

ESTUDO DA ATIVIDADE DE “REVISORAS DE AMPOLAS” NO CONTROLE DE QUALIDADE EM INDÚSTRIA FARMOQUÍMICA

Capítulo 1 – CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Capítulo 2 – METODOLOGIA DE ESTUDO

- A) Desenvolvimento da Monografia
- B) Entrevista com Funcionários
- C) Arrecadação de Material

Capítulo 3 – INSTRUÇÃO DA DEMANDA

- A) Origem da Demanda - Denúncias dos Trabalhadores
- B) Origem da Demanda - Denúncias da Previdência Social

Capítulo 4 – Caracterização da Empresa, do Setor e da Tarefa-Problema

- A) Características da Empresa
 - a.1) Dados da Empresa
 - a.2) Histórico
- B) Dados do Setor
 - b.1) Nome do Setor
 - b.2) Localização
 - b.3) Tarefa do Setor
 - b.4) Características dos Trabalhadores
 - b.5) Posto de Trabalho
 - b.6) Equipamentos/Ferramentas
 - b.7) Ambiente de Trabalho
 - b.8) Organização do Trabalho
- C) Descrição da Tarefa
 - c.1) Descrição Prevista
 - c.2) Descrição Real

Capítulo 5 - ATUAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO

- A) Coleta de Dados
- B) Diagnóstico da Situação
 - b.1) Da Demanda
 - b.2) Articulação da Demanda com a Tarefa
- C) Recomendações
 - c.1) Medidas Ideais
 - c.2) Medidas Adotadas pela Fiscalização
 - c.3) Medidas Adotadas pela Empresa
- D) Momento Atual da Empresa

Capítulo 6 – CONCLUSÃO

CAPÍTULO 1

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O Ministério do Trabalho e Emprego tem demonstrado grande interesse em aprimorar as condições técnicas de seus agentes de inspeção, ministrando cursos em diversas áreas relacionadas à Saúde e Segurança do Trabalhador. Neste sentido, foram ministradas na DRT/GO, no mês de outubro de 2000, palestras sobre Ergonomia, orientando Médicos do Trabalho e Engenheiros de Segurança do órgão, sobre suas ações de fiscalização em relação à NR-17.

Ao final do encontro, os participantes puderam relatar suas experiências quanto à aplicação das normas de ergonomia em uma determinada atividade de sua jurisdição. Ao mesmo tempo, pôde-se optar em executar um trabalho mais elaborado - Monografia - a ser apresentado por ocasião do Congresso que realizar-se-á no mês de novembro de 2000, no Rio de Janeiro. Para apresentação da monografia, então, formou-se o Grupo de Trabalho integrado pelos Auditores Fiscais Carlos Nery Guimarães e Marcelo Luiz Mauad, ambos lotados na Subdelegacia do Trabalho em Anápolis-GO.

Muito embora seja imenso o manancial de situações pelas quais nos deparamos no dia a dia da fiscalização em Anápolis, o Grupo de Trabalho resolveu se ater à atividade de indústria de medicamentos numa grande empresa de Goiás. Aproveitando-se dos conhecimentos adquiridos durante as palestras, procuramos nos orientar pelo roteiro apresentado, qual seja: Instrução da Demanda, Análise Ergonômica do Trabalho, Projeto Ergonômico e Implementação.

Entretanto, o Grupo de Trabalho enfrentou, durante o tempo determinado para realização e apresentação da monografia, inúmeros obstáculos que fizeram com que seus membros alterassem a programação e a seqüência para apresentação do trabalho. Tais obstáculos podem ser exemplificados pela clara e evidente falta de contingente na área de saúde e segurança por que passa o MTE. No caso de Anápolis, somente há um médico e um engenheiro - o próprio grupo de trabalho - para fiscalizar quase 54 municípios. Durante este período também ocorreram dois feriados, o Congresso de nossa categoria (ENAFIT) e cada membro do grupo gozou dez dias de férias.

Os membros do grupo resolveram, em face dos obstáculos havidos, fazer uma mescla entre o roteiro inicial citado, a seqüência apresentada como exemplo na palestra de ergonomia e a realidade de nosso trabalho de auditoria fiscal. Desta forma, o presente trabalho terá a seguinte capitulação em seqüência: Metodologia de Estudo, Instrução da Demanda, Atuação da Fiscalização e Conclusão.

Em Metodologia de Estudo será descrito qual o procedimento adotado pela fiscalização, qual foi o número de vezes em que comparecemos na empresa para darmos prosseguimento não só à fiscalização como também para coleta de dados para a monografia, descreveremos algumas entrevistas realizadas no setor, além de mostrar o que

foi depreendido da análise da documentação apresentada. Neste capítulo também faremos um breve relato das ações adotadas pela empresa após as visitas, sendo que as observações referentes à matéria serão melhor abordados em capítulo próprio.

No Capítulo Instrução da Demanda relataremos como surgiu a demanda, apresentaremos, pormenorizadamente, a empresa, seu histórico e o setor a ser estudado, descreveremos como é executada a tarefa-problema e procuraremos esclarecer como ela (a tarefa) se torna a responsável pelo aparecimento da doença ocupacional.

No Capítulo seguinte, Atuação da Fiscalização, mostraremos quais foram as medidas adotadas pelos agentes de inspeção em relação ao problema existente e quais foram as medidas adotadas pela empresa. Para entendimento do capítulo em tela é importante frisar que as medidas adotadas à época foram tomadas com a visão intuitiva, e ainda restrita, do grupo. Após as palestras ministradas em outubro de 2000, é evidente que houve uma ampliação da visão ergonômica do ambiente de trabalho por parte destes AFT's. Portanto, as medidas tratadas no trabalho como ideiais são as que adotaríamos no presente.

Ao final do trabalho, no capítulo Conclusão, mostraremos que embora tenha surtido algum efeito na redução do agravos à saúde, as medidas aplicadas pela fiscalização foram ainda insuficientes.

Antes de darmos prosseguimento aos demais capítulos do trabalho, é importante ressaltar que a empresa, à época da fiscalização (agosto de 1999), em defesa de seus direitos e de forma a não haver complicações futuras, nos fizeram entender que, na falta de alternativa viável, eles simplesmente automatizariam as funções do Setor em estudo. Tal posicionamento iria de encontro com o objetivo primário do dever do Auditor Fiscal do Trabalho que é defender a relação de trabalho, evitando-se o desemprego de muitos, principalmente quando podemos interagir e estimular a sociedade a promover as correções necessárias a tornar o ambiente de trabalho salutar àqueles que ali labutam.

CAPÍTULO 2

METODOLOGIA DE ESTUDO

A) Desenvolvimento da Monografia

O trabalho de realização da presente monografia passou por duas fases distintas e complementares: fiscalização propriamente dita e coleta de dados para monografia. Ao todo, foram contabilizados 6 dias de comparecimento à empresa, sendo metade no ano passado e agora o restante. Toda observação na empresa foi feita durante ritmo normal de produção.

Na primeira fase, ocorrida em Agosto de 1999, a empresa foi fiscalizada como um todo. O trabalho inicial da fiscalização consistiu na entrevista com os funcionários e arrecadação de material, além, é claro, da análise do posto de trabalho, tudo em função das denúncias que chegaram ao nosso conhecimento. Naquela oportunidade foram expedidos Termos de Notificação geral da área de saúde e segurança do trabalhador e específico da área de ergonomia.

A análise mais requintada do Posto de Trabalho e o levantamento dos detalhes inseridos neste texto, incluindo aí entrevistas, arrecadação de materiais, diagnóstico da situação e ações posteriores, se desenvolveu no mês de novembro de 2000, durante a segunda fase do trabalho.

B) Entrevista com Funcionários:

Durante a coleta de dados para a monografia houve entrevista com diversos “colaboradores” da empresa. Citam-se membros do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (Engenheiro de Segurança do Trabalho e Técnicos de Segurança do Trabalho), Gerentes de Recursos Humanos e da área em estudo, funcionárias do setor e outros.

C) Arrecadação de Material:

Em ambos os momentos em que os Auditores do Trabalho estiveram na empresa, foram requisitados e analisados os programas da área de saúde e segurança do trabalhador (PPRA e PCMSO).

Nesta segunda fase foram solicitadas à empresa cópias de vários documentos. Destes, foram inseridos no presente trabalho o quadro estatístico dos casos de LER/DORT (1999/2000), a planta de situação do laboratório e o croqui do posto de trabalho em estudo.

Quanto a recursos audiovisuais, a empresa franqueou, na última visita ao estabelecimento, a filmagem do setor resultando em aproximadamente 18 minutos de gravação.

CAPÍTULO 3

INSTRUÇÃO DA DEMANDA

A) Origem da Demanda - Denúncias de trabalhadores:

Durante atendimento de Plantão na SDT-Anápolis, os Auditores Fiscais da área trabalhista nos encaminharam uma funcionária que estava fazendo a sua rescisão de contrato, pois a mesma tinha dúvidas quanto a questões de saúde e segurança no trabalho. Ela se queixava de dores intensas nas articulações e nos músculos do braço e relatava que as mesmas eram fruto do tipo de atividade desenvolvida no setor de revisão de ampolas numa empresa do ramo farmacêutico. Na oportunidade, ela nos solicitou orientação quanto à conduta previdenciária e trabalhista a ser tomada. Quase que imediatamente após este primeiro contato, algumas outras funcionárias do referido laboratório nos procuraram com reclamações semelhantes.

B) Origem da Demanda - Denúncias da Previdência Social:

Tendo em vista o n° crescente de Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT) que estavam sendo encaminhadas ao INSS, o setor de benefícios da Previdência Social solicitou uma intervenção do MTE e nos repassou inúmeras CAT's da empresa em questão. Isto ocorreu quase que ao mesmo tempo em que as denúncias das empregadas nos foram encaminhadas. A análise dos documentos nos mostrou que todos os casos eram de LER/DORT e que a imensa maioria, senão a totalidade, eram do Setor de Revisão de Ampolas.

CAPÍTULO 4

CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA, DO SETOR E DA TAREFA-PROBLEMA

A) Características da Empresa:

a.1) Dados da Empresa:

Ramo de Atividade	Fabricação de Medicamentos		
CNAE:	24.52-0		
Nº de empregados	Total de 1.204		
	618 mulheres e		menores

a.2) Histórico da Empresa:

Empresa Farmacêutica Nacional, que atua no Brasil desde 1947, onde, em curto tempo constituiu ampla rede de distribuidores nas principais cidades brasileiras. Após passar por outros estados, em 1992 instalou-se em Anápolis-Goiás, visto que a cidade fica estrategicamente localizada entre a Capital Federal e Goiânia.

Daí em diante, a empresa passou a viver num permanente ciclo de crescimento, de modernização e ampliação de suas instalações. Em 1997, a sua linha de produtos já é formada por mais de 170 apresentações farmacêuticas e a sua planta fabril já ocupa quase o dobro da área inicial. O controle de qualidade é levado tão a sério que, mesmo depois de embalados, os medicamentos são checados novamente para se saber se estão de acordo com o padrão GMP (Good Manufacturing Production) de qualidade. Só depois disso é que eles seguem para o consumidor.

Investindo em aprimoramento tecnológico e na força de trabalho de sua gente, a empresa se transformou em modelo para a indústria farmacêutica nacional e conquistou o reconhecimento internacional, visto ser certificada com ISO 9002.

No limiar do terceiro milênio, a empresa aperta o passo em direção ao futuro, ampliando seu parque fabril. O projeto prevê, além da expansão física, a continuidade da política de atualização tecnológica permanente. Atualmente a indústria coloca no mercado cerca de 364 apresentações e tem capacidade produtiva de 90 milhões de unidades por ano. Após a implantação do projeto, a capacidade produtiva saltará para 300 milhões de unidades anuais, com cerca de 550 produtos.

Em relação à atuação da fiscalização, a empresa sempre procura atender às solicitações dos agentes de inspeção do trabalho.

(Texto extraído da Internet e adaptado em seguida)

B) Dados do Setor:

b.1) Nome do Setor:

Setor de Revisão de Ampolas

b.2) Localização:

Conforme pôde ser observado, o setor fica localizado na área de acondicionamento de produtos semi-acabados, denominada de Quarentena, e contígua ao Setor de Acondicionamento Final de Injetáveis. As divisórias são meia-parede e não há cobertura específica do setor - o teto do galpão da Quarentena serve para os dois setores.

b.3) Tarefa do Setor:

Numa visão geral, o Setor de Revisão de Ampolas tem a responsabilidade de fazer a revisão de injetáveis líquidos ou em suspensão que são envasados e esterilizados em recipientes de vidro (ampolas). As ampolas a serem revisadas podem ser oriundas diretamente do Setor de Envase e Esterilização ou da Quarentena (setor onde os medicamentos ficam guardados para verificação de possível crescimento microbológico característico de contaminação). Após revisadas, o produto é destinado ao setor de embalagem.

Numa visão específica, o setor tem a responsabilidade de revisar as ampolas, retirando-se aquelas que se apresentem defeituosas. Os defeitos podem ser internos ou externos. Internamente, avalia-se a existência de partículas em suspensão e nível líquido, enquanto externamente avalia-se fechamento superior e rotulagem.

b.4) Características dos Trabalhadores:

Trabalham no setor somente mulheres, sendo que cada equipe (cada turno) é composta por 10 funcionárias na revisão manual de ampolas e 2 na máquina semi-automática (vide descrição do posto de trabalho), totalizando 24, e a idade variando entre 18 e 27 anos.

No início da fiscalização, as equipes no setor eram formadas por funcionárias que desde o seu ingresso na Empresa trabalhavam no setor. Elas contavam de 1 a 3 anos de empresa.

No momento da coleta de dados para a Monografia, e após adaptações da empresa (vide medidas adotadas pela empresa), a equipe passou a ser bastante heterogênea em relação à permanência no setor. A maioria das funcionárias tinham de 2 a 3 anos de empresa, porém mais da metade tinha de 2 a 3 meses na função, enquanto o restante continuava com 1 a 3 anos na função.

b.5) Posto de Trabalho:

O mobiliário consiste em três bancadas independentes, de madeira, forradas por placas de fórmica na cor branca, sendo uma com capacidade para 1 funcionária, a outra para 2 funcionárias e a terceira para 8 funcionárias.

Cada posto de trabalho conta com uma cadeira, com assento circular, forrado, macio, bordas arredondadas, regulável. Cada banco é provido de apoio para os pés com regulagem.

O Posto de Trabalho é composto basicamente pelas bancadas acima descritas e uma cadeira para cada funcionária. Por sobre a bancada ficam um suporte para a luminária e duas bandejas, denominadas de magazines (uma de cada lado do suporte - uma para as ampolas a serem vistoriadas e a outra denominada "revisada"). O suporte é constituído por duas hastes metálicas laterais. Abaixo da luminária, existe uma chapa com a face anterior dividida ao meio (divisão vertical): no lado esquerdo (observador de frente para a bancada) a face é de cor branca e no lado direito a face é de cor preta. Abaixo desta chapa, e apoiada na bancada, fica um coletor de resíduos, denominado "recusa", contando com quatro divisórias: 1 - partículas, 2 - fibras, 3 - fechamento e 4 - vidros.



Como parte do mobiliário, o setor conta com uma pia, com água quente, e espelhos de parede, instalados acima das bancadas.

b.6) Equipamentos/Ferramentas:

O tipo de tarefa executada não necessita de equipamentos e/ou ferramentas, de modo que as funcionárias para fazerem a revisão das ampolas manipulam os magazines, onde estão as ampolas, e uma toalha, para enxugamento das mesmas (ampolas).

No entanto, como parte integrante do setor, existe uma máquina semi-automática de revisão de ampolas (vide posicionamento atual da empresa).

O material trabalhado no setor trata-se de ampolas com capacidade de 1 (um), 2 (dois), 3 (três), 4 (quatro), 5 (cinco), 10 (dez) e 20 (vinte) mililitros. A lâmina vítrea das ampolas pode ser incolor (transparente) ou escura (marrom). O líquido em seu interior (das ampolas) pode ser incolor, branco ou vermelho.

Como dado adicional, é importante relatar que cada magazine tem capacidade variando entre 1.100 unidades, para ampolas de 1 ml, e 150 unidades, para ampolas de 20 ml. Os dados referidos no presente trabalho, principalmente de produção, estão se referindo à ampola de 2 ml, onde cada magazine acondiciona aproximadamente 850 unidades.

b.7) Ambiente de Trabalho:

De acordo com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da empresa, os dados referentes ao setor objeto do presente trabalho são os seguintes: ruído 69 a 70 dB; e nível de iluminação: 820 a 1880 lux.

b.8) Organização do Trabalho:

Horário de Trabalho

A empresa funciona em dois turnos, assim distribuídos:

1º turno 2ª à 6ª feira, das 07:30 h às 17:30 horas, com 1 hora de intervalo para refeição e 15 minutos para lanche. Na 6ª feira, tem 1 hora a menos;

2º turno 2ª à 6ª feira, das 17:30 h às 22:30 horas, com 15 minutos para lanche, e sábado das 07:30 h às 11:30 horas;

No domingo, para complementar a produção é franqueado aos empregados - não obrigatório, segundo informações dos mesmos - cumprirem horas extras, no total de 8 horas.

O setor em estudo tem o seu horário de trabalho coincidente com o horário da empresa, acima relatado.

Na área de Saúde e Segurança, a empresa possui SESMT regularmente registrado na Subdelegacia do Trabalho em Anápolis e sua CIPA está devidamente protocolizada no Ministério do Trabalho e Emprego. Possui, também, PPRA, PCMSO e outros programas relativos à proteção do meio ambiente laboral.

Produção do Setor:

Segundo entrevista com as funcionárias, atualmente não há cobrança em relação à produção do setor e são raras as "chamadas" quanto a este item. Do mesmo modo, não há cobrança individual explícita. As próprias funcionárias são responsáveis pela sua cadência. Entretanto, toda a produção do setor, inclusive a individual, é repassada para o farmacêutico coordenador. A produção individual é medida em nº de magazines por dia.

A produção individual, de acordo com a entrevista realizada, é a seguinte: as funcionárias mais novas revisam 2 magazines por dia e as mais antigas chegam a 4 magazines por dia. A produção geral do setor está em torno de 3 a 4 magazines por pessoa.

Treinamento para a Função:

O treinamento das novas trabalhadoras no Setor de Injetáveis passa pelas seguintes etapas:

- 1 - As inexperientes vistoriam e as mais antigas revisam o que foi vistoriado pelas novas;
- 2 - De acordo com o número de recusas na revisão, elas (as que estão em treinamento) passam a revisar os seus próprios lotes. Isto ocorre quando o nº de recusas chega a 3 por dia de trabalho;
- 3 - Quando a monitora/chefe de equipe verifica que a funcionária já está apta (quando encontra 1 unidade recusada na revisão, esporadicamente) é que ela passa a trabalhar efetivamente.

Este período de adaptação dura entre 2 e 2,5 meses. Somente após este período é que se passa a contar a produção individual no setor.

C) Descrição da Tarefa:

c.1) Descrição Prevista:

O Setor de Revisão de Ampolas, conforme o próprio nome já diz, é responsável pela revisão das ampolas, descartando-se as defeituosas. A tarefa no setor tem a seguinte sequência:

- 1 – As ampolas a serem revisadas chegam no setor e são transferidas para os magazines;
- 2 – Em seguida, as ampolas são lavadas em água quente e transportadas para as bancadas;
- 3 – Depois, as ampolas são enxugadas em toalhas;
- 4 – E, por último, são revisadas manualmente, por contraste (transiluminação), na face escura e na face branca.

Na revisão, são separadas as ampolas que apresentam as seguintes deformidades:

- A - Na face escura: fibras, partículas brancas e fragmentos de vidro;
- B - Na face branca: fechamento superior, rotulagem e partículas pretas.

Na análise do fechamento superior verifica-se integridade da ampola, nível líquido e sinais de queima por falha no fechamento.

c.2) Descrição Real:

Tarefa Executada:

Para revisar a ampola, cada funcionária executa os seguintes movimentos:

- 1 – Acondiciona, fora da bancada, as ampolas que chegam para serem revisadas num magazine;
- 2 – Dirigem-se para a pia, onde as ampolas são lavadas, em água quente, para retirada de alguma sujidade externa à mesma;
- 3 – Ao final da lavagem, o magazine é levado para a bancada de revisão;
- 4 – A funcionária senta no banco e coloca o magazine sobre a bancada, ao seu lado esquerdo;
- 5 - Coloca aproximadamente 10 ampolas na mão, alinhando-as na palma;
- 6 - Mantém a carreira de ampolas na palma da mão por contra-posição da outra mão e procede à observação, por transiluminação, do fechamento da ampola;
- 7 - A seguir, empunha o “leque” de ampolas através da parte superior, faz 1 ou 2 movimentos de bascula e apoia a região hipotenar da mão de sustentação das ampolas na luminária (para diminuir o esforço de sustentação do membro superior);
- 8 – Neste momento é importante que a ampola fique na posição vertical e o nível líquido no mesmo alinhamento que os olhos da revisora;
- 9 – Assim, para que a ampola assuma a posição descrita, a funcionária mantém o membro superior elevado, com antebraço a nível do ombro, e vistoria as ampolas contra a face preta, por transiluminação;
- 10 - Em seguida, são repetidos os movimentos de bascula e procede-se à vistoria contra a face branca, também por transiluminação;
- 11 - Nesta vistoria, com a outra mão, são retiradas as peças defeituosas.

Adaptação ao Ciclo de Trabalho:

Foi verificado que de acordo com a experiência de cada profissional na função, havia uma alteração da cadência de produção. Acontecia o seguinte:

- As funcionárias com menos tempo na função (2 semanas) pegavam cerca de 8 ampolas por vez, e as movimentavam de 4 a 5 vezes na face branca e de 5 a 6 vezes na face escura. Para analisar, uma delas necessitava até de apoiar o cotovelo com a mão contralateral para manter o alinhamento das ampolas perpendicular ao olho;
- As mais antigas na função (1,5 anos) pegavam cerca de 10 ampolas por vez. Uma delas, a coordenadora do setor (2,5 anos no setor), chegava a pegar até 12 unidades por vez; além disto, enquanto estava examinando um conjunto de ampolas, com a outra mão ela ia agrupando outro conjunto de ampolas para serem examinadas.

CAPÍTULO 5

ATUAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO

A) Coleta de Dados:

Conforme relatado anteriormente, a realização da presente monografia passou por duas fases distintas e complementares: fiscalização propriamente dita e coleta de dados para monografia. Muito embora nas duas fases houvesse coleta de dados, somente agora, no mês de novembro de 2000, efetuamos e registramos as informações necessárias ao prosseguimento do trabalho. Tais informações foram diagnosticadas a partir das entrevistas realizadas e da análise dos documentos cedidos pela empresa.

Para melhor compreensão da atividade desenvolvida no Setor de Revisão de Ampolas, merecem destaque as informações das seguintes funcionárias:

- Auxiliar de produção, há 2 semanas em treinamento no setor, analisa 8 ampolas por vez, faz entre 10 e 11 movimentos de balança para vistoria, apoia o cotovelo de vez em quando com o outro braço para a mão ficar no nível do olho, tem produção de 2 magazines por dia, reclamou de dores no pescoço e na ponta dos dedos por apoiar na luminária que é aquecida pela lâmpada fluorescente. Informa que o grupo que estava em treinamento (quatro funcionárias) veio do Setor de Revisão de Sólidos e havia uma promessa de ficar 6 meses naquele setor e depois voltar para o setor de origem;
- Auxiliar de produção, há 2 anos e 3 meses no setor, líder do turno da manhã, monitora a ginástica laboral, pega de 12 a 13 ampolas por vez, enquanto com a outra mão pega outro grupo de ampolas, diz que a ginástica laboral e as pausas melhoraram as condições físicas, principalmente por poder relaxar depois de ficar um longo tempo sentada, entretanto, ainda continuava a sentir dores nos braços;
- Auxiliar de produção, há 6 meses no setor, pega 11 ampolas por vez., sentia dores nos braços;
- Auxiliar de produção, informou, na última visita, que há cerca de 1 ano havia exigência de produção individual, o que não ocorre mais.

Para diagnóstico do Posto de Trabalho e das medidas a serem adotadas, ainda se torna importante relatar as seguintes informações coletadas durante a entrevista:

- A implementação da ginástica laboral e pausas, apesar de ter havido uma redução na produção individual de cada funcionária, houve redução do número de afastamentos, e que desta forma houve um aumento da produção geral do setor em estudo;
- De acordo com estudo médico da empresa, as condições do ambiente de trabalho possivelmente estariam influenciando no surgimento das LER/DORT, de modo que o setor passou a não mais ser resfriado, evitando-se a constrição dos vasos sanguíneos devido a este fator ambiental.

B) Diagnóstico da Situação:

b.1) Da Demanda:

Durante a primeira inspeção (Ago/1999) percebemos um clima de muita tensão entre as funcionárias, pois, como citado no corpo do trabalho existia a ameaça de automação do setor. Com relação à saúde das trabalhadoras, havia queixas genéricas de dores nas mãos ou na cintura escapular. À época não havia ainda se instituído ginástica laboral e escala de revezamento e pausa. As informações convergiam para o fato de que os sintomas de LER/DORT eram mais evidentes nas funcionárias com mais de 18 meses na função, muito embora algumas das funcionárias se queixassem de dor nas mãos, com leve incapacidade funcional, mesmo antes deste prazo citado (18 meses).

b.2) Articulação da Demanda com a Tarefa:

Nº de Casos e o Porquê da LER/DORT

De acordo com o Relatório Anual apresentado pela empresa, foi verificado que no Ano de 1999 ocorreram 31 casos de DORT (com predomínio no mês de agosto e setembro) diagnosticados como doença profissional.

Entretanto, foi verificado na fiscalização que os sintomas eram generalizados. As reclamações atingiam a totalidade das empregadas do setor, e as dores se refletiam da seguinte forma:

- Nos dedos e nas mãos, devido à empunhadura do grupo de ampolas;
- Nos braços, devido aos movimentos de báscula repetitivos;
- Nos ombros, por suportar o peso do braço na altura dos olhos, sem apoio e mantendo as ampolas na posição vertical;
- Na região lombar e pescoço, devido à posição sentada, suporte dos braços e tensão da atividade.

Outro fator que nos chamou a atenção foi as condições do meio ambiente de trabalho. Com o crescimento da indústria, houve um aproveitamento espacial da fábrica, de modo que o setor em estudo ficou localizado num galpão onde existem dois outros setores importantes. Como não há cobertura no Setor de Revisão de Injetáveis, o ruído gerado nos demais setores “ingressa” neste setor, influenciando em demasia na atenção da tarefa a ser executada, o que reflete diretamente nas condições psicofisiológicas das trabalhadoras.

C) Recomendações:

c.1) Medidas Ideais:

Num primeiro momento, para solucionar os problemas de LER/DORT, pensamos que o ideal seria alterar o posto de trabalho, modificando a posição de visória das ampolas para que as mesmas fossem analisadas sobre a bancada. Uma das informações importantes passadas pelos técnicos da empresa foi a de que a ampola não poderia ser analisada na posição oblíqua pois não se veriam as partículas sólidas. Desta maneira, devido à ampola ter que ficar na posição vertical, não pudemos evitar a posição estática elevada (possível geradora de exaustão muscular).

Poderíamos ter lançado mão de a empresa fazer a Análise Ergonômica do Trabalho, mas na época não tínhamos conhecimento suficiente para analisar tal documento. Desta maneira, partimos para analogia com outras atividades em que tínhamos ciência do sucesso da empreita. Assim, foi emitido um termo de notificação para a implantação de escalas de revezamento e pausas, além da adoção de ginástica laboral (privilegiando o exercício de distencionamento).

Outra hipótese aventada era a de que pudesse haver melhora na localização do setor, pois como não há cobertura (vide capítulo descritivo do meio ambiente) uma mudança de lay-out poderia trazer benefícios. Quanto a este item, a inauguração do novo complexo talvez resolva esta situação, por tornar os ambientes independentes.

c.2) Medidas Adotadas pela Fiscalização

Na primeira fase do trabalho, fiscalização propriamente dita, procuramos soluções possíveis para minimizar as consequências da atividade laboral nas funcionárias. Para tanto, todas as soluções enunciadas foram tomadas em acordo com os profissionais da área de saúde e segurança da empresa.

Desta forma, no dia 06/08/1999, emitimos Termo de Notificação com diversos itens na área de saúde e segurança do trabalhador. Em relação aos problemas em tela, o item 44 tem a seguinte redação: "Instituir Escalas de Revezamento e pausas para o pessoal de Revisão de Ampolas, alimentadora do pulmão de Antibióticos, obedecendo em analogia ao item 17.6.4, alínea da NR-17 c/c item 1.7, alíneas a, b e inciso v da Port. 3214, 08 jun 78". Além deste Termo de Notificação, um outro específico da área de ergonomia foi expedido, com os seguintes itens importantes: "02 - Dotar as bancadas, mesas, escrivaninhas e os painéis de características dimensionais que possibilitem posicionamento e movimentação adequados dos segmentos corporais, de tal forma a proporcionar ao trabalhador condições de boa postura, visualização e operação (Art. 157, I da CLT, 17.3.2 c da NR-17" e "10 - Dotar o PCMSO de parte dedicada à prevenção das doenças ocupacionais como a LER/DORT, através das solicitações constantes no mesmo, como colocação de apoio de punho para o teclado e mouse, protetor de tela, suporte de punho, e outros, se se fizerem necessários, bem como através de especificações dos exercícios de relaxamento e alongamento para serem feitos durante as pausas regulamentares, e outras

ações cabíveis para a prevenção das doenças ocupacionais. Comprovar o empregador, a efetiva implementação da execução do PCMSO, zelando pela sua eficácia, através da adoção de medidas constantes no cronograma de ações, 7.3.1 a da NR-7."

c.3) Medidas Adotadas pela Empresa:

Em cumprimento à nossa notificação, a empresa apresentou um cronograma para implementação de Ginástica Laboral, Pausas e Escalas de Revezamento, não só no setor em estudo como nos demais também. O programa de ginástica iniciou-se pela formação de multiplicadores, que incluíam desde chefes de setores até membros da área de saúde e segurança.

Após o término do pedido de prazo do Termo de Notificação (90 dias), procedemos o retorno da fiscalização (3ª visita). A empresa já havia instituído escala de revezamento (as funcionárias deveriam ficar 6 meses, no máximo, em cada setor) e pausa (50 min / 10 min), durante a qual se realiza ginástica laboral. Conforme notificado na 1ª visita, passou-se a não adotar mais a cobrança rígida de produção individual - passou-se a privilegiar a capacidade individual de cada um no que tange à produtividade. Logo, o ritmo de trabalho passou a ser "ditado" pela capacidade individual de produção e não pela velocidade de produção.

No retorno de nossa fiscalização, no presente momento, para arrecadação de material para o relato na monografia, pudemos observar o seguinte:

- 1 - A ginástica laboral foi implantada em concomitância com a pausa, de modo que a cada 50 minutos trabalhado as funcionárias fazem 10 minutos de exercícios de relaxamento - exercícios obrigatórios. A monitora do primeiro turno é a própria líder de equipe (Elisângela);
- 2 - Explicitamente, não há cobrança rígida de produção individual;
- 3 - As funcionárias têm livre deslocamento para os sanitários e/ou água;
- 4 - O ambiente de trabalho foi alterado, deixando de haver um resfriamento do setor, pois, segundo informações da área de saúde e segurança da empresa, a temperatura baixa propiciaria a constricção dos vasos com conseqüente aumento da probabilidade de haver casos de LER/DORT. Por isso, os técnicos da área de saúde e segurança optaram por manter o ambiente mais quente;
- 5 - Foram colocadas algumas tiras de borracha e/ou papelão nas luminárias para que as mesmas não esquentassem os dedos das funcionárias quando apoiavam a mão na chapa. O técnico de segurança fez algumas anotações e nos informou que iria implementar outro tipo de isolante mais adequado;
- 6 - Na última visita estavam sendo testados apoios para os pés das revisoras, sendo um independente do banquinho e o outro fixo à sua estrutura, ambos com liberdade para regulagem de altura.

Com relação às críticas das funcionárias, pudemos verificar que, apesar das implementações havidas, continuavam a existir queixas de dores nos diversos segmentos

corpóreos, porém mas abrandadamente, mostrando que tais medidas necessitam de estudo mais aprofundado.

D) Momento Atual da Empresa

Como relatado anteriormente (vide Histórico da Empresa), a empresa está com seu parque fabril em franco desenvolvimento, inclusive com aquisição de modernos maquinários.

Com relação ao objeto do presente trabalho, importante destacarmos que a empresa adquiriu três máquinas de revisão automática de líquidos. Uma delas foi colocada na própria Sala de Revisão de Ampolas, uma outra no Setor de Revisão Automática de Ampolas e uma terceira, mais moderna, está na Sala de Acondicionamento Final de Injetáveis.

- A do Setor de Revisão de Ampolas é uma máquina semi-automática, com capacidade para análise de 10.200 ampolas/hora, instalada em fevereiro de 2000. Esta máquina necessita de apenas duas funcionárias para sua operação: uma para alimentação e outra para análise da ampola. A ampola passa por uma esteira, é balanceada automaticamente e chega na área de vistoria onde existe uma filmadora. Através de um comando manual a distância a operadora vistoria as ampolas através da imagem mostrada na tela (20X) e descarta, por acionamento do polegar, aquelas irregulares.
- A do Setor de Revisão Automática tem capacidade de produção para 18.000 unidades por hora, necessitando de 2 pessoas na operação. Há um controle manual para checagem de 30 em 30 minutos, para saber se a mesma está bem regulada.
- A terceira máquina, totalmente automatizada, exceto para alimentação das ampolas, está em teste na sala contígua ao Setor de Injetáveis (Setor de Acondicionamento Final de Injetáveis). Esta máquina tem capacidade para fazer três análises simultâneas e independentes, com uma produção total de 24.000 ampolas por hora, avaliando nível, partículas pretas, partículas brancas e fragmentos de vidro. As ampolas ali analisadas podem ter capacidade de 1, 2, 3, 5 e 10 ml. Ela faz movimento giratório e é freada bruscamente. Enquanto o líquido permanece girando, faz-se a análise. No trecho final é analisado o nível do líquido.

Na última visita, foi-nos esclarecido que mesmo com a automação, ainda sim alguns postos de trabalho naquele setor não seriam definitivamente desativados, pois as máquinas que estavam em teste (disponíveis) não revisavam ampolas de 10 e 20 ml nem eram capazes de analisar injetáveis em suspensão.

CAPÍTULO 6

CONCLUSÃO

Entendemos que as medidas anteriormente preconizadas pela fiscalização inicial foram parcialmente adequadas, visto que, conforme descrito neste trabalho, a redução do número de casos de LER/DORT foi considerável, porém, não o esperado (erradicação total).

Embasamos a nossa conclusão nas constatações “in loco”, na entrevista com os trabalhadores e, por fim, na análise dos dados estatísticos da empresa “levantados” nos anos de 1999 e 2000 (setembro) – vide anexo II.

AUTORES:

CARLOS NERY GUIMARÃES – Auditor Fiscal do Trabalho
Engenheiro de Segurança do Trabalho – CIF 30.497-2
Delegacia Regional do Trabalho em Goiás
Subdelegacia do Trabalho em Anápolis

MARCELO LUIZ MAUAD – Auditor Fiscal do Trabalho
Médico do Trabalho – CIF 40.653-8
Delegacia Regional do Trabalho em Goiás
Subdelegacia do Trabalho em Anápolis

MONITORA:

LYS ESTHER ROCHA - Auditora Fiscal do Trabalho
Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo