

34.1 teve seu nome mencionado na imprensa sob suspeita de ter participado de incidente envolvendo o oferecimento de propina e corrupção de agentes públicos?

Liderança Social

• Liderança e Influência Social

35.

Em sua participação em associações e fóruns empresariais, a empresa:

Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados à defesa e promoção dos interesses específicos do seu ramo ou setor de negócio.

Participa de comissões e grupos de trabalho relacionados a questões de interesse público e responsabilidade social.

Participa ativamente, contribuindo com recursos humanos ou financeiros, de processos de elaboração de propostas de interesse público e caráter social.

Lideranças da alta direção da empresa participam na elaboração de propostas de caráter social e visitam autoridades públicas visando a sua adoção.

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

35.1 patrocina ou realiza campanhas de mídia exclusivamente relacionadas a questões de interesse público?

35.2 patrocina projeto social coordenado por associação da qual participa?

35.3 patrocina ou realiza concurso ou prêmio relacionado a temas sociais?

1998 1999 2000

35.4 Número de artigos e/ou entrevistas assinados por executivos da empresa sobre temas sociais publicados:

• Participação em Projetos Sociais Governamentais

36.

Em seu envolvimento com as atividades sociais realizadas por entes governamentais, a empresa:

Considera que cumpre sua obrigação com o pagamento de impostos e não participa de atividades sociais realizadas por entes governamentais.

Contribui ocasionalmente com o poder público na realização de eventos e atividades pontuais e/ou apóia financeiramente programas e projetos do poder público, em resposta a solicitações das autoridades.

Contribui com recursos humanos, técnicos ou financeiros para a realização de projetos específicos e localizados, executados por entidades governamentais.

Participa e/ou apóia a elaboração, aperfeiçoamento e execução de políticas públicas universais?

Informações Adicionais

A empresa

Sim

Não

36.1 adota ou desenvolve parceria com escolas públicas, visando a melhoria da qualidade de ensino?

36.2 patrocina programa público ou privado de bolsa-escola?

1998

1999

2000

36.3 Do total destinado à área social a porcentagem correspondente a investimentos sociais gastos em parceria com o poder público:

Valores e Transparência

1. Compromissos Éticos ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
1.1	☐	☐
1.2	☐	☐
1.3	☐	☐
1.4	☐	☐

2. Enraizamento da Cultura Organizacional ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
2.1	☐	☐
2.2	☐	☐
2.3	☐	☐

3. Diálogo com Partes Interessadas (stakeholders) ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
3.1	☐	☐
3.2	☐	☐

4. Relações com a Concorrência ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
4.1	☐	☐

5. Balanço Social ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	1998	1999	2000
5.1			
5.2			
5.3			
5.4			

Público Interno

6. Relações com os Sindicatos ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	1998	1999	2000
6.1			

7. Gestão Participativa ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

8. Participação nos Resultados e Bonificação ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
8.1	☐	☐
1998		
1999		
2000		
8.2		
8.3		
8.4	☐	☐
1998		
1999		
2000		
8.5		
8.6		
8.7		

9. Compromisso com o Futuro das Crianças ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
9.1	☐	☐
9.2	☐	☐

10. Valorização da Diversidade ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
10.1	☐	☐
10.2	☐	☐
10.3	☐	☐
10.4	☐	☐
10.5	☐	☐
1998		
1999		
2000		
10.6		
10.7		
10.8		
10.9		
10.10		
10.11		
10.12		
10.13		
10.14		
10.15		
10.16		

11. Comportamento Frente a Demissões ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	1998	1999	2000
11.1			
11.2			
11.3			
11.4			
11.5			

12. Compromisso com o Desenvolvimento Profissional e a Empregabilidade ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
12.1	☐	☐
12.2	☐	☐
1998		
1999		
2000		
12.3		
12.4		
12.5		

13. Cuidado com Saúde, Segurança e Condições de Trabalho ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
13.1	☐	☐

Especificar _____

	S	N
13.2	☐	☐
13.3	☐	☐
13.4	☐	☐
13.5	☐	☐
13.6	☐	☐
13.7	☐	☐
1998		
1999		
2000		
13.8		
13.9		
13.10		
13.11		
13.12		
13.13		
13.14		

14. Preparação para Aposentadoria ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
14.1	☐	☐

Meio Ambiente

15. Conhecimento sobre o Impacto no Meio Ambiente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
15.1	☐	☐
15.2	☐	☐
15.3	☐	☐
1998		
1999		
2000		
15.4		
15.5		
15.6		

Especificar _____

16. Minimização de Entradas e Saídas de Materiais na Empresa ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
16.1	☐	☐
16.2	☐	☐
16.3	☐	☐
16.4	☐	☐
16.5	☐	☐
16.6	☐	☐
16.7	☐	☐
16.8	☐	☐
1998		
1999		
2000		

41

17. Responsabilidade sobre o Ciclo de Vida dos Produtos e Serviços ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
17.1	☐	☐
17.2	☐	☐
17.3	☐	☐
17.4	☐	☐

18. Comprometimento da Empresa com a Causa Ambiental ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
18.1	☐	☐
18.2	☐	☐

19. Educação Ambiental ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
19.1	☐	☐

Fornecedores

20. Critérios de Seleção dos Fornecedores ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
20.1	☐	☐
1998		
1999		
2000		
20.2		

21. Trabalho Infantil na Cadeia Produtiva ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	1998	1999	2000
21.1			

22. Relações com Trabalhadores Terceirizados ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
22.1	☐	☐
1998		
1999		
2000		
22.2		

23. Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
23.1	☐	☐

Consumidores/Cientes

24. Política de Marketing e Comunicação ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
24.1	☐	☐
24.2	☐	☐
24.3	☐	☐
24.4	☐	☐
1998		
1999		
2000		
24.5		
24.6		

25. Excelência no Atendimento ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
25.1	☐	☐
25.2	☐	☐
25.3	☐	☐
25.4	☐	☐
25.5	☐	☐
1998		
1999		
2000		
25.6		
25.7		
25.8		
25.9		
25.10		

26. Conhecimento dos Danos Potenciais dos Produtos e Serviços ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
26.1	☐	☐
26.2	☐	☐
26.3	☐	☐
26.4	☐	☐
26.5	☐	☐

Comunidade

27. Gerenciamento do Impacto da Empresa junto à Comunidade ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
27.1	☐	☐
27.2	☐	☐
27.3	☐	☐
27.4	☐	☐
27.5	☐	☐

28. Relações com Organizações Atuantes na Comunidade ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
28.1	☐	☐

29. Mecanismos de Apoio a Projetos Sociais ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
29.1	☐	☐
29.2	☐	☐
29.3	☐	☐

30. Estratégias de Atuação na Área Social ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
30.1	☐	☐
30.2	☐	☐

31. Mobilização de Recursos para o Investimento Social ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
31.1	☐	☐
31.2	☐	☐
31.3	☐	☐
1998		
1999		
2000		
31.4		
31.5		
31.6		
31.7		

32. Reconhecimento e Apoio ao Trabalho Voluntário dos Empregados ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
32.1	☐	☐
32.2	☐	☐
32.3	☐	☐
1998		
1999		
2000		
32.4		
32.5		

Governo e Sociedade

33. Contribuições para Campanhas Políticas ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
33.1	☐	☐

34. Práticas Anti-Corrupção e Propina ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
34.1	☐	☐

35. Liderança e Influência Social ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
35.1	☐	☐
35.2	☐	☐
35.3	☐	☐
1998		
1999		
2000		
35.4		

36. Participação em Projetos Sociais Governamentais ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

	S	N
36.1	☐	☐
36.2	☐	☐
1998		
1999		
2000		
36.3		

ANEXO 8

Fábrica I

Croqui em planta dos setores de tecelagem e urdimento
(sem escala)

26,0 m

ANEXO 9

Fábrica 2
Croqui em planta dos setores de tecelagem e urdimento
(sem escala)

ANEXO 10

Fábrica 3

Croqui em planta do setor de tecelagem
(sem escala)

ANEXO 11

Fábrica 4
Croqui em planta do setor de tecelagem
(sem escala)

ANEXO 12

Fábrica 5

Croqui em planta dos setores de urdimento e de tecelagem
(sem escala)

Urdimento

Tecelagem

ANEXO 13

Figura 1- Equipamentos de tecelagem semelhantes aos encontrados nas fábricas têxteis 1,2,3 e 4, São Paulo, 2003.

a) tear circular e gaiola de abastecimento de fios

b) detalhe do mecanismo de agulhas de tear circular

c) tear a jato de ar

d) máquina tipo kettenstuhl

e) máquina tipo tramadeira

f) máquina tipo raschel

Fontes: a) e b)- Avanço (2002, sd); c)-Picanol (sd); d),e) e f)- Karl Mayer (1993a, 1993b, 1996)

ANEXO 14

Figura 2- Equipamentos de urdimento, semelhantes aos encontrados nas fábricas têxteis 1,2 e 5, São Paulo, 2003.

a) urdideira e gaiola de urdimento

b) reunidora:: carretéis acima e abaixo e enrolamento dos fios em um único carretel, ao fundo

Fonte: Karl Mayer (1993a, 1996)

ANEXO 15 - TABELAS COMPLEMENTARES DE RESULTADOS

Tabela 17- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por gênero, de trabalhadores (n=21) da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Masculino	Feminino	p
Núm.integrantes	16 (76,2)	5 (23,8)	
Turno	5 manhã (31,3) 8 tarde (50,0) 3 noite (18,7)	5 manhã (100,0)	
Idade média(dp)- anos	34,9 (7,9)	37,8 (3,8)	
Idade min.-máx.-anos	24-53	32-42	
Estado civil casados- n (%)	15 (93,8)	3 (60,0)	0,030
Tem filhos-n (%)	13 (81,2)	2 (40,0)	0,037
Número médio de filhos (dp)	2,0 (1,2)	2,0 (0,0)	
Núm. Filhos mín.-máx.	1-4	2-2	
Idade média filhos (dp) - anos	7,9 (5,8)	13 (6,4)	
Idade filhos min.-máx.-anos	1,5-24	8-20	
Escolaridade média (dp)-anos	6,9 (2,5)	5,8 (2,0)	
Estuda atualmente-n (%)	4 (25,0)	1 (20,0)	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	4,5 (1,0)	5,0 (-)	
Peso médio- Kgf (dp)	75,3 (7,6)	61,4 (2,2)	0,001
Altura média- m (dp)	1,71 (0,05)	1,66 (0,05)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	25,7 (2,2)	22,4 (1,4)	0,006

Tabela 18- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por turno de trabalho, de trabalhadores (n=21) da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Manhã	Tarde	Noite	p
Núm.integrantes	10	8	3	
Gênero (%)	5 mulheres (50,0) 5 homens (50,0)	8 homens (100,0)	3 homens (100,0)	
Idade média(dp)-anos	35,6 (5,0)	35,8 (6,6)	35,3 (15,5)	
Idade min.-máx.-anos	25-42	27-45	24-53	
Estado civil casados- n (%)	7 (70,0)	8 (100,0)	3 (100,0)	
Tem filhos-n (%)	6 (60,0)	6 (75,0)	3 (100,0)	
Número médio de filhos (dp)	1,5 (0,5)	2,2 (1,5)	2,7 (1,2)	
Núm. filhos mín.-máx.	1-2	1-4	2-4	
Idade média filhos (dp) - anos	8,2 (5,3)	8,5 (5,3)	9,7 (9,9)	
Idade filhos min.-máx.-anos	1-20	1-16	2-24	
Escolaridade média (dp)-anos	6,3 (2,3)	6,1 (2,0)	9,0 (3,5)	
Estuda atualmente-n (%)	3 (30,0)	-	2 (66,7)	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	4,3 (1,2)	-	5,0 (-)	
Peso médio- Kgf (dp)	69,5 (9,4)	71,5 (6,9)	81,3 (9,2)	
Altura média- m (dp)	1,69 (0,05)	1,69 (0,06)	1,75 (0,04)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,2 (2,4)	25,0 (1,4)	26,7 (4,5)	

Tabela 19- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por setor de trabalho, de trabalhadores (n=21) da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Tecelagem	Urdimento	<i>p</i>
Núm.integrantes	18 (85,7)	3 (14,3)	
Gênero (%)	4 mulheres (22,2) 14 homens (77,8)	1 mulher (33,3) 2 homens (66,7)	
Turno	8 manhã (44,4) 7 tarde (38,9) 3 noite (16,7)	2 manhã (66,7) 1 tarde (33,3)	
Idade média(dp)- anos	36,5 (7,3)	30,3 (2,9)	
Idade min.-máx.-anos	24-53	27-32	
Estado civil casados- n (%)	15 (83,3)	3 (100,0)	
Tem filhos-n (%)	14 (77,8)	1 (33,3)	
Número médio de filhos (dp)	2,1 (1,1)	1 (-)	
Núm. filhos mín.-máx.	1-4	1-1	
Idade média filhos (dp) - anos	8,8 (6,0)	5 (-)	
Idade filhos min.-máx.- anos	1,5-24	5	
Escolaridade média (dp)-anos	6,6 (2,6)	6,3 (1,5)	
Estuda atualmente-n (%)	5 (27,8)	0	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	4,6 (0,9)	-	
Peso médio- Kgf (dp)	71,9 (8,7)	72,0 (13,1)	
Altura média- m (dp)	1,70 (0,05)	1,69 (0,08)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,9 (2,6)	25,0 (2,1)	

Tabela 20- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por turno de trabalho, de trabalhadores (n=11) da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Dia	Noite	p
Núm.integrantes	6 (54,5)	5 (45,4)	
Gênero (%)	6 homens (100,0)	5 homens (100,0)	
Idade média(dp)- anos	44,0 (12,1)	43,8 (10,7)	
Idade min.-máx.-anos	28-56	29-57	
Estado civil casados- n (%)	6 (100,0)	5 (100,0)	
Tem filhos-n (%)	6 (100,0)	4 (80,0)	
Número médio de filhos (dp)	2,2 (1,0)	2,2 (1,2)	
Núm. filhos mín.-máx.	1-3	1-4	
Idade média filhos (dp) - anos	13,9 (9,3)	10,4 (7,7)	
Idade filhos min.-máx.- anos	4-33	3-26	
Escolaridade média (dp)-anos	5,5 (1,8)	5,0 (2,7)	
Estuda atualmente-n (%)	0	0	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	-	-	
Peso médio- Kgf (dp)	84,3 (15,7)	72,2 (11,9)	
Altura média- m (dp)	1,74 (0,07)	1,73 (0,06)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	27,6 (4,2)	20,8 (9,5)	

Tabela 21- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por setor de trabalho, de trabalhadores (n=11) da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Tecelagem	Urdimento	p
Núm.integrantes	7 (45,5)	4 (54,5)	
Gênero (%)	7 homens (100,0)	4 homens (100,0)	
Turno	4 dia (57,1) 3 noite (42,9)	2 dia (66,7) 2 noite (33,3)	
Idade média(dp)- anos	39,7 (11,3)	51,2 (5,1)	
Idade min.-máx.-anos	28-56	46-57	
Estado civil casados- n (%)	7 (100,0)	4 (100,0)	
Tem filhos-n (%)	7 (81,2)	3 (75,0)	
Número médio de filhos (dp)	2,4 (1,1)	1,7 (0,6)	
Núm. filhos mín.-máx.	1-4	1-2	
Idade média filhos (dp) - anos	11,2 (9,4)	15,5 (5,9)	
Idade filhos min.-máx.-anos	3-33	9-26	
Escolaridade média (dp)-anos	5,6 (2,5)	4,8 (1,5)	
Estuda atualmente-n (%)	0	0	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	-	-	
Peso médio- Kgf (dp)	76,0 (16,8)	83,8 (10,7)	
Altura média- m (dp)	1,72 (0,05)	1,76 (0,09)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	23,2 (9,3)	26,8 (2,4)	

Tabela 22- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por turno de trabalho, de trabalhadores (n=13) da fábrica têxtil 3, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Dia	Noite	p
Núm.integrantes	8	5	
Gênero (%)	8 homens (100,0)	5 homens (100,0)	
Idade média(dp)- anos	28,8 (10,3)	36,0 (7,4)	
Idade min.-máx.-anos	20-52	28-48	
Estado civil casados- n (%)	8 (100,0)	4 (80,0)	
Tem filhos-n (%)	7 (87,5)	4 (80,0)	
Número médio de filhos (dp)	1,7 (0,8)	3,2 (2,5)	
Núm. filhos mín.-máx.	1-3	2-7	
Idade média filhos (dp) - anos	7,1 (7,9)	8,5 (6,1)	
Idade filhos min.-máx.-anos	2-24	4-27	
Escolaridade média (dp)-anos	8,6 (2,4)	7,2 (2,9)	
Estuda atualmente-n (%)	1 (12,5)	1 (20,0)	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	5 (-)	3 (-)	
Peso médio- Kgf (dp)	68,5 (10,5)	78,2 (15,3)	
Altura média- m (dp)	1,70 (0,07)	1,71 (0,08)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	23,5 (2,6)	26,8 (3,7)	

Tabela 25- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por gênero, de trabalhadores (n=23) da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Masculino	Feminino	p
Número integrantes	13	10	
Turno	4 manhã (30,8) 6 tarde (46,2) 3 noite (23,1)	3 manhã (30,0) 2 tarde (20,0) 5 noite (50,0)	
Idade média(dp)- anos	35,4 (9,1)	36,4 (4,9)	
Idade min.-máx.-anos	23-49	28-46	
Estado civil casados- n (%)	8 (61,5)	6 (60,0)	
Tem filhos-n (%)	8 (61,5)	9 (90,0)	
Número médio de filhos (dp)	1,6 (0,5)	1,9 (0,8)	
Núm. filhos mín.-máx.	1-2	1-3	
Idade média filhos (dp) - anos	9,9 (5,7)	10,5 (6,2)	
Idade filhos min.-máx.- anos	2-20	3-24	
Escolaridade média (dp)-anos	6,5 (2,9)	6,6 (2,5)	
Estuda atualmente-n (%)	0	0	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	-	-	
Peso médio- Kgf (dp)	72,1 (11,2)	67,8 (12,9)	
Altura média- m (dp)	1,73 (0,07)	1,64 (0,11)	0,029
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,0 (3,4)	25,0 (3,1)	

Tabela 26- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por turno de trabalho, de trabalhadores (n=23) da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Manhã	Tarde	Noite	p
Núm.integrantes	7	8	8	
Gênero (%)	3 mulheres (42,8) 4 homens (57,2)	2 mulheres (25,0) 6 homens (75,0)	5 mulheres (63,5) 3 homens (37,5)	
Idade média(dp)-anos	31,4 (5,6)	37,2 (8,0)	38,2 (7,1)	
Idade min.-máx.-anos	23-39	23-49	28-49	
Estado civil casados- n (%)	5 (71,4)	3 (37,5)	5 (62,5)	
Tem filhos-n (%)	5 (71,4)	5 (62,5)	7 (87,5)	
Número médio de filhos (dp)	1,8 (0,8)	1,4 (0,5)	2,0 (0,6)	
Núm. Filhos mín.-máx.	1-3	1-2	1-3	
Idade média filhos (dp) - anos	7,9 (3,5)	7,0 (3,7)	14,1 (6,4)	
Idade filhos min.-máx.-anos	2-19	2-12	4-24	
Escolaridade média (dp)-anos	7,3 (2,1)	5,6 (3,4)	6,8 (2,4)	
Estuda atualmente-n (%)	0	0	0	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	-	-	-	
Peso médio- Kgf (dp)	71,3 (12,9)	66,5 (9,8)	73,1 (13,4)	
Altura média- m (dp)	1,71 (0,09)	1,68 (0,13)	1,70 (0,07)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,4 (3,9)	23,6 (1,9)	25,4 (3,8)	

Tabela 27- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por gênero, de trabalhadores (n=58) da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Masculino	Feminino	p
Núm.integrantes	56 (96,6)	2 (3,4)	
Turno	rodizante (100,0)	rodizante (100,0)	
Idade média(dp)- anos	34,0 (7,4)	34,5 (3,5)	
Idade min.-máx.-anos	21-47	32-37	
Estado civil casados- n (%)	47 (83,9)	2 (100,0)	
Tem filhos-n (%)	45 (80,3)	2 (100,0)	
Número médio de filhos (dp)	1,9 (0,7)	1,5 (0,7)	
Núm. Filhos mín.-máx.	1-4	1-2	
Idade média filhos (dp) - anos	8,1 (4,7)	11 (2,8)	
Idade filhos min.-máx.- anos	1-26	9-16	
Escolaridade média (dp)-anos	6,9 (2,7)	5,5 (0,7)	
Estuda atualmente-n (%)	19 (33,4)	2 (100,0)	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	4,4 (1,0)	5,0 (0,0)	
Peso médio- Kgf (dp)	73,6 (11,5)	60,0 (5,7)	
Altura média- m (dp)	1,72 (0,06)	1,62 (0,03)	0,043
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,9 (3,6)	22,8 (1,4)	

Tabela 28- Dados demográficos, obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por setor de trabalho, de trabalhadores (n=58) da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Tecelagem	Urdimento	p
Núm.integrantes	33 (56,9)	25 (43,1)	
Gênero (%)	2 mulheres (6,1) 31 homens (93,9)	25 homens (100,0)	
Turno	rodizante (100%)	rodizante (100%)	
Idade média(dp)- anos	34,1 (5,8)	33,8 (9,0)	
Idade min.-máx.-anos	22-44	21-47	
Estado civil casados- n (%)	30 (90,1)	19 (76,0)	
Tem filhos-n (%)	29 (87,9)	18 (72,0)	
Número médio de filhos (dp)	1,9 (0,8)	1,8 (0,6)	
Núm. Filhos mín.-máx.	1-4	1-3	
Idade média filhos (dp) – anos	8,7 (4,1)	7,4 (5,5)	
Idade filhos min.-máx.-anos	2-21	1-26	
Escolaridade média (dp)-anos	6,8 (2,8)	6,9 (2,5)	
Estuda atualmente-n (%)	11 (33,3)	10 (40,0)	
Número médio dias que estuda por semana (dp)	4,4 (1,1)	4,4 (1,0)	
Peso médio- Kgf (dp)	71,0 (11,7)	75,9 (11,1)	
Altura média- m (dp)	1,70 (0,06)	1,73 (0,08)	
Índice de Massa Corpórea médio- Kgf/m ² (dp)	24,4 (3,3)	25,4 (3,9)	

Tabela 32- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por gênero, de trabalhadores (n=21) da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Masculino	Feminino	p
Número de integrantes	16	5	
Setor de trabalho (%)	tecелagem (87,5) urdimento (12,5)	tecелagem (80,0) urdimento (20,0)	
Função – n (%)	tecелão- 14 (87,5) urdidor- 2 (12,5)	tecелã - 4 (80,0) urdidora -1 (20,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	7,6 (7,7)	3,6 (6,9)	0,047
Tempo de trabalho na empresa (dp)-anos	6,8 (6,4)	13,6 (6,1)	0,028
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	7,3 (7,3)	15,8 (5,3)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	4,0 (4,4)	2,6 (4,2)	
Meio de transporte	ônibus - 13 (81,2) trem – 1 (6,3) ônibus e trem – 2 (12,5)	ônibus - 5 (100,0)	
Número de conduções de ida (dp)	1,5 (0,8)	1,0 (0,0)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) - h	1,3 (0,8)	0,8 (0,0)	
Número de conduções de volta (dp)	1,5 (0,8)	1,0 (0,0)	
Tempo médio de ida para residência (dp) - h	1,6 (1,0)	0,8 (0,2)	
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,3 (0,6) - de 2 a 4 SM -	1,8 (1,3) - de 2 a 4 SM -	

Tabela 33- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por turno de trabalho, de trabalhadores (n=21) da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Manhã	Tarde	Noite	<i>p</i>
Número de integrantes	10 (47,6)	8 (38,1)	3 (14,3)	
Setor de trabalho (%)	tecelagem (80,0) urdimento (20,0)	tecelagem (87,5) urdimento (12,5)	tecelagem (100,0)3	
Função – n (%)	tecelão - 8 (80,0) urdidor - 2 (20,0)	tecelão 7- (87,5) urdidor - (12,5)	tecelão - 3 (100,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	8,6 (6,8)	9,4 (8,4)	4,0 (1,7)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)- anos	10,7 (7,6)	9,8 (8,9)	4,0 (1,7)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	5,0 (6,0)	5,8 (6,0)	14,7 (13,2)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	3,0 (3,6)	4,9 (5,8)	2,7 (1,2)	
Meio de transporte	ônibus - 10 (100,0) trem – 1 (6,3) ônibus e trem – 2 (12,5)	ônibus - 7 (87,5) ônibus e trem – 1 (12,5)	ônibus - 1 (33,3) trem – 1 (33,3) ônibus e trem – 1 (33,3)	
Número de conduções de ida (dp)	1,2 (0,6)	1,5 (0,8)	1,7 (1,2)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) - h	1,0 (0,7)	1,2 (0,8)	1,6 (0,8)	
Número de conduções de volta (dp)	1,2 (0,6)	1,5 (0,8)	1,7 (1,2)	
Tempo médio de ida para residência (dp) - h	1,2 (0,6)	1,3 (0,7)	2,3 (1,8)	
Faixa de renda média-salários mínimos (SM)	1,5 (1,0) - de 2 a 4 SM -	1,4 (0,7) - de 2 a 4 SM -	1,0 (0,0) - de 2 a 4 SM -	

Tabela 34- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por setor de trabalho, de trabalhadores (n=21) da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Tecelagem	Urdimento	<i>p</i>
Número de integrantes	18 (85,7)	3 (14,3)	
Função – n (%)	tecelão - 18 (100,0)	urdidor - 3 (100,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	8,4 (7,5)	7,7 (3,8)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)-anos	9,4 (8,1)	9,0 (6,1)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	7,4 (7,9)	2,3 (4,0)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	3,8 (4,5)	3,0 (3,6)	
Meio de transporte	ônibus - 15 (83,3) trem – 1 (5,6) ônibus e trem – 2 (11,1)	ônibus - 3 (100,0)	
Número de conduções de ida (dp)	1,4 (0,8)	1,0 (0,0)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) - h	1,2 (0,8)	0,8 (0,0)	
Número de conduções de volta (dp)	1,4 (0,8)	1,0 (0,0)	
Tempo médio de ida para residência (dp) - h	1,4 (1,0)	1,1 (0,3)	
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,2 (0,5) - de 2 a 4 SM -	2,3 (1,5) - de 2 a 4 SM -	0,022

Tabela 35- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por turno de trabalho, de trabalhadores (n=11) da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Dia	Noite	<i>p</i>
Número de integrantes	6 (54,5)	5 (45,5)	
Sector de trabalho (%)	tecелagem (66,7) urdimento (33,3)	tecелagem (60,0) urdimento (40,0)	
Função – n (%)	tecелão - 4 (66,7) urdidor - 2 (33,3)	tecелão - 3 (60,0) urdidor - 2 (40,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	9,3 (8,0)	7,5 (7,0)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)-anos	9,3 (8,0)	7,5 (7,0)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	12,9 (9,6)	14,2 (11,8)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	5,3 (4,9)	12,8 (12,7)	
Meio de transporte	ônibus - 4 (66,7) ônibus e trem – 2 (33,3)	ônibus - 1 (20,0) trem – 1 (20,0) ônibus e trem – 3 (60,0)	
Número de conduções de ida (dp)	1,8 (0,8)	2,0 (0,0)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) – h	1,2 (0,5)	1,6 (0,6)	
Número de conduções de volta (dp)	1,8 (0,8)	2,0 (0,0)	
Tempo médio de ida para residência (dp) – h	1,2 (0,5)	1,6 (0,7)	
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,2 (0,4) - de 2 a 4 SM -	1,0 (0,0) - de 2 a 4 SM -	

Tabela 36- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por setor de trabalho, de trabalhadores (n=11) da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Tecelagem	Urdimento	<i>p</i>
Número de integrantes	7 (63,6)	4 (36,4)	
Função – n (%)	tecelão	urdidor -4 (100,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	8,3 (8,4)	8,8 (5,7)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)-anos	8,3 (8,4)	8,8 (5,7)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	8,4 (6,1)	22,5 (9,7)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	5,7 (4,3)	14,0 (14,5)	0,015
Meio de transporte	ônibus - 3 (42,9) ônibus e trem – 4 (57,1)	ônibus - 2 (50,0) trem – 1 (25,0) ônibus e trem – 1 (25,0)	
Número de conduções de ida (dp)	2,0 (0,6)	1,8 (0,5)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) – h	1,4 (0,6)	1,4 (0,5)	
Número de conduções de volta (dp)	2,0 (0,6)	1,8 (0,5)	
Tempo médio de ida para residência (dp) – h	1,5 (0,8)	1,4 (0,5)	
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,1 (0,4) - de 2 a 4 SM -	1,0 (0,0) - de 2 a 4 SM -	

Tabela 37- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por turno de trabalho, de trabalhadores (n=13) da fábrica têxtil 3, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Dia	Noite	p
Número de integrantes	8 (61,5)	5 (38,5)	
Sector de trabalho (%)	tecелagem (100,0)	tecелagem (100,0)	
Função – n (%)	tecелão 8(100,0)	tecелão 5(100,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	2,0 (1,0)	2,8 (2,6)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)-anos	2,4 (1,3)	2,8 (2,6)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	4,8 (6,2)	12,4 (7,8)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	0,2 (0,7)	9,0 (7,2)	0,015
Meio de transporte	ônibus - 5 (62,5) a pé – 1 (12,5) bicicleta – 1 (12,5) carro/moto – 1 (12,5)	ônibus - 3 (60,0) a pé – 1 (20,0) bicicleta – 1 (20,0)	
Número de conduções de ida (dp)	2,0 (0,0)	1,7 (0,6)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) – h	0,9 (0,3)	0,8 (0,3)	
Número de conduções de volta (dp)	2,0 (0,0)	1,7 (0,6)	
Tempo médio de ida para residência (dp) – h	0,9 (0,5)	0,8 (0,3)	
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,0 (0,0) - de 2 a 4 SM -	1,0 (0,0) - de 2 a 4 SM -	

Tabela 40- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por gênero, de trabalhadores (n=23) da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Masculino	Feminino	<i>p</i>
Número de integrantes	13 (56,5)	10 (43,5)	
Setor de trabalho (%)	tecелagem (100,0)	tecелagem (100,0)	
Função – n (%)	tecелão 7 (53,8) engrupador 6 (46,2)	tecелã 10 (43,5)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	10,2 (9,3)	13,1 (6,9)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)- anos	11,1 (9,4)	13,6 (7,1)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	6,6 (6,0)	5,8 (6,3)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	2,4 (3,2)	2,1 (3,8)	
Meio de transporte	ônibus - 3 (23,1) a pé – 4 (30,8) bicicleta – 1 (7,7) carro/moto – 5 (38,4)	ônibus - 3 (30,0) a pé – 6 (60,0) bicicleta – 1 (10,0)	
Número de conduções de ida (dp)	1,0 (0,0)	1,3 (0,6)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) - h	0,3 (0,2)	0,3 (0,2)	
Número de conduções de volta (dp)	1,0 (0,0)	1,3 (0,6)	
Tempo médio de ida para residência (dp) - h	0,3 (0,2)	0,3 (0,2)	
Faixa de renda média-salários mínimos (SM)	1,1 (0,3) - de 2 a 4 SM -	1,3 (0,5) - de 2 a 4 SM -	

Tabela 41- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por turno de trabalho, de trabalhadores (n=23) da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Manhã	Tarde	Noite	<i>p</i>
Número de integrantes	7 (30,4)	8 (34,8)	8 (34,8)	
Sector de trabalho (%)	tecelagem (100,0)	tecelagem (100,0)	tecelagem (100,0)	
Função – n (%)	tecelão 5 (71,4) engrupador 2 (28,6)	tecelão 6 (75,0) engrupador 2 (25,0)	tecelão 6 (75,0) engrupador 2 (25,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	8,1 (7,2)	14,1 (9,9)	11,8 (7,2)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)- anos	8,4 (7,1)	15,4 (10,1)	12,4 (7,0)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	5,8 (5,2)	6,6 (7,0)	6,2 (6,3)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	3,1 (4,2)	2,2 (3,1)	1,5 (3,2)	
Meio de transporte	ônibus - 2 (28,5) a pé – 3 (42,9) bicicleta – 1 (14,3) carro/moto – 1 (14,3)	ônibus - 2 (25,0) a pé – 3 (37,5) bicicleta – 1 (12,5) carro/moto – 2 (25,0)	ônibus - 2 (25,0) a pé – 4 (50,0) carro/moto – 2 (25,0)	
Número de conduções de ida (dp)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	1,5 (0,7)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) - h	0,3 (0,2)	0,3 (0,2)	0,3 (0,2)	
Número de conduções de volta (dp)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	1,5 (0,7)	
Tempo médio de ida para residência (dp) - h	0,3 (0,2)	0,3 (0,2)	0,3 (0,2)	
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,1 (0,4) - de 2 a 4 SM -	1,4 (0,5) - de 2 a 4 SM -	1,0 (0,0) - de 2 a 4 SM -	

Tabela 42- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por gênero, de trabalhadores (n=58) da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Masculino	Feminino	<i>p</i>
Número de integrantes	56 (96,5)	2 (3,5)	
Setor de trabalho (%)	Tecelagem 31 (55,4) Urdimento 25 (44,6)	Tecelagem (100,0)	
Função – n (%)	tecelão 17 (30,4) engrupador 7 (12,5) suplente 7 (12,5) engomador 16 (28,5) reunidor 9 (16,1)	tecelã 1 (50,0) suplente 1 (50,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	6,7 (5,0)	12,5 (16,2)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)-anos	8,7 (5,6)	13,5 (14,8)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	8,0 (5,6)	6,5 (7,8)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	4,2 (4,3)	6,5 (7,8)	
Meio de transporte	ônibus - 19 (33,9) a pé – 11 (19,6) bicicleta – 15 (26,9) carro/moto 11 (19,6)	ônibus - 1 (50,0) carro/moto – 1 (50,0)	
Número de conduções de ida (dp)	1,4 (0,5)	1,0 (-)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) – h	0,5 (0,3)	0,2 (0,0)	
Número de conduções de volta (dp)	1,4 (0,5)	1,0 (-)	
Tempo médio de ida para residência (dp) – h	0,5 (0,3)	0,2 (0,0)	
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,3 (0,5) - de 2 a 4 SM -	1,5 (0,7) - de 2 a 4 SM -	

Tabela 43- Dados relativos ao trabalho obtidos por questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida, por setor de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 5 (n=58), São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Tecelagem	Urdimento	p
Número de integrantes	33 (56,9)	25 (43,1)	
Função – n (%)	tecelão 18 (54,5) engrupador 7 (21,3) suplente 8 (24,2)	engomador 16 (64,0) reunidor 9 (36,0)	
Tempo de trabalho na função (dp)-anos	7,3 (5,6)	6,4 (5,4)	
Tempo de trabalho na empresa (dp)-anos	9,4 (6,0)	8,2 (5,8)	
Tempo de trabalho antes de ingressar na empresa (dp) anos	7,8 (6,0)	8,1 (5,3)	
Tempo de trabalho em turnos antes de ingressar na empresa (dp) anos	4,6 (4,8)	3,8 (3,9)	
Meio de transporte	ônibus - 14 (42,4) a pé – 5 (15,2) bicicleta – 7 (21,2) carro/moto 7 (21,2)	ônibus - 6 (24,0) a pé – 6 (24,0) bicicleta – 8 (32,0) carro/moto 5 (20,0)	
Número de conduções de ida (dp)	1,4 (0,5)	1,3 (0,5)	
Tempo médio de ida para empresa (dp) – h	0,5 (0,3)	0,5 (0,3)	
Número de conduções de volta (dp)	1,4 (0,5)	1,0 (-)	
Tempo médio de ida para residência (dp) – h	0,5 (0,3)	0,5 (0,3)	
Faixa de renda média- salários mínimos (SM)	1,3 (0,5)	1,2 (0,5)	

Tabela 47- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por gênero, de trabalhadores da fábrica têxtil 1(n=21), São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Masculino	Feminino	<i>p</i>
Número de integrantes	16	5	
Fumantes – n (%)	2 (12,5)	1 (20,0)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	10 (7,1)	15 (-)	
Consumo bebida alcóolica–n (%)	4 (25,0)	-	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	400,0 (230,9)	-	
Beber café- n(%)	14 (87,5)	5 (100,0)	
Quantidade média diária de café (dp)- ml	44,3 (31,5)	64,0 (76,7)	
Prática de exercício físico- n (%)	5 (31,2)	3 (60,0)	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	1,8 (0,4)	3,3 (2,1)	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	2,8 (0,8)	1,8 (1,2)	
Dificuldade adormecer – n (%)	4 (25,0)	-	
Dificuldade em dormir - n (%)	3 (18,8)	2 (40,0)	
Dificuldade em acordar- n (%)	2 (12,5)	-	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	5,5 (1,5)	5,7 (0,4)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,6 (1,4)	7,3 (0,8)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (87,5) ouvir música (62,5) leitura (50,0)	televisão (80,0) ouvir música (80,0) leitura (60,0)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	1,6 (1,6)	2,5 (1,7)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,6 (1,5)	3,4 (1,5)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	1,0 (1,2)	3,1 (1,2)	0,003
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	1,2 (1,5)	2,6 (1,0)	
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	1 (6,25)	1 (20,0)	
Outra ativ remunerada- n (%)	-	-	

Tabela 48- Hábitos e características de vida, obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por turno de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 1(n=21), São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Manhã	Tarde	Noite	<i>p</i>
Número de integrantes	10	8	3	
Fumantes – n (%)	1 (10,0)	1 (12,5)	1 (33,3)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	15 (-)	15 (-)	15 (-)	
Consumo bebida alcoólica-n (%)	1 (10,0)	2 (25,0)	1 (33,3)	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	600,0 (-)	400,0 (282,8)	200,0 (-)	
Beber café- n(%)	9 (90,0)	7 (87,5)	3 (100,0)	
Quantidade média diária de café (dp)- ml	46,7 (58,3)	57,1 (39,0)	40,0 (20,0)	
Prática de exercício físico- n (%)	5 (50,0)	1 (12,5)	2 (66,7)	0,036
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	2,8 (1,6)	2,0 (-)	1,5 (0,7)	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	2,3 (1,1)	4 (-)	2,0 (0,0)	
Dificuldade adormecer – n (%)	1 (10,0)	2 (25,0)	1 (33,3)	
Dificuldade em dormir - n (%)	3 (30,0)	-	2 (66,7)	
Dificuldade em acordar- n (%)	-	-	2 (66,7)	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	5,8 (0,8)	5,9 (1,4)	3,7 (0,8)	0,017
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,1 (1,1)	7,6 (1,5)	8,8 (1,2)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (80,0) ouvir música (60,0) leitura (50,0)	televisão (87,5) ouvir música (75,0) leitura (37,5)	televisão (100,0) ouvir música (66,7) leitura (66,7)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	2,3 (1,7)	1,9 (1,7)	0,2 (0,0)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,4 (1,4)	3,4 (1,7)	4,4 (0,6)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	2,5 (1,6)	0,7 (0,6)	0,4 (0,2)	0,006
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	2,2 (1,3)	0,5 (0,5)	1,8 (2,5)	0,039
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	1	1	-	
Outra ativ remunerada- n (%)	-	-	-	

Tabela 49- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por setor de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 1 (n=21), São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Tecelagem	Urdimento	<i>p</i>
Número de integrantes	18	3	
Fumantes – n (%)	3 (16,7)	-	
Quantidade média diária cigarros (dp)	11,7 (5,8)	-	
Consumo bebida alcóolica-n (%)	2 (11,1)	2 (66,7)	0,011
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	400,0 (282,8)	400,0 (282,8)	
Beber café- n(%)	16 (88,8)	3 (100,0)	
Quantidade média diária de café (dp)- ml	53,8 (43,8)	26,7 (11,5)	
Prática de exercício físico- n (%)	7 (38,9)	1 (33,3)	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	2,4 (1,5)	2,0 (-)	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	2,4 (1,1)	3,0 (-)	
Dificuldade adormecer – n (%)	3 (16,7)	1 (33,3)	
Dificuldade em dormir - n (%)	5 (27,8)	-	
Dificuldade em acordar- n (%)	2 (11,1)	-	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	5,4 (1,3)	6,5 (1,0)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,6 (1,3)	7,5 (1,7)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior freqüência) (%)	televisão (88,9) ouvir música (66,7) leitura (50,0)	televisão (66,7) ouvir música (66,7) leitura (33,3)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	1,6 (1,6)	3,2 (1,5)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,4 (1,4)	4,9 (0,1)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	1,3 (1,3)	2,7 (2,4)	
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	1,4 (1,5)	1,9 (1,4)	
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	2	-	
Outra ativ remunerada- n (%)	-	-	

Tabela 50- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por turno de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 2 (n=11), São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Dia	Noite	<i>p</i>
Número de integrantes	6	5	
Fumantes – n (%)	2 (33,3)	2 (40,0)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	17,5 (3,5)	19 (1,4)	
Consumo bebida alcóolica-n (%)	2 (33,3)	1 (20,0)	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	900,0 (424,3)	600,0 (-)	
Beber café- n(%)	5 (83,3)	5 (100,0)	
Quantidade média diária de café (dp)- ml	88,0 (46,0)	132,0 (84,4)	
Prática de exercício físico- n (%)	1 (16,7)	-	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	3,0 (-)	-	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	0,2 (-)	-	
Dificuldade adormecer – n (%)	1 (16,7)	1 (20,0)	
Dificuldade em dormir - n (%)	1 (16,7)	-	
Dificuldade em acordar- n (%)	1 (16,7)	-	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	6,0 (1,0)	4,7 (1,1)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	8,0 (2,1)	7,3 (1,6)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (66,7) ouvir música (66,7) leitura (16,7)	televisão (80,0) ouvir música (60,0) fazer visitas (20,0)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	2,2 (1,1)	1,2 (1,0)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	4,3 (0,8)	4,2 (1,1)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	0,3 (0,1)	1,2 (1,5)	
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	1,5 (1,2)	2,2 (2,0)	
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	-	-	
Outra ativ remunerada- n (%)	1	-	

Tabela 51- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por setor de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Tecelagem	Urdimento	<i>p</i>
Número de integrantes	7	4	
Fumantes – n (%)	3 (42,8)	1 (25,0)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	18,3 (2,9)	18 (-)	
Consumo bebida alcóolica-n (%)	2 (28,6)	1 (25,0)	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	900,0 (424,3)	600,0 (-)	
Beber café- n(%)	7 (100,0)	3 (75,0)	
Quantidade média diária de café (dp)-ml	102,9 (57,1)	126,7 (102,6)	
Prática de exercício físico- n (%)	1 (14,3)	-	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	3 (-)	-	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	0,2 (-)	-	
Dificuldade adormecer – n (%)	2 (28,6)	-	
Dificuldade em dormir - n (%)	-	1 (25,0)	
Dificuldade em acordar- n (%)	1 (14,3)	-	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	5,6 (1,2)	5,0 (1,3)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,8 (1,8)	7,5 (2,1)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (85,7) ouvir música (71,4) leitura (28,6)	televisão (50,0) ouvir música (50,0) leitura (25,0)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	2,0 (1,1)	1,4 (1,1)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	4,4 (0,9)	4,0 (1,1)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	1,0 (1,3)	0,2 (0,0)	
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	2,6 (1,4)	0,5 (0,5)	0,023
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	-	-	
Outra ativ remunerada- n (%)	1	-	

Tabela 52- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por turno de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 3, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Dia	Noite	<i>p</i>
Número de integrantes	8	5	
Fumantes – n (%)	1 (12,5)	-	
Quantidade média diária cigarros (dp)	6 (-)	-	
Consumo bebida alcóolica-n (%)	-	2 (40,0)	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	-	600,0 (0,0)	
Beber café- n(%)	7 (87,5)	5 (100,0)	
Quantidade média diária de café (dp)-ml	45,7 (34,1)	76,0 (26,1)	
Prática de exercício físico- n (%)	3 (37,5)	3 (60,0)	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	1,7 (0,6)	3,0 (3,5)	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	3,0 (2,6)	1,8 (0,4)	
Dificuldade adormecer – n (%)	-	-	
Dificuldade em dormir - n (%)	-	-	
Dificuldade em acordar- n (%)	-	-	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	6,4 (1,9)	6,3 (0,8)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	6,9 (1,8)	8,9 (2,1)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (87,5) ouvir música (50,0) leitura (37,5)	televisão (60,0) ouvir música (60,0) leitura (40,0)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	1,8 (1,5)	1,8 (1,1)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,8 (1,3)	3,5 (2,1)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	1,5 (1,7)	0,6 (0,3)	
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	1,6 (1,6)	1,2 (1,2)	
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	-	-	
Outra ativ remunerada- n (%)	-	-	

Tabela 55- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por gênero, de trabalhadores da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Masculino	Feminino	<i>p</i>
Número de integrantes	13	10	
Fumantes – n (%)	3 (23,1)	5 (50,0)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	10 (0,0)	8,4 (4,6)	
Consumo bebida alcóolica- n (%)	6 (46,1)	1 (10,0)	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	766,7 (344,5)	200,0 (-)	
Beber café- n(%)	12 (92,3)	7 (70,0)	
Quantidade média diária de café (dp)-ml	68,3 (52,9)	71,4 (30,2)	
Prática de exercício físico- n (%)	2 (15,3)	1 (10,0)	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	3,5 (3,5)	2 (-)	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	1,5 (0,7)	2 (-)	
Dificuldade adormecer – n (%)	1 (7,7)	1 (10,0)	
Dificuldade em dormir - n (%)	-	-	
Dificuldade em acordar- n (%)	-	1(10,0)	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	7,2 (1,0)	7,2 (1,2)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,3 (0,7)	7,8 (2,8)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior freqüência) (%)	televisão (46,2) ouvir música (38,5) prat. esporte (15,4)	televisão (80,0) ouvir música (30,0) leitura (10,0)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	2,7 (2,0)	1,2 (0,8)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	4,0 (1,4)	3,0 (1,6)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	1,8 (1,5)	3,7 (0,8)	0,002
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	2,1 (1,6)	4,1 (1,0)	0,003
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	1	1	
Outra ativ remunerada- n (%)	-	-	

Tabela 56- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por turno de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Manhã	Tarde	Noite	p
Número de integrantes	7	8	8	
Fumantes – n (%)	1 (14,3)	4 (50,0)	3 (37,5)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	2 (-)	11,0 (2,0)	8,7 (2,3)	0,034
Consumo bebida alcóolica-n (%)	1 (14,3)	5 (62,5)	1 (12,5)	0,029
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	600(-)	720,0 (460,4)	600(-)	
Beber café- n(%)	4 (57,1)	8 (100,0)	7 (87,5)	0,019
Quantidade média diária de café (dp)-ml	50,0 (20,0)	45,0 (23,3)	108,6 (48,9)	0,006
Prática de exercício físico- n (%)	2 (28,6)	1 (12,5)	-	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	4,0 (2,8)	1,0 (-)	-	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	1,5 (0,7)	2,0 (-)	-	
Dificuldade adormecer – n (%)	-	1 (12,5)	1 (12,5)	
Dificuldade em dormir - n (%)	-	-	-	
Dificuldade em acordar- n (%)	-	-	1 (12,5)	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	7,4 (0,7)	7,8 (1,3)	6,5 (0,9)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	7,6 (1,5)	6,5 (2,5)	8,4 (1,1)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (28,6) ouvir música (28,6) prat. esporte (28,6)	televisão (62,5) ouvir música (50,0) leitura (12,5)	televisão (87,5) ouvir música (25,0) visitar amigos (12,5)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	1,7 (1,8)	2,5 (2,1)	1,9 (1,4)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,5 (2,0)	4,6 (0,6)	2,7 (1,2)	0,030
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	2,3 (1,9)	2,6 (1,8)	2,9 (1,1)	
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	2,4 (1,8)	2,8 (1,8)	3,5 (1,6)	
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	1 (14,3)	-	1 (12,5)	
Outra ativ remunerada- n (%)				

Tabela 57- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por gênero, de trabalhadores da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Masculino	Feminino	<i>p</i>
Número de integrantes	56	2	
Fumantes – n (%)	11 (19,6)	1 (50,0)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	9,8 (5,4)	6 (-)	
Consumo bebida alcóolica–n (%)	28 (50,0)	1 (50,0)	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	992,9 (802,7)	400 (-)	
Beber café- n(%)	42 (75,0)	1 (50,0)	
Quantidade média diária de café (dp)-ml	68,1 (44,1)	40,0 (-)-	
Prática de exercício físico- n (%)	32 (57,1)	-	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	2,9 (2,0)	-	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	1,6 (0,7)	-	
Dificuldade adormecer – n (%)	6 (10,7)	1	
Dificuldade em dormir - n (%)	6 (10,7)	-	
Dificuldade em acordar- n (%)	3 (5,4)	-	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	6,5 (1,3)	6,5 (1,4)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	6,9 (1,6)	7,0 (0,7)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (69,6) ouvir música (50,0) prat.esporte (50,0)	televisão (100,0)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	2,0 (1,5)	1,5 (1,8)	
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,4 (1,6)	1,5 (1,8)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	2,0 (1,5)	5,0 (0,0)	0,009
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	2,3 (1,6)	5,0 (0,0)	0,025
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	3 (5,4)	-	
Outra ativ remunerada- n (%)	2 (3,6)	-	

Tabela 58- Hábitos e características de vida obtidos através de questionário de caracterização demográfica, do trabalho e de características de vida aplicado, por setor de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Questão-unidade	Tecelagem	Urdimento	<i>p</i>
Número de integrantes	33	25	
Fumantes – n (%)	6 (18,2)	6 (24,0)	
Quantidade média diária cigarros (dp)	6,2 (3,6)	12,8 (4,7)	0,020
Consumo bebida alcóolica-n (%)	18 (54,5)	11 (44,0)	
Quantidade média semanal de cerveja (dp)- ml	866,7 (837,4)	1145,4 (727,1)	
Beber café- n(%)	25 (75,6)	18 (72,0)	
Quantidade média diária de café (dp)-ml	57,7 (31,1)	81,1 (55,1)	
Prática de exercício físico- n (%)	16 (48,4)	16 (64,0)	
Núm. médio dias por semana prática exerc. físico (dp)	2,8 (2,0)	3,0 (1,9)	
Núm. médio horas por dia de exercício físico (dp)	1,4 (0,5)	1,7 (0,9)	
Dificuldade adormecer – n (%)	4 (12,1)	3 (12,0)	
Dificuldade em dormir - n (%)	6 (18,2)	-	
Dificuldade em acordar- n (%)	1 (3,0)	2 (8,0)	
Tempo médio de sono (dias de trabalho) (dp) –h	6,5 (1,3)	6,5 (1,4)	
Tempo médio de sono (dias de folga) (dp) –h	6,7 (1,6)	7,1 (1,5)	
Atividade de lazer (3 apontadas com maior frequência) (%)	televisão (60,6) ouvir música (45,4) leitura (51,5)	televisão (76,0) ouvir música (52,0) leitura (44,0)	
Horas lazer (dias de trabalho)(dp)	2,4 (1,6)	1,5 (1,2)	0,035
Horas lazer (dias de folga) (dp)	3,3 (1,6)	3,3 (1,7)	
Tempo de atividade doméstica (dias de trabalho) (dp) –h	2,3 (1,6)	1,9 (1,6)	
Tempo de atividade doméstica (dias de folga) (dp) –h	2,5 (1,8)	2,2 (1,6)	
Desempenha atividade não remunerada- n (%)	-	3 (12,0)	
Outra ativ remunerada- n (%)	2	-	

Tabela 64- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por gênero, de trabalhadores (n=21) da empresa têxtil 1, São Paulo, 2003.

Sintoma	Masculino (n= 16)	Feminino (n=5)	<i>p</i>	Empresa1 (n=21)
Cabeça pesada	1,8 (1,1)	1,8 (0,4)		1,8 (1,0)
Moleza no corpo	2,1 (0,9)	2,6 (0,5)		2,2 (0,9)
Moleza pernas	2,1 (1,2)	2,2 (0,8)		2,1 (1,1)
Vontade bocejar	2,0 (1,2)	3,0 (0,7)		2,3 (1,2)
Idéias não claras	2,1 (1,2)	1,6 (0,9)		2,0 (1,2)
Sonolência	1,9 (1,0)	1,6 (0,9)		1,8 (0,9)
Olhos cansados	1,9 (1,0)	2,2 (1,3)		2,0 (1,0)
Dificuldade movimentar-se	1,2 (0,4)	1,6 (0,9)		1,3 (0,6)
Dificuldade permanecer pé	1,1 (0,2)	1,4 (0,6)		1,1 (0,4)
Vontade deitar	1,5 (0,8)	2,2 (1,3)		1,7 (1,0)
Concentrar mais	1,8 (0,9)	2,4 (1,5)		2,0 (1,0)
Sem vontade falar	1,6 (1,0)	2,2 (0,8)		1,8 (0,9)
Irritado facilmente	1,6 (0,8)	2,8 (1,5)	0,031	1,9 (1,1)
Dif. concentrar	1,7 (0,9)	2,0 (0,7)		1,8 (0,9)
Pensar outras coisas	3,0 (1,5)	3,4 (1,5)		3,1 (1,4)
Memória ruim	1,2 (0,5)	1,8 (0,4)	0,034	1,3 (0,6)
Pequenos erros	2,3 (0,8)	2,2 (0,8)		2,3 (0,8)
Outras preocupações	2,5 (1,1)	3,4 (0,9)		2,7 (1,1)
Melhorar forma	1,5 (0,8)	2,4 (1,5)		1,7 (1,1)
Não mais trabalhar	1,4 (0,8)	1,8 (1,3)		1,5 (0,9)
Dor de cabeça	1,9 (0,8)	2,2 (0,8)		2,0 (0,8)
Ombros pesados	1,2 (0,6)	2,0 (1,0)	0,046	1,4 (0,8)
Dores nas costas	2,2 (0,9)	2,2 (0,8)		2,2 (0,9)
Dif. respirar	1,2 (1,0)	1,6 (0,9)		1,3 (1,0)
Boca seca	1,2 (0,7)	1,2 (0,4)		1,2 (0,6)
Voz rouca	1,1 (0,3)	1,4 (0,6)		1,2 (0,4)
Tonturas	1,1 (0,2)	1,2 (0,4)		1,1 (0,3)
Tremores pálpebras	1,3 (1,0)	1,4 (0,6)		1,3 (0,9)
Tremores membros	1,2 (0,5)	1,6 (0,9)		1,3 (0,6)
Sentir-se doente	1,8 (1,0)	1,8 (1,1)		1,8 (1,0)
Fadiga [min. 30/máx. 150]	50,8 (10,6)	61,2 (16,8)		53,3 (12,7)

Tabela 65- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por turno de trabalho, de trabalhadores (n=21) da empresa têxtil 1, São Paulo, 2003.

Sintoma	Manhã (n=10)	Tarde (n=8)	Noite (n=3)	<i>p</i>
Cabeça pesada	1,8 (0,6)	1,6 (0,7)	2,3 (2,3)	
Moleza no corpo	2,6 (0,8)	2,0 (0,8)	1,7 (1,1)	
Moleza pernas	2,3 (1,2)	2,0 (1,1)	1,7 (1,2)	
Vontade bocejar	2,6 (1,3)	1,7 (1,1)	2,7 (0,6)	
Idéias não claras	1,7 (0,9)	2,4 (1,4)	1,7 (1,2)	
Sonolência	1,5 (0,7)	1,8 (0,9)	3,0 (1,0)	0,038
Olhos cansados	1,9 (1,1)	2,0 (1,1)	2,3 (1,1)	
Dificuldade movimentar-se	1,4 (0,7)	1,2 (0,5)	1,0 (0,0)	
Dificuldade permanecer pé	1,3 (0,8)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Vontade deitar	1,7 (1,1)	1,8 (1,0)	1,3 (0,6)	
Concentrar mais	2,4 (1,2)	1,8 (0,9)	1,0 (0,0)	
Sem vontade falar	2,0 (0,9)	1,5 (0,9)	1,7 (1,1)	
Irritado facilmente	2,0 (1,3)	2,0 (0,9)	1,3 (0,6)	
Dif. concentrar	2,0 (0,7)	1,9 (1,1)	1,0 (0,0)	
Pensar outras coisas	3,0 (1,6)	3,2 (1,2)	3,0 (2,0)	
Memória ruim	1,5 (0,5)	1,2 (0,7)	1,0 (0,0)	
Pequenos erros	1,9 (0,9)	2,6 (0,5)	2,7 (0,6)	
Outras preocupações	2,6 (1,3)	2,7 (0,7)	3,0 (1,7)	
Melhorar forma	1,8 (1,2)	1,6 (0,9)	1,7 (1,1)	
Não mais trabalhar	1,7 (1,1)	1,2 (0,7)	1,7 (1,1)	
Dor de cabeça	2,2 (0,8)	1,5 (0,8)	2,7 (0,6)	
Ombros pesados	1,6 (0,8)	1,1 (0,3)	1,7 (1,1)	
Dores nas costas	2,4 (1,0)	2,1 (0,8)	2,0 (1,0)	
Dif. respirar	1,3 (0,7)	1,5 (1,4)	1,0 (0,0)	
Boca seca	1,3 (0,7)	1,2 (0,7)	1,0 (0,0)	
Voz rouca	1,3 (0,5)	1,1 (0,3)	1,0 (0,0)	
Tonturas	1,2 (0,4)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Tremores pálpebras	1,7 (1,2)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Tremores membros	1,5 (0,8)	1,1 (0,3)	1,0 (0,0)	
Sentir-se doente	1,9 (1,1)	1,6 (0,9)	1,7 (1,1)	
Fadiga [min. 30/máx. 150]	56,1 (13,6)	50,8 (10,9)	50,7 (16,8)	

Tabela 66- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por setor de trabalho, de trabalhadores (n=21) da empresa têxtil 1, São Paulo, 2003.

Sintoma	Tecelagem (n=18)	Urdimento (n=3)	<i>p</i>
Cabeça pesada	1,9 (1,0)	1,3 (0,6)	
Moleza no corpo	2,4 (0,8)	1,3 (0,6)	
Moleza pernas	2,2 (1,2)	1,3 (0,6)	
Vontade bocejar	2,3 (1,2)	2,3 (1,2)	
Idéias não claras	2,0 (1,2)	1,7 (1,2)	
Sonolência	1,8 (0,9)	1,7 (1,2)	
Olhos cansados	1,9 (1,1)	2,3 (1,2)	
Dificuldade movimentar-se	1,3 (0,6)	1,3 (0,6)	
Dificuldade permanecer pé	1,1 (0,3)	1,3 (0,6)	
Vontade deitar	1,7 (1,0)	1,3 (0,6)	
Concentrar mais	1,9 (1,1)	2,0 (1,0)	
Sem vontade falar	1,9 (1,0)	1,0 (0,0)	
Irritado facilmente	2,0 (1,1)	1,3 (0,6)	
Dif. concentrar	1,8 (0,9)	2,0 (1,0)	
Pensar outras coisas	3,2 (1,5)	2,7 (1,5)	
Memória ruim	1,3 (0,6)	1,3 (0,6)	
Pequenos erros	2,3 (0,8)	2,0 (1,0)	
Outras preocupações	2,8 (1,1)	2,3 (1,1)	
Melhorar forma	1,8 (1,1)	1,3 (0,6)	
Não mais trabalhar	1,6 (1,0)	1,3 (0,6)	
Dor de cabeça	1,9 (0,8)	2,3 (1,1)	
Ombros pesados	1,4 (0,8)	1,3 (0,6)	
Dores nas costas	2,4 (0,8)	1,3 (0,6)	
Dif. respirar	1,3 (1,0)	1,3 (0,6)	
Boca seca	1,3 (0,7)	1,0 (0,0)	
Voz rouca	1,2 (0,4)	1,0 (0,0)	
Tonturas	1,1 (0,3)	1,0 (0,0)	
Tremores pálpebras	1,4 (1,0)	1,0 (0,0)	
Tremores membros	1,3 (0,7)	1,0 (0,0)	
Sentir-se doente	1,8 (1,0)	1,0 (0,0)	
Fadiga [min. 30/máx. 150]	54,5 (12,7)	45,7 (11,9)	

Tabela 67- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por turno de trabalho, de trabalhadores (n=11) da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Sintoma	Dia (n=6)	Noite (n=5)	<i>p</i>	Fábrica 2 (n=11)
Cabeça pesada	2,5 (0,8)	1,8 (1,1)		2,2 (1,0)
Moleza no corpo	2,8 (1,4)	2,0 (1,0)		2,4 (1,2)
Moleza pernas	2,8 (1,3)	2,2 (1,1)		2,5 (1,2)
Vontade bocejar	1,7 (0,8)	2,6 (1,8)		2,1 (1,4)
Idéias não claras	1,8 (1,6)	2,2 (1,6)		2,0 (1,6)
Sonolência	2,0 (0,6)	2,0 (1,0)		2,0 (0,8)
Olhos cansados	2,3 (1,2)	2,4 (1,5)		2,4 (1,3)
Dificuldade movimentar-se	1,2 (0,4)	1,4 (0,9)		1,3 (0,6)
Dificuldade permanecer pé	1,3 (0,8)	1,4 (0,9)		1,4 (0,8)
Vontade deitar	1,5 (0,8)	1,6 (0,9)		1,5 (0,8)
Concentrar mais	1,3 (0,5)	2,2 (1,6)		1,7 (1,2)
Sem vontade falar	1,3 (0,8)	2,2 (1,3)		1,7 (1,1)
Irritado facilmente	1,7 (0,8)	2,2 (1,1)		1,9 (0,9)
Dif. concentrar	1,3 (0,5)	2,4 (1,5)		1,8 (1,2)
Pensar outras coisas	2,5 (1,5)	3,6 (0,5)		3,0 (1,3)
Memória ruim	1,8 (1,0)	1,8 (0,8)		1,8 (0,9)
Pequenos erros	2,2 (1,0)	2,2 (0,8)		2,2 (0,9)
Outras preocupações	3,3 (1,5)	4,0 (1,0)		3,6 (1,3)
Melhorar forma	1,7 (0,8)	2,2 (1,6)		1,9 (1,2)
Não mais trabalhar	2,5 (1,5)	1,2 (0,4)		1,9 (1,3)
Dor de cabeça	2,5 (0,8)	2,4 (0,9)		2,4 (0,8)
Ombros pesados	2,8 (1,3)	1,8 (1,3)		2,4 (1,4)
Dores nas costas	2,7 (1,5)	1,4 (0,5)		2,1 (1,3)
Dif. respirar	1,5 (0,8)	1,0 (0,0)		1,3 (0,6)
Boca seca	1,7 (1,0)	1,8 (1,3)		1,7 (1,1)
Voz rouca	1,0 (0,0)	1,2 (0,4)		1,1 (0,3)
Tonturas	1,3 (0,8)	1,4 (0,5)		1,4 (0,7)
Tremores pálpebras	1,3 (0,8)	2,0 (1,0)		1,6 (0,9)
Tremores membros	1,3 (0,8)	1,6 (0,9)		1,4 (0,8)
Sentir-se doente	2,2 (0,9)	1,8 (0,8)		2,0 (0,9)
Fadiga [min. 30/máx. 150]	58,0 (14,3)	60,0 (19,2)		58,9 (15,8)

Tabela 68- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por setor de trabalho, de trabalhadores (n=11) da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Sintoma	Tecelagem (n=7)	Urdimento (n=4)	<i>p</i>
Cabeça pesada	2,3 (1,0)	2,0 (1,2)	
Moleza no corpo	2,7 (1,2)	2,0 (1,2)	
Moleza pernas	2,9 (1,2)	2,0 (1,2)	
Vontade bocejar	2,3 (1,6)	1,8 (1,0)	
Idéias não claras	2,3 (1,9)	1,5 (0,6)	
Sonolência	2,3 (0,8)	1,5 (0,6)	
Olhos cansados	2,4 (1,3)	2,2 (1,5)	
Dificuldade movimentar-se	1,0 (0,0)	1,8 (1,0)	
Dificuldade permanecer pé	1,6 (1,0)	1,0 (0,0)	
Vontade deitar	1,9 (0,9)	1,0 (0,0)	
Concentrar mais	2,0 (1,4)	1,2 (0,5)	
Sem vontade falar	1,9 (1,2)	1,5 (1,0)	
Irritado facilmente	2,0 (1,0)	1,8 (1,0)	
Dif. concentrar	2,0 (1,4)	1,5 (0,6)	
Pensar outras coisas	3,1 (1,3)	2,8 (1,3)	
Memória ruim	1,9 (0,9)	1,8 (1,0)	
Pequenos erros	2,4 (0,8)	1,8 (1,0)	
Outras preocupações	4,3 (1,0)	2,5 (1,0)	0,016
Melhorar forma	2,0 (1,4)	1,8 (1,0)	
Não mais trabalhar	2,0 (1,5)	1,8 (1,0)	
Dor de cabeça	2,7 (0,5)	2,0 (1,2)	
Ombros pesados	2,3 (1,1)	2,5 (1,9)	
Dores nas costas	2,3 (1,5)	1,8 (1,0)	
Dif. respirar	1,1 (0,4)	1,5 (1,0)	
Boca seca	1,9 (1,2)	1,5 (1,0)	
Voz rouca	1,1 (0,4)	1,0 (0,0)	
Tonturas	1,3 (0,5)	1,5 (1,0)	
Tremores pálpebras	1,1 (0,4)	2,5 (1,0)	0,009
Tremores membros	1,3 (0,8)	1,8 (1,00)	
Sentir-se doente	1,9 (0,9)	2,3 (0,1)	
Fadiga [min. 30/máx. 150]	62,1 (14,1)	53,2 (19,3)	

Tabela 69- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por turno de trabalho, de trabalhadores (n=13) da fábrica têxtil 3, São Paulo, 2003.

Sintoma	Dia (n=8)	Noite (n=5)	<i>p</i>	Fábrica 3 (n=13)
Cabeça pesada	1,4 (0,7)	1,0 (0,0)		1,2 (0,6)
Moleza no corpo	1,6 (0,7)	2,0 (1,0)		1,8 (0,8)
Moleza pernas	1,6 (0,7)	1,4 (0,5)		1,5 (0,7)
Vontade bocejar	1,6 (1,1)	1,8 (0,8)		1,7 (0,9)
Idéias não claras	1,5 (0,8)	2,0 (0,7)		1,7 (0,8)
Sonolência	1,5 (1,1)	2,0 (1,0)		1,7 (1,0)
Olhos cansados	1,7 (1,1)	1,8 (0,8)		1,8 (1,0)
Dificuldade movimentar-se	1,2 (0,5)	1,0 (0,0)		1,2 (0,4)
Dificuldade permanecer pé	1,1 (0,4)	1,0 (0,0)		1,1 (0,3)
Vontade deitar	1,2 (0,5)	1,4 (0,6)		1,3 (0,5)
Concentrar mais	1,6 (0,7)	1,8 (0,8)		1,7 (0,7)
Sem vontade falar	2,1 (1,0)	1,8 (1,1)		2,0 (1,0)
Irritado facilmente	2,4 (1,3)	1,6 (0,6)		2,1 (1,1)
Dif. concentrar	1,2 (0,5)	2,4 (0,9)	0,010	1,7 (0,8)
Pensar outras coisas	2,9 (1,7)	3,4 (1,7)		3,1 (1,7)
Memória ruim	2,0 (1,2)	1,8 (0,8)		1,9 (1,0)
Pequenos erros	2,5 (0,5)	2,5 (0,6)		2,5 (0,5)
Outras preocupações	2,6 (0,9)	3,0 (0,0)		2,8 (0,7)
Melhorar forma	1,7 (0,9)	1,6 (0,6)		1,7 (0,7)
Não mais trabalhar	1,2 (0,7)	2,0 (1,0)		1,5 (0,9)
Dor de cabeça	1,6 (0,5)	2,0 (1,0)		1,8 (0,7)
Ombros pesados	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)		1,0 (0,0)
Dores nas costas	1,5 (0,5)	1,8 (0,8)		1,6 (0,6)
Dif. respirar	1,2 (0,5)	1,8 (1,1)		1,5 (0,8)
Boca seca	1,2 (0,7)	1,4 (0,9)		1,3 (0,8)
Voz rouca	1,2 (0,7)	1,0 (0,0)		1,1 (0,6)
Tonturas	1,0 (0,0)	1,4 (0,9)		1,2 (0,6)
Tremores pálpebras	1,0 (0,0)	1,2 (0,4)		1,1 (0,3)
Tremores membros	1,2 (0,5)	1,2 (0,4)		1,2 (0,4)
Sentir-se doente	1,2 (0,5)	1,2 (0,4)		1,2 (0,4)
Fadiga [min. 30/máx. 150]	47,4 (9,0)	51,4 (4,0)		48,9 (7,5)

Tabela 72- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por gênero, de trabalhadores (n=23) da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Sintoma	Masculino (n=13)	Feminino (n=10)	<i>p</i>	Fábrica 4 (n=23)
Cabeça pesada	1,5 (0,8)	1,9 (0,9)		1,6 (0,8)
Moleza no corpo	1,5 (0,8)	2,1 (0,9)		1,8 (0,8)
Moleza pernas	1,3 (0,8)	1,3 (0,7)		1,3 (0,7)
Vontade bocejar	1,5 (0,9)	1,7 (0,9)		1,6 (0,9)
Idéias não claras	1,4 (0,8)	1,7 (1,3)		1,5 (1,0)
Sonolência	1,7 (0,9)	1,7 (0,9)		1,7 (0,9)
Olhos cansados	1,5 (0,8)	1,5 (0,7)		1,5 (0,7)
Dificuldade movimentar-se	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)		1,0 (0,0)
Dificuldade permanecer pé	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)		1,0 (0,0)
Vontade deitar	1,1 (0,6)	1,0 (0,0)		1,1 (0,4)
Concentrar mais	1,2 (0,6)	1,6 (0,8)		1,4 (0,7)
Sem vontade falar	1,5 (0,9)	2,4 (1,3)		1,9 (1,1)
Irritado facilmente	1,4 (0,8)	2,0 (1,0)		1,6 (0,9)
Dif. Concentrar	1,2 (0,6)	1,4 (0,8)		1,3 (0,7)
Pensar outras coisas	2,6 (1,2)	2,0 (1,2)		2,4 (1,2)
Memória ruim	1,3 (0,6)	1,5 (1,3)		1,4 (0,9)
Pequenos erros	2,1 (0,6)	2,2 (0,4)		2,2 (0,5)
Outras preocupações	1,8 (0,9)	2,6 (0,8)		2,2 (0,9)
Melhorar forma	1,4 (0,8)	2,0 (0,9)		1,6 (0,9)
Não mais trabalhar	1,2 (0,6)	1,0 (0,0)		1,1 (0,4)
Dor de cabeça	1,6 (1,2)	2,3 (1,3)		1,9 (1,2)
Ombros pesados	1,0 (0,0)	1,2 (0,4)		1,1 (0,3)
Dores nas costas	1,5 (0,9)	1,7 (0,8)		1,6 (0,8)
Dif. Respirar	1,1 (0,6)	1,0 (0,0)		1,1 (0,4)
Boca seca	1,1 (0,6)	1,5 (0,7)		1,3 (0,6)
Voz rouca	1,1 (0,6)	1,5 (0,8)		1,3 (0,7)
Tonturas	1,3 (0,8)	1,3 (0,7)		1,3 (0,7)
Tremores pálpebras	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)		1,0 (0,0)
Tremores membros	1,1 (0,6)	1,0 (0,0)		1,1 (0,4)
Sentir-se doente	1,5 (0,9)	1,4 (0,7)		1,4 (0,8)
Fadiga [min. 30/máx. 150]	41,8 (13,1)	47,5 (9,7)		44,3 (11,8)

Tabela 73- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por turno de trabalho, de trabalhadores (n=23) da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Sintoma	Manhã (n=7)	Tarde (n=8)	Noite (n=8)	<i>p</i>
Cabeça pesada	1,7 (0,8)	1,5 (0,9)	1,7 (0,9)	
Moleza no corpo	1,9 (0,9)	1,5 (0,8)	2,0 (0,9)	
Moleza pernas	1,4 (0,8)	1,0 (0,0)	1,5 (0,9)	
Vontade bocejar	1,9 (1,1)	1,2 (0,7)	1,6 (0,9)	
Idéias não claras	1,4 (0,8)	1,7 (1,5)	1,4 (0,7)	
Sonolência	1,9 (0,9)	1,2 (0,7)	2,0 (1,1)	
Olhos cansados	1,3 (0,5)	1,6 (0,9)	1,5 (0,8)	
Dificuldade movimentar-se	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Dificuldade permanecer pé	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Vontade deitar	1,3 (0,8)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Concentrar mais	1,3 (0,5)	1,3 (0,7)	1,6 (0,9)	
Sem vontade falar	2,4 (1,5)	1,4 (0,7)	2,0 (0,9)	
Irritado facilmente	2,0 (1,2)	1,2 (0,7)	1,7 (0,9)	
Dif. Concentrar	1,4 (0,8)	1,2 (0,7)	1,2 (0,7)	
Pensar outras coisas	2,6 (1,1)	2,0 (0,9)	2,5 (1,5)	
Memória ruim	1,9 (1,5)	1,1 (0,3)	1,2 (0,7)	
Pequenos erros	2,4 (0,5)	2,0 (0,5)	2,1 (0,3)	
Outras preocupações	2,6 (0,8)	1,8 (0,9)	2,2 (1,0)	
Melhorar forma	1,7 (1,0)	1,6 (0,9)	1,6 (0,9)	
Não mais trabalhar	1,3 (0,8)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Dor de cabeça	2,4 (1,8)	1,2 (0,5)	2,1 (1,0)	
Ombros pesados	1,1 (0,4)	1,0 (0,0)	1,1 (0,3)	
Dores nas costas	1,7 (0,9)	1,3 (0,7)	1,7 (0,9)	
Dif. Respirar	1,3 (0,7)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Boca seca	1,3 (0,7)	1,3 (0,7)	1,2 (0,5)	
Voz rouca	1,3 (0,7)	1,4 (0,7)	1,2 (0,7)	
Tonturas	1,6 (1,0)	1,0 (0,0)	1,4 (0,7)	
Tremores pálpebras	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Tremores membros	1,3 (0,8)	1,0 (0,0)	1,0 (0,0)	
Sentir-se doente	1,6 (0,8)	1,7 (1,0)	1,0 (0,0)	
Fadiga [min. 30/máx. 150]	48,9 (14,6)	39,6 (10,0)	45,0 (10,5)	

Tabela 74- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por gênero, de trabalhadores (n=58) da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Sintoma	Masculino (n=56)	Feminino (n=2)	<i>p</i>	Fábrica 5 (n=58)
Cabeça pesada	2,0 (0,8)	1,5 (0,7)		2,0 (0,8)
Moleza no corpo	2,2 (0,9)	1,5 (0,7)		2,1 (0,9)
Moleza pernas	1,9 (0,9)	1,0 (0,0)		1,8 (0,9)
Vontade bocejar	2,3 (1,0)	2,0 (1,4)		2,3 (1,0)
Idéias não claras	2,2 (1,3)	1,5 (0,7)		2,2 (1,3)
Sonolência	2,3 (0,9)	2,5 (2,1)		2,3 (0,9)
Olhos cansados	2,1 (0,9)	1,5 (0,7)		2,0 (0,9)
Dificuldade movimentar-se	1,1 (0,3)	1,0 (0,0)		1,1 (0,3)
Dificuldade permanecer pé	1,2 (0,6)	1,0 (0,0)		1,2 (0,5)
Vontade deitar	1,2 (0,6)	1,0 (0,0)		1,2 (0,6)
Concentrar mais	1,8 (1,0)	1,5 (0,7)		1,8 (1,0)
Sem vontade falar	1,8 (0,9)	2,0 (1,4)		1,8 (0,9)
Irritado facilmente	2,0 (0,8)	2,0 (1,4)		2,0 (0,8)
Dif. Concentrar	1,9 (1,0)	2,0 (1,4)		1,9 (1,0)
Pensar outras coisas	2,7 (1,2)	2,0 (1,4)		2,7 (1,2)
Memória ruim	1,5 (0,7)	1,0 (0,0)		1,5 (0,7)
Pequenos erros	2,1 (0,7)	1,5 (0,7)		2,1 (0,7)
Outras preocupações	2,7 (1,1)	3,0 (0,0)		2,7 (1,1)
Melhorar forma	1,6 (0,9)	1,5 (0,7)		1,6 (0,9)
Não mais trabalhar	1,3 (0,8)	1,5 (0,7)		1,3 (0,8)
Dor de cabeça	2,1 (0,9)	1,5 (0,7)		2,1 (0,9)
Ombros pesados	1,3 (0,7)	2,0 (1,4)		1,3 (0,7)
Dores nas costas	1,8 (1,0)	3,0 (0,0)		1,8 (1,0)
Dif. Respirar	1,2 (0,6)	1,5 (0,7)		1,2 (0,6)
Boca seca	1,5 (0,8)	1,5 (0,7)		1,5 (0,8)
Voz rouca	1,3 (0,6)	1,5 (0,7)		1,3 (0,6)
Tonturas	1,3 (0,6)	2,0 (1,4)		1,3 (0,6)
Tremores pálpebras	1,1 (0,3)	1,0 (0,0)		1,1 (0,3)
Tremores membros	1,2 (0,6)	1,0 (0,0)		1,2 (0,6)
Sentir-se doente	1,5 (0,8)	1,5 (0,7)		1,5 (0,8)
Fadiga [min. 30/máx. 150]	52,0 (10,9)	49,0 (12,7)		51,9 (10,9)

Tabela 75- Médias (dp) por sintoma do teste de avaliação de fadiga por setor de trabalho, de trabalhadores (n=58) da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Sintoma	Tecelagem (n=33)	Urdimento (n=25)	<i>p</i>
Cabeça pesada	2,1 (0,8)	1,7 (0,8)	0,010
Moleza no corpo	2,4 (0,9)	1,8 (0,8)	
Moleza pernas	2,0 (1,0)	1,6 (0,9)	
Vontade bocejar	2,2 (1,0)	2,3 (1,1)	
Idéias não claras	2,3 (1,3)	2,0 (1,3)	0,038
Sonolência	2,4 (0,9)	2,2 (0,9)	
Olhos cansados	2,0 (0,9)	2,1 (0,9)	
Dificuldade movimentar-se	1,1 (0,3)	1,1 (0,3)	
Dificuldade permanecer pé	1,2 (0,5)	1,2 (0,6)	
Vontade deitar	1,2 (0,6)	1,3 (0,7)	
Concentrar mais	1,7 (1,0)	1,8 (1,1)	
Sem vontade falar	1,6 (0,8)	1,9 (1,0)	
Irritado facilmente	2,0 (0,8)	1,9 (0,8)	
Dif. concentrar	2,1 (1,1)	1,6 (0,8)	
Pensar outras coisas	2,5 (1,2)	2,9 (1,3)	
Memória ruim	1,7 (0,8)	1,3 (0,5)	
Pequenos erros	2,1 (0,6)	2,1 (0,8)	
Outras preocupações	2,6 (1,0)	2,9 (1,1)	
Melhorar forma	1,7 (1,1)	1,4 (0,6)	
Não mais trabalhar	1,2 (0,7)	1,4 (1,0)	
Dor de cabeça	2,2 (0,8)	2,0 (0,9)	
Ombros pesados	1,3 (0,8)	1,3 (0,6)	
Dores nas costas	1,7 (0,9)	2,0 (1,1)	
Dif. respirar	1,2 (0,5)	1,3 (0,6)	
Boca seca	1,4 (0,6)	1,6 (1,0)	
Voz rouca	1,4 (0,6)	1,3 (0,5)	
Tonturas	1,3 (0,7)	1,3 (0,6)	
Tremores pálpebras	1,1 (0,2)	1,1 (0,3)	
Tremores membros	1,3 (0,7)	1,2 (0,4)	
Sentir-se doente	1,5 (0,8)	1,6 (0,8)	
Fadiga [min. 30/máx. 150]	52,4 (10,7)	51,2 (11,4)	

Tabela 82- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho, por gênero, de trabalhadores da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Item ICT	Masculino (n=16)	Feminino (n=5)	<i>p</i>	Empresa 1 (n=21)
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,4 (0,7)	9,0 (1,0)		9,3 (0,8)
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,4 (0,7)	4,0 (1,0)		4,3 (0,8)
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,5 (0,6)	4,4 (0,9)		4,5 (0,7)
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp) [min.7/máx.1]	6,7 (0,8)	6,2 (1,1)		6,5 (0,9)
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	6,0 (0,0)	6,0 (0,0)		6,0 (0,0)
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,6 (0,5)	4,2 (1,3)		4,5 (0,8)
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	6,9 (0,5)	7,0 (0,0)		4,5 (0,8)
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,6 (0,8)	3,6 (0,5)		3,6 (0,8)
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,7 (0,6)	3,6 (0,5)		3,7 (0,6)
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,4 (0,8)	3,6 (0,9)		3,5 (0,8)
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,8 (0,6)	3,8 (0,4)		3,8 (0,5)
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	46,2 (2,4)	44,4 (3,8)		45,7 (2,8)

Tabela 83- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho, por turno de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Item ICT	Manhã (n=10)	Tarde (n=8)	Noite (n=3)	<i>p</i>
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,1 (0,9)	9,5 (0,5)	9,3 (1,2)	
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,1 (0,9)	4,5 (0,8)	4,7 (0,6)	
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,5 (0,7)	4,5 (0,8)	4,3 (0,6)	
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,2 (1,0)	6,7 (0,7)	7,0 (0,0)	
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	6,0 (0,0)	6,0 (0,0)	6,0 (0,0)	
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,3 (0,9)	4,8 (0,5)	4,7 (0,6)	
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,3 (1,0)	4,8 (0,5)	4,7 (0,6)	
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,7 (0,5)	3,5 (1,1)	3,3 (0,6)	
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,6 (0,5)	3,8 (0,7)	3,7 (0,6)	
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,5 (0,8)	3,4 (0,9)	3,7 (0,6)	
Recursos mentais (dp) [min.1/máx.4]	3,7 (0,5)	3,8 (0,7)	4,0 (0,0)	
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	44,5 (2,93)	46,8 (2,3)	47,7 (2,8)	

Tabela 84- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho por setor de trabalho, da fábrica têxtil 1, São Paulo, 2003.

Item ICT	Tecelagem	Urdimento	<i>p</i>
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,2 (0,8)	9,7 (0,6)	
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,4 (0,8)	4,0 (1,0)	
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,4 (0,7)	4,7 (0,6)	
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,7 (0,8)	5,7 (1,2)	
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	6,0 (0,0)	6,0 (0,0)	
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,6 (0,5)	4,0 (1,7)	
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,6 (0,5)	4,0 (1,7)	
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,5 (0,8)	4,0 (0,0)	
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,6 (0,6)	4,0 (0,0)	
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,4 (0,8)	4,0 (0,0)	
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,7 (0,6)	4,0 (0,0)	
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	45,9 (2,9)	44,7 (2,9)	

Tabela 85- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho, por turno de trabalho, da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Item ICT	Dia (n=17)	Noite (n=4)	<i>p</i>
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	8,3 (2,2)	7,6 (0,9)	
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,2 (1,2)	3,8 (0,4)	
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,2 (0,8)	4,0 (0,7)	
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	5,0 (1,7)	7,0 (0,0)	
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	5,7 (0,5)	6,0 (0,0)	0,027
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,5 (0,8)	5,0 (0,0)	
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,5 (0,8)	5,0 (0,0)	
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,3 (0,8)	3,2 (1,1)	
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,5 (0,8)	3,8 (0,4)	
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	4,0 (0,0)	2,8 (1,3)	0,049
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,8 (0,4)	3,6 (0,5)	
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	42,2 (5,2)	43,9 (1,7)	

Tabela 86- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho por setor de trabalho, da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Item ICT	Tecelagem (n=7)	Urdimento (n=4)	<i>p</i>
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	8,6 (1,3)	7,0 (2,2)	
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,3 (0,5)	3,5 (1,3)	
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,3 (0,5)	3,8 (1,0)	
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,1 (1,6)	5,5 (1,7)	
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	5,9 (0,4)	5,8 (0,5)	
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,7 (0,8)	4,8 (0,5)	
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,7 (0,8)	4,8 (0,5)	
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,1 (0,9)	3,5 (1,0)	
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,6 (0,8)	3,8 (0,5)	
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,4 (1,1)	3,5 (1,0)	
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,7 (0,5)	3,8 (0,5)	
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	44,1 (2,1)	40,8 (5,7)	

Tabela 87- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho, por turno de trabalho, da fábrica têxtil 3, São Paulo, 2003.

Item ICT	Dia (n=10)	Noite (n=3)	<i>p</i>
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,4 (0,9)	9,4 (0,9)	
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,2 (0,7)	4,2 (0,4)	
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,8 (0,5)	4,4 (0,6)	
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,4 (1,2)	7,0 (0,0)	
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	6,0 (0,0)	6,0 (0,0)	
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,2 (0,5)	4,4 (0,6)	
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,3 (0,5)	4,4 (0,5)	
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,4 (0,7)	4,0 (0,0)	
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,8 (0,5)	3,6 (0,9)	
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,5 (0,8)	3,6 (0,6)	
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,8 (0,5)	4,0 (0,0)	
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	45,1 (1,6)	46,3 (1,3)	

Tabela 90- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho por gênero, da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Item ICT	Masculino (n=13)	Feminino (n=10)	<i>p</i>	Fábrica 4 (n=23)
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,5 (0,7)	8,9 (0,9)		9,2 (0,8)
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,7 (0,5)	4,3 (0,7)		4,5 (0,6)
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,4 (0,7)	4,5 (0,7)		4,4 (0,7)
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,1 (1,3)	6,6 (0,8)		6,3 (1,2)
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	5,9 (0,3)	6,0 (0,0)		6,0 (0,2)
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,5 (0,7)	4,7 (0,5)		4,6 (0,6)
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,5 (0,7)	4,7 (0,5)		4,6 (0,6)
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,9 (0,3)	3,4 (0,7)	0,022	3,7 (0,6)
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	4,0 (0,0)	3,7 (0,5)	0,035	3,9 (0,3)
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	4,0 (0,0)	3,8 (0,6)		3,9 (0,4)
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	4,0 (0,0)	3,8 (0,4)		3,9 (0,3)
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	46,3 (1,9)	45,4 (3,4)		45,9 (2,7)

Tabela 91- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho por turno de trabalho, da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Item ICT	Manhã (n=10)	Tarde (n=8)	Noite (n=3)	<i>p</i>
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,1 (0,7)	9,5 (0,8)	9,0 (0,9)	
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,6 (0,8)	4,5 (0,5)	4,5 (0,5)	
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,1 (0,7)	4,4 (0,7)	4,8 (0,5)	
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,4 (1,0)	6,3 (1,4)	6,4 (1,2)	
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	5,9 (0,4)	6,0 (0,0)	6,0 (0,0)	
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,4 (0,8)	4,8 (0,5)	4,6 (0,5)	
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,4 (0,8)	4,8 (0,5)	4,6 (0,5)	
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,9 (0,4)	3,9 (0,4)	3,4 (0,7)	
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,7 (0,5)	4,0 (0,0)	3,9 (0,4)	
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	4,0 (0,0)	4,0 (0,0)	3,7 (0,7)	
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	4,0 (0,0)	4,0 (0,0)	3,7 (0,5)	
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	45,4 (3,6)	46,4 (0,6)	45,9 (3,1)	

Tabela 92- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho por gênero, da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Item ICT	Masculino (n=56)	Feminino (n=2)	<i>p</i>	Fábrica 5 (n=58)
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,3 (1,0)	10,0 (0,0)		9,3 (1,0)
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,5 (0,7)	3,5 (0,7)		4,4 (0,7)
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,5 (0,6)	4,0 (1,4)		4,5 (0,6)
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,2 (1,2)	5,0 (2,8)		6,1 (1,2)
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	5,9 (0,5)	6,0 (0,0)		5,9 (0,5)
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,5 (0,8)	4,5 (0,7)		4,5 (0,8)
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,5 (0,8)	4,5 (0,7)		4,5 (0,8)
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,6 (0,8)	3,5 (0,7)		3,6 (0,8)
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,7 (0,7)	4,0 (0,0)		3,7 (0,6)
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,6 (0,7)	3,5 (0,7)		3,6 (0,7)
Recursos mentais (dp) [min.1/máx.4]	3,8 (0,4)	4,0 (0,0)		3,8 (0,4)
ICT médio (dp) [min.7/máx.49]	45,5 (2,9)	43,8 (0,4)		45,5 (2,9)

Tabela 93- ICT- Índice de Capacidade para o Trabalho por setor de trabalho da-fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Item ICT	Tecelagem (n=33)	Urdimento (n=25)	<i>p</i>
Capacidade atual de trabalho média (dp) [min.0/máx. 10]	9,3 (1,1)	9,3 (0,9)	
Capacidade em relação às exigências físicas média (dp) [min.1/máx. 5]	4,3 (0,8)	4,6 (0,6)	
Capacidade em relação às exigências mentais média (dp) [min.1/máx. 5]	4,4 (0,6)	4,6 (0,5)	
Doenças confirmadas por diagnóstico médico (dp)[min.7/máx.1]	6,1 (1,3)	6,2 (1,2)	
Prejuízo devido a doenças (dp) [min.6/máx.1]	5,8 (0,6)	6,0 (0,0)	
Dias inteiros fora do trabalho (dp) [min.5/máx.1]	4,4 (0,7)	4,6 (0,8)	
Prognóstico para daqui a 2 anos (dp) [min.1/máx.7]	4,4 (0,7)	4,6 (0,8)	
Capacidade de sentir-se satisfeito (dp) [min.0/máx.4]	3,6 (0,7)	3,5 (0,9)	
Capacidade de sentir-se ativo e alerta (dp) [min.0/máx.4]	3,7 (0,6)	3,7 (0,7)	
Capacidade de sentir esperança (dp) [min.0/máx.4]	3,7 (0,6)	3,4 (0,9)	
Recursos mentais (dp) [mín.1/máx.4]	3,8 (0,4)	3,8 (0,5)	
ICT médio (dp) [mín.7/máx.49]	45,0 (3,3)	46,1 (2,1)	

Tabela 96- Número e porcentagem de trabalhadores, por gênero, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da empresa têxtil 1, São Paulo, 2003.

ICT	Masculino (n=16)	Feminino (n=5)	<i>p</i>	Empresa 1 (n=21)
Baixo (7 a 28)	-	-		-
Moderado (28 a 36)	-	-		-
Bom (37 a 43)	2 (12,5)	3 (60,0)		5 (23,8)
Ótimo (44 a 49)	14 (87,5)	2 (40,0)		16 (76,2)

Tabela 97- Número e porcentagem de trabalhadores, por turno de trabalho, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da empresa têxtil 1, São Paulo, 2003.

ICT	Manhã (n=10)	Tarde (n=8)	Noite (n=3)	<i>p</i>
Baixo (7 a 28)	-	-	-	
Moderado (28 a 36)	-	-	-	
Bom (37 a 43)	4 (40,0)	1 (12,5)	-	
Ótimo (44 a 49)	6 (60,0)	7 (87,5)	3 (100,0)	

Tabela 98- Número e porcentagem de trabalhadores, por setor de trabalho, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da empresa têxtil 1, São Paulo, 2003.

ICT	Tecelagem (n=18)	Urdimento (n=3)	<i>p</i>
Baixo (7 a 28)	-	-	
Moderado (28 a 36)	-	-	
Bom (37 a 43)	4 (22,2)	1 (33,3)	
Ótimo (44 a 49)	14 (77,8)	2 (66,70)	

Tabela 99- Número e porcentagem de trabalhadores, por turno de trabalho, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

ICT	Dia (n=6)	Noite (n=5)	<i>p</i>
Baixo (7 a 28)	-	-	
Moderado (28 a 36)	1 (16,7)	-	
Bom (37 a 43)	2 (33,3)	2 (40,0)	
Ótimo (44 a 49)	3 (50,00)	3 (60,0)	

Tabela 100- Número e porcentagem de trabalhadores, por setor de trabalho, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

ICT	Tecelagem (n=7)	Urdimento (n=4)	<i>p</i>	Fábrica 2 (n=11)
Baixo (7 a 28)	-	-		-
Moderado (28 a 36)	-	1 (25,0)		1 (9,1)
Bom (37 a 43)	3 (42,8)	1 (25,0)		4 (36,4)
Ótimo (44 a 49)	4 (57,2)	2 (50,0)		6 (54,5)

Tabela 101- Número e porcentagem de trabalhadores, por turno de trabalho, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da fábrica têxtil 3, São Paulo, 2003.

ICT	Dia (n=8)	Noite (n=5)	<i>p</i>
Baixo (7 a 28)	-	-	
Moderado (28 a 36)	-	-	
Bom (37 a 43)	1 (12,5)		
Ótimo (44 a 49)	7 (87,5)	5 (100,0)	

Tabela 104- Número e porcentagem de trabalhadores, por gênero, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

ICT	Masculino (n=13)	Feminino (n=10)	<i>p</i>	Fábrica 4 (n=23)
Baixo (7 a 28)	-	-		-
Moderado (28 a 36)	-	-		-
Bom (37 a 43)	1 (7,7)	2 (20,0)		3 (13,0)
Ótimo (44 a 49)	12 (92,3)	8 (80,0)		20 (87,0)

Tabela 105- Número e porcentagem de trabalhadores, por turno de trabalho, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

ICT	Manhã (n=7)	Tarde (n=8)	Noite (n=8)	<i>p</i>
Baixo (7 a 28)	-	-	-	
Moderado (28 a 36)	-	-	-	
Bom (37 a 43)	1 (14,3)	-	2 (25,0)	
Ótimo (44 a 49)	6 (85,7)	8 (100,0)	6 (75,0)	

Tabela 106- Número e porcentagem de trabalhadores, por setor de trabalho, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

ICT	Tecelagem (n=33)	Urdimento (n=25)	<i>p</i>	Fábrica 5 (n=58)
Baixo (7 a 28)	-	-		-
Moderado (28 a 36)	1	-		1 (1,7)
Bom (37 a 43)	7	3		10 (17,2)
Ótimo (44 a 49)	25	22		47 (81,1)

Tabela 107- Número e porcentagem de trabalhadores, por gênero, por faixa de ICT- Índice de Capacidade para Trabalho – da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

ICT	Masculino (n=56)	Feminino (n=2)	<i>p</i>	Fábrica 5 (n=58)
Baixo (7 a 28)	-	-		-
Moderado (28 a 36)	1 (1,8)	-		1 (1,7)
Bom (37 a 43)	10 (17,9)	-		10 (17,2)
Ótimo (44 a 49)	45 (80,3)	2 (100,0)		47 (81,1)

Tabela 114- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por gênero, de trabalhadores da empresa têxtil 1, São Paulo, 2003.

Item	Masculino (n=16)	Feminino (n=5)	<i>p</i>	Empresa1 (n=21)
Poluição ambiental	4,2 (1,2)	3,6 (1,7)		4,1 (1,3)
Risco de quedas	3,1 (1,1)	3,4 (1,5)		3,2 (1,2)
Ruído	3,0 (1,4)	2,8 (0,5)		2,9 (1,2)
Calor	3,6 (1,4)	3,6 (1,3)		3,6 (1,3)
Frio	4,4 (0,9)	4,2 (1,1)		4,4 (0,9)
Iluminação	4,4 (1,2)	4,4 (1,3)		4,4 (1,2)
Espaço de trabalho	4,2 (1,4)	4,4 (0,6)		4,2 (1,2)
Trab. monótono	4,2 (1,1)	3,6 (0,9)		4,1 (1,1)
Trab. exige alto esforço mental	4,3 (1,1)	3,8 (0,8)		4,2 (1,1)
Trab. exige alto esforço físico	3,7 (1,4)	3,2 (0,8)		3,6 (1,3)
Ritmo de trabalho	4,1 (1,3)	3,6 (0,9)		4,0 (1,2)
Relacionamento colegas	5,0 (0,0)	4,8 (0,4)		4,9 (0,2)
Relacionamento chefia	4,8 (0,4)	4,4 (0,9)		4,7 (0,6)
Liberdade decisões	3,6 (1,3)	4,0 (0,7)		3,7 (1,1)
Nível salarial	3,7 (1,5)	3,6 (0,9)		3,7 (1,3)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	3,6 (1,4)	3,0 (1,2)		3,4 (1,4)
Qualidade refeições	4,2 (0,7)	3,8 (0,8)		4,1 (0,7)
Pausas informais	3,8 (1,4)	3,2 (1,3)		3,7 (1,3)
Dias de folga	4,3 (0,8)	4,4 (0,9)		4,3 (0,8)
Esquema de turno atual	4,7 (0,7)	4,6 (0,6)		4,7 (0,7)
Assistência médica	4,8 (0,4)	4,6 (0,9)		4,8 (0,5)
Satisfação com seu trabalho	4,8 (0,5)	4,6 (0,6)		4,8 (0,5)
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	90,6 (12,0)	85,6 (3,4)		89,4 (10,7)

Tabela 115- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por turno de trabalho, de trabalhadores da empresa têxtil 1, São Paulo, 2003.

Item	Manhã (n=10)	Tarde (n=8)	Noite (n=3)	<i>p</i>
Poluição ambiental	3,9 (1,3)	4,5 (1,1)	3,7 (2,3)	
Risco de quedas	3,1 (1,1)	3,5 (1,2)	2,7 (1,5)	
Ruído	2,8 (0,8)	3,4 (1,6)	2,3 (1,2)	
Calor	3,4 (1,3)	3,4 (1,5)	4,7 (0,6)	
Frio	4,4 (0,8)	4,1 (1,1)	5,0 (0,0)	
Iluminação	4,6 (1,0)	4,5 (0,9)	3,7 (2,3)	
Espaço de trabalho	4,2 (1,2)	4,2 (1,4)	4,3 (1,2)	
Trab. Monótono	4,0 (0,9)	4,4 (0,7)	3,7 (2,3)	
Trab. Exige alto esforço mental	3,8 (1,2)	4,4 (0,9)	5,0 (0,0)	
Trab. Exige alto esforço físico	3,2 (1,2)	3,8 (1,5)	4,3 (0,6)	
Ritmo de trabalho	3,4 (1,4)	4,4 (0,9)	5,0 (0,0)	
Relacionamento colegas	4,9 (0,3)	5,0 (0,0)	5,0 (0,0)	
Relacionamento chefia	4,4 (0,7)	5,0 (0,0)	5,0 (0,0)	
Liberdade decisões	3,4 (1,2)	3,6 (1,2)	4,7 (0,6)	
Nível salarial	3,0 (1,6)	4,2 (0,7)	4,3 (1,2)	
Reconhecimento da empresa por seus esforços	2,6 (1,4)	4,3 (0,7)	4,0 (1,0)	0,019
Qualidade refeições	3,8 (0,8)	4,5 (0,5)	4,0 (0,0)	
Pausas informais	3,1 (1,5)	4,1 (1,1)	4,3 (0,6)	
Dias de folga	4,4 (0,7)	4,4 (1,1)	4,0 (0,0)	
Esquema de turno atual	4,7 (0,5)	4,5 (0,9)	5,0 (0,0)	
Assistência médica	4,6 (0,7)	4,9 (0,4)	5,0 (0,0)	
Satisfação com seu trabalho	4,5 (0,7)	5,0 (0,0)	5,0 (0,0)	
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	84,2 (7,4)	94,0 (12,6)	94,7 (9,2)	

Tabela 116- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por setor de trabalho, de trabalhadores da empresa têxtil 1, São Paulo, 2003.

Item	Tecelagem (n=18)	Urdimento (n=3)	<i>p</i>
Poluição ambiental	4,0 (1,4)	4,7 (0,6)	
Risco de quedas	3,2 (1,2)	3,3 (0,6)	
Ruído	2,8 (1,2)	3,7 (0,6)	
Calor	3,4 (1,4)	4,3 (0,6)	
Frio	4,4 (1,0)	4,3 (0,6)	
Iluminação	4,3 (1,2)	5,0 (0,0)	
Espaço de trabalho	4,2 (1,3)	4,7 (0,6)	
Trab. monótono	4,1 (1,1)	4,0 (1,0)	
Trab. exige alto esforço mental	4,2 (1,1)	4,0 (1,0)	
Trab. exige alto esforço físico	3,6 (1,3)	3,3 (1,2)	
Ritmo de trabalho	3,9 (1,3)	4,3 (1,2)	
Relacionamento colegas	4,9 (0,2)	5,0 (0,0)	
Relacionamento chefia	4,8 (0,4)	4,3 (1,2)	
Liberdade decisões	3,6 (1,2)	4,0 (0,0)	
Nível salarial	3,6 (1,4)	4,0 (1,0)	
Reconhecimento da empresa por seus esforços	3,3 (1,4)	4,3 (0,6)	
Qualidade refeições	4,2 (0,7)	3,7 (0,6)	
Pausas informais	3,6 (1,5)	4,0 (0,0)	
Dias de folga	4,3 (0,8)	4,7 (0,6)	
Esquema de turno atual	4,7 (0,6)	4,3 (1,2)	
Assistência médica	4,8 (0,5)	4,7 (0,6)	
Satisfação com seu trabalho	4,8 (0,5)	4,7 (0,6)	
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	88,8 (11,3)	93,3 (5,7)	

Tabela 117- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por turno de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Item	Dia (n=6)	Noite (n=5)	<i>p</i>	Fábrica 2 (n=11)
Poluição ambiental	4,3 (1,0)	4,8 (0,5)		4,5 (0,8)
Risco de quedas	3,0 (1,3)	3,2 (1,8)		3,1 (1,4)
Ruído	3,2 (1,3)	3,0 (1,6)		3,1 (1,4)
Calor	3,5 (1,5)	2,0 (1,0)		2,8 (1,5)
Frio	3,5 (1,2)	2,8 (1,5)		3,2 (1,3)
Iluminação	4,5(0,8)	3,4 (1,8)		4,0 (1,4)
Espaço de trabalho	3,5 (1,2)	3,2 (2,0)		3,4 (1,6)
Trab. monótono	3,8 (1,3)	4,0 (1,7)		3,9 (1,4)
Trab. exige alto esforço mental	4,0 (1,3)	3,4 (1,5)		3,7 (1,3)
Trab. exige alto esforço físico	3,7 (1,5)	3,0 (1,6)		3,4 (1,5)
Ritmo de trabalho	3,8 (0,7)	4,0 (1,2)		3,9 (0,9)
Relacionamento colegas	4,8 (0,4)	4,6 (0,9)		4,7 (0,6)
Relacionamento chefia	3,2 (1,5)	5,0 (0,0)	0,022	4,0 (1,4)
Liberdade decisões	2,3 (1,6)	3,2 (1,5)		2,7 (1,6)
Nível salarial	3,3 (1,5)	2,4 (0,9)		2,9 (1,3)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	2,2 (1,6)	3,8 (1,1)		2,9 (1,6)
Qualidade refeições	1,7 (1,2)	1,0 (0,0)		1,4 (0,9)
Pausas informais	2,7 (1,6)	4,4 (0,5)		3,4 (1,5)
Dias de folga	4,3 (1,2)	4,0 (1,4)		4,1 (1,2)
Esquema de turno atual	4,5 (0,8)	4,4 (0,9)		4,5 (0,8)
Assistência médica	4,8 (0,4)	4,4 (0,5)		4,6 (0,5)
Satisfação com seu trabalho	4,5 (0,5)	4,8 (0,4)		4,6 (0,5)
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	79,2 (14,4)	78,8 (8,5)		79,0 (11,5)

Tabela 118- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por setor de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 2, São Paulo, 2003.

Item	Tecelagem (n=7)	Urdimento (n=4)	<i>p</i>
Poluição ambiental	4,6 (0,8)	4,5 (1,0)	
Risco de quedas	2,3 (0,1)	4,5 (1,0)	0,005
Ruído	2,6 (1,3)	4,0 (1,1)	
Calor	2,4 (1,6)	3,5 (1,0)	
Frio	3,3 (1,2)	3,0 (1,6)	
Iluminação	4,7 (0,5)	2,8 (1,7)	0,016
Espaço de trabalho	3,9 (1,2)	2,5 (1,9)	
Trab. monótono	3,7 (1,7)	4,3 (1,0)	
Trab. Exige alto esforço mental	3,4 (1,5)	4,2 (1,0)	
Trab. Exige alto esforço físico	2,9 (1,6)	4,3 (1,0)	
Ritmo de trabalho	3,7 (1,0)	4,3 (1,0)	
Relacionamento colegas	4,7 (0,8)	4,8 (0,5)	
Relacionamento chefia	3,6 (1,6)	4,8 (0,5)	
Liberdade decisões	2,0 (1,3)	4,0 (1,2)	0,031
Nível salarial	2,9 (1,2)	3,0 (1,6)	
Reconhecimento da empresa por seus esforços	2,1 (1,3)	4,2 (1,0)	0,023
Qualidade refeições	1,6 (1,1)	1,0 (0,0)	
Pausas informais	3,0 (1,6)	4,2 (1,0)	
Dias de folga	4,1 (1,2)	4,2 (1,5)	
Esquema de turno atual	4,4 (0,8)	4,5 (1,0)	
Assistência médica	4,7 (0,5)	4,5 (0,6)	
Satisfação com seu trabalho	4,5 (0,6)	4,8 (0,5)	
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	75,1 (6,2)	85,8 (16,4)	

Tabela 119- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por turno de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 3, São Paulo, 2003.

Item	Dia (n=8)	Noite (n=5)	<i>p</i>	Fábrica 3 (n=13)
Poluição ambiental	2,7 (1,7)	2,4 (1,3)		2,6 (1,5)
Risco de quedas	3,6 (1,7)	3,8 (1,8)		3,7 (1,6)
Ruído	2,2 (0,9)	3,0 (1,6)		2,5 (1,2)
Calor	1,6 (1,4)	3,2 (1,6)		2,2 (1,6)
Frio	4,0 (1,2)	4,2 (1,8)		4,1 (1,4)
Iluminação	4,8 (0,5)	5,0 (0,0)		4,8 (0,4)
Espaço de trabalho	4,4 (0,9)	4,6 (0,9)		4,5 (0,9)
Trab. monótono	4,5 (1,1)	4,2 (1,1)		4,4 (1,0)
Trab. exige alto esforço mental	4,6 (0,7)	4,4 (1,3)		4,5 (1,0)
Trab. exige alto esforço físico	4,6 (0,7)	4,6 (0,9)		4,6 (0,8)
Ritmo de trabalho	4,4 (0,7)	4,2 (0,8)		4,3 (0,8)
Relacionamento colegas	3,9 (1,8)	5,0 (0,0)		4,3 (1,5)
Relacionamento chefia	4,6 (0,7)	4,8 (0,4)		4,7 (0,6)
Liberdade decisões	2,6 (1,1)	3,6 (0,5)		3,0 (1,0)
Nível salarial	2,7 (1,3)	3,2 (1,3)		2,9 (1,3)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	3,7 (1,5)	3,6 (0,5)		3,7 (1,2)
Qualidade refeições	1,8 (1,6)	2,6 (1,7)		2,1 (1,6)
Pausas informais	1,7 (1,2)	2,8 (1,5)		2,1 (1,3)
Dias de folga	4,7 (0,7)	5,0 (0,0)		4,9 (0,5)
Esquema de turno atual	4,6 (1,1)	5,0 (0,0)		4,8 (0,8)
Assistência médica	4,0 (1,2)	4,6 (0,9)		4,2 (1,1)
Satisfação com seu trabalho	4,4 (1,4)	5,0 (0,0)		4,6 (1,1)
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	80,5 (15,7)	88,8 (12,2)		83,7 (14,5)

Tabela 122- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por gênero, de trabalhadores da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Item	Masculino (n= 13)	Feminino (n=10)	<i>p</i>	Fábrica 4 (n=23)
Poluição ambiental	4,8 (0,4)	3,7 (1,1)	0,003	4,3 (0,9)
Risco de quedas	4,2 (1,2)	4,3 (0,9)		4,2 (1,1)
Ruído	4,1 (0,9)	3,6 (1,1)		3,9 (1,0)
Calor	4,0 (1,1)	3,7 (1,2)		3,9 (1,1)
Frio	5,0 (0,0)	4,2 (1,1)	0,018	4,6 (0,8)
Iluminação	4,8 (0,4)	4,7(0,9)		4,7 (0,7)
Espaço de trabalho	4,7 (1,1)	4,8 (0,6)		4,7 (0,9)
Trab. monótono	4,8 (0,4)	4,5 (1,0)		4,6 (0,7)
Trab. exige alto esforço mental	4,7(0,4)	3,9 (1,1)	0,016	4,4 (0,9)
Trab. exige alto esforço físico	4,5 (0,7)	3,7 (1,4)		4,2 (1,1)
Ritmo de trabalho	4,6 (0,6)	4,2 (1,5)		4,4 (1,1)
Relacionamento colegas	4,8 (0,6)	4,7 (0,9)		4,8 (0,7)
Relacionamento chefia	4,7 (0,7)	4,3 (1,5)		4,5 (1,1)
Liberdade decisões	4,2 (1,1)	3,7 (1,1)		4,0 (1,1)
Nível salarial	4,5 (0,7)	4,9 (0,3)		4,6 (0,6)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	4,5 (1,0)	3,8 (1,6)		4,2 (1,3)
Qualidade refeições	4,5 (1,1)	4,6 (1,0)		4,6 (1,0)
Pausas informais	4,2 (1,1)	3,7 (1,4)		4,0 (1,3)
Dias de folga	4,7 (0,7)	3,8 (1,3)		4,3 (1,0)
Esquema de turno atual	4,3 (0,6)	5,0 (0,0)	0,007	4,7 (0,6)
Assistência médica	4,6 (0,8)	3,6 (1,5)	0,047	4,2 (1,2)
Satisfação com seu trabalho	4,9 (0,3)	4,8 (0,6)		4,9 (0,5)
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	100,1 (7,5)	92,2 (9,9)	0,041	96,6 (9,3)

Tabela 123- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por turno de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 4, São Paulo, 2003.

Item	Manhã (n=7)	Tarde (n=8)	Noite (n=8)	<i>p</i>
Poluição ambiental	4,4 (0,8)	4,2 (1,0)	4,2 (1,0)	
Risco de quedas	4,1 (0,9)	4,4 (0,9)	4,1 (1,5)	
Ruído	3,3 (0,9)	4,2 (0,9)	4,0 (0,9)	
Calor	3,4 (1,4)	4,4 (0,7)	3,8 (1,0)	
Frio	4,7 (0,8)	4,6 (0,7)	4,6 (1,0)	
Iluminação	4,4 (1,1)	4,9 (0,3)	4,9 (0,3)	
Espaço de trabalho	4,1 (1,6)	5,0 (0,0)	5,0 (0,0)	
Trab. monótono	4,7 (0,50)	4,6 (1,1)	4,6 (0,5)	
Trab. exige alto esforço mental	3,9 (1,1)	4,9 (0,3)	4,4 (0,9)	
Trab. exige alto esforço físico	4,0 (0,8)	4,4 (1,4)	4,1 (1,1)	
Ritmo de trabalho	3,4 (1,5)	4,9 (0,3)	4,9 (0,3)	0,006
Relacionamento colegas	4,3 (1,2)	5,0 (0,0)	5,0 (0,0)	
Relacionamento chefia	3,4 (1,6)	5,0 (0,0)	5,0 (0,0)	0,003
Liberdade decisões	3,4 (1,4)	4,2 (0,9)	4,2 (0,9)	
Nível salarial	4,7 (0,5)	4,5 (0,8)	4,7 (0,5)	
Reconhecimento da empresa por seus esforços	2,9 (1,6)	4,8 (0,5)	4,8 (0,7)	0,002
Qualidade refeições	4,0 (1,7)	4,9 (0,4)	4,7 (0,5)	
Pausas informais	3,1 (1,3)	3,9 (1,4)	4,8 (0,5)	0,038
Dias de folga	4,4 (0,8)	4,5 (0,8)	3,9 (1,5)	
Esquema de turno atual	4,7 (0,5)	4,5 (0,8)	4,8 (0,5)	
Assistência médica	3,7 (1,7)	4,2 (0,9)	4,5 (1,1)	
Satisfação com seu trabalho	4,6 (0,8)	5,0 (0,0)	5,0 (0,0)	
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	87,9 (9,8)	101,0 (7,0)	100,0 (5,4)	0,005

Tabela 124- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por gênero, de trabalhadores da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Item	Masculino (n=56)	Feminino (n=2)	<i>p</i>	Fábrica 5 (n= 58)
Poluição ambiental	3,8 (1,3)	4,0 (1,4)		3,8 (1,2)
Risco de quedas	3,5 (1,4)	3,0 (0,0)		3,5 (1,3)
Ruído	3,3 (1,6)	5,0 (0,0)		3,3 (1,6)
Calor	3,4 (1,4)	4,5 (0,7)		3,4 (1,4)
Frio	3,7 (1,4)	5,0 (0,0)		3,7 (1,4)
Iluminação	4,6 (1,0)	5,0 (0,0)		4,6 (1,0)
Espaço de trabalho	4,6 (0,9)	4,6 (1,0)		4,6 (0,9)
Trab. Monótono	4,0 (1,3)	4,0 (1,4)		4,0 (1,3)
Trab. exige alto esforço mental	3,9 (1,2)	4,0 (1,4)		3,9 (1,1)
Trab. exige alto esforço físico	3,9 (1,1)	4,0 (1,4)		3,9 (1,1)
Ritmo de trabalho	4,3 (1,0)	4,5 (0,7)		4,3 (1,0)
Relacionamento colegas	4,5 (0,9)	5,0 (0,0)		4,6 (0,9)
Relacionamento chefia	4,2 (1,2)	5,0 (0,0)		4,3 (1,2)
Liberdade decisões	3,3 (1,3)	3,5 (2,1)		3,3 (1,4)
Nível salarial	3,7 (1,0)	5,0 (0,0)		3,7 (1,0)
Reconhecimento da empresa por seus esforços	3,8 (1,3)	5,0 (0,0)		3,8 (1,3)
Qualidade refeições	4,2 (1,2)	4,0 (1,4)		4,2 (1,2)
Pausas informais	3,9 (1,2)	5,0 (0,0)		3,9 (1,2)
Dias de folga	4,4 (1,0)	5,0 (0,0)		4,4 (1,0)
Esquema de turno atual	3,9 (1,4)	5,0 (0,0)		3,9 (1,4)
Assistência médica	4,8 (0,5)	5,0 (0,0)		4,8 (0,5)
Satisfação com seu trabalho	4,8 (0,5)	5,0 (0,0)		4,8 (0,5)
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	88,5 (11,4)	100,5 (3,5)		88,9 (11,4)

Tabela 125- Número (%) de indivíduos segundo item do teste de auto-avaliação das condições de trabalho, por setor de trabalho, de trabalhadores da fábrica têxtil 5, São Paulo, 2003.

Item	Tecelagem (n=33)	Urdimento (n=25)	<i>p</i>
Poluição ambiental	4,2 (1,1)	3,3 (1,4)	0,007
Risco de quedas	3,8 (1,2)	3,0 (1,4)	0,016
Ruído	3,3 (1,7)	3,4 (1,4)	
Calor	3,7 (1,2)	3,0 (1,6)	
Frio	3,7 (1,3)	3,8 (1,5)	
Iluminação	4,5 (1,1)	4,7 (0,7)	
Espaço de trabalho	4,6 (0,9)	4,6 (0,9)	
Trab. monótono	3,8 (1,4)	4,2 (1,0)	
Trab. exige alto esforço mental	3,9 (1,3)	3,9 (1,0)	
Trab. exige alto esforço físico	4,0 (1,1)	4,0 (1,1)	
Ritmo de trabalho	4,2 (1,1)	4,3 (0,9)	
Relacionamento colegas	4,7 (0,7)	4,4 (1,2)	
Relacionamento chefia	4,4 (1,0)	4,2 (1,3)	
Liberdade decisões	3,5 (1,3)	3,1 (1,4)	
Nível salarial	3,9 (1,0)	3,5 (0,9)	
Reconhecimento da empresa por seus esforços	4,0 (1,2)	3,6 (1,4)	
Qualidade refeições	4,2 (1,1)	4,0 (1,3)	
Pausas informais	3,7 (1,3)	4,2 (1,1)	
Dias de folga	4,5 (0,9)	4,3 (1,0)	
Esquema de turno atual	3,8 (1,5)	4,1 (1,2)	
Assistência médica	4,8 (0,4)	4,8 (0,5)	
Satisfação com seu trabalho	4,8 (0,4)	4,7 (0,5)	
Condições de trabalho [min.22/máx.110]	90,3 (11,3)	87,0 (11,5)	