

UNIEVANGÉLICA – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE ANÁPOLIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIEDADE, TECNOLOGIA E MEIO
AMBIENTE

GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO NO AMBIENTE
DE TRABALHO:
ESTUDO DE CASO NO LABORATÓRIO TEUTO S/A

Francisco José Batista

Anápolis – Goiás
Fevereiro de 2008

Francisco José Batista

**GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO NO AMBIENTE
DE TRABALHO:
ESTUDO DE CASO NO LABORATÓRIO TEUTO S/A**

Dissertação de Mestrado apresentada como parte dos requisitos do Programa de Pós-Graduação da UniEvangélica, para obtenção do título de Mestre em Tecnologia, Sociedade e Meio Ambiente sob a orientação do Profº Dr. Ricardo Luiz Machado.

Anápolis – Goiás
Fevereiro/2008

**GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO NO AMBIENTE
DE TRABALHO:
ESTUDO DE CASO NO LABORATÓRIO TEUTO S/A**

Francisco José Batista

Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do título de **Mestre em Tecnologia, Sociedade e Meio Ambiente** no **Programa de Pós-Graduação da UniEVANGÉLICA – Centro Universitário de Anápolis**.

Anápolis – Goiás, 22 de fevereiro de 2008

Prof.^a Genilda D´arc Bernardes, Dra.
Coordenadora do Curso de Mestrado

BANCA EXAMINADORA

Prof. Ricardo Luiz Machado, Dr.
Orientador

Prof. Arédio Teixeira Duarte, Ph.D.

Prof. Arthur Oscar Guimarães. Dr

In Memoriam

*Aos meus amados pais, João Batista Alves e Lídia
Felix Batista, que, no seu incomensurável amor,
caminharam comigo, orientando-me, protegendo-me,
ensinando-me a AMAR, a identificar e VIVER os
verdadeiros valores que dignificam o ser humano.*

*À minha esposa Terezinha e aos filhos Fabrício,
Cyntia e Patrícia que, em todos os momentos, me
apoiaram e incentivaram para conquista dos
objetivos aos quais me propus.*

AGRADECIMENTOS

Obrigado meu Deus e Senhor, porque me criaste!
Obrigado, Senhor, pela tua presença em minha vida,
pelas graças, pelo teu amor infinito!
Obrigado, hoje e sempre, amém.

Ao Prof. Dr. Ricardo Luiz Machado, meu orientador e amigo, por ter acreditado no meu potencial e capacidade e, como professor e pesquisador, pelo apoio, incentivo e dedicação que foram fundamentais para a realização deste trabalho. Sua colaboração nunca faltou, estando sempre presente quando precisei.

Ao Prof. Dr. Arédio Teixeira Duarte, professor convidado da banca examinadora, pelas valiosas contribuições, atenção, apoio solidário, ajuda e incentivos para esta caminhada.

Ao Prof. Dr. Arthur Oscar Guimarães, professor convidado da banca examinadora, também pelas valiosas contribuições, seriedade, competência e os incentivos que foram fundamentais na conclusão deste estudo.

Aos meus irmãos, Prof^ª Especialista Maria de Lourdes Batista e Prof. Dr. Willian José Batista, um especial agradecimento pelos ensinamentos e discussões que tanto me ajudaram na elaboração do presente trabalho, e também aos demais irmãos pelos valores transmitidos que desde cedo influenciaram na minha formação.

Ao Dr. Carlos Hassel Mendes da Silva, Reitor da UNIEVANGÉLICA – Centro Universitário de Anápolis, pela amizade, apoio e os incentivos irrestritos, acreditando no meu trabalho e desenvolvimento profissional.

À Prof^ª Dra. Genilda D´arc Bernardes, Coordenadora dos Cursos de Pós-Graduação da UNIEVANGÉLICA – Centro Universitário de Anápolis, pelo apoio e incentivo durante todo o curso.

À Profª Ms Inez Rodrigues Rosa, docente da disciplina “Português Instrumental” do Curso de Administração da UNIEVANGÉLICA – Centro Universitário de Anápolis, pela atenciosa e rica colaboração prestada na correção dos textos.

Aos Funcionários do Laboratório Teuto S/A, Lecy Costa Ribeiro (Gerente de Recursos Humanos), Hebert Benedito de Araújo Caldas (Engenheiro do Trabalho), Márcio Miguel de Oliveira (Técnico de Segurança do Trabalho) e Nirley Moreira Arataki (Médico do Trabalho), amigos prestativos que estiveram sempre presentes com o convívio agradável, e disponíveis para críticas e sugestões para a realização desta pesquisa.

RESUMO

A gestão da segurança e da saúde do empregado demanda participação de todos os colaboradores em todos os níveis que compõem a organização, cada um com seus papéis e responsabilidades definidas, em decorrência de representar um conjunto de recursos empregados para prevenir acidentes e doenças ocupacionais. A segurança não depende apenas dos empregados em níveis operacionais, mas principalmente dos dirigentes, gerentes, chefes e supervisores que possuem os meios para empreender as ações necessárias. Diante deste contexto, o estudo foi desenvolvido em uma indústria do setor farmacêutico situada em Anápolis, no Estado de Goiás. A proposta visou alinhar o tema com a linha de pesquisa “Tecnologia e Meio Ambiente Interno da Organização” da UniEvangélica. Sustentada na literatura sobre o tema, esta pesquisa foi realizada com o propósito de responder à seguinte questão geral: Como devem ser as ações estratégicas de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho em uma organização industrial? Foi utilizado como abordagem de pesquisa o método de Estudo de Caso Único, com propósitos descritivo e exploratório, lidando com evidências quantitativas e qualitativas. Levando em conta as condições ambientais da organização no sentido de apresentar respostas à questão de pesquisa, o objetivo geral desta pesquisa foi identificar e analisar as ações estratégicas gerenciais praticadas, destinadas à gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho na organização industrial submetida ao estudo. Buscou, ainda, como objetivos específicos, identificar os indicadores e a evolução dos resultados estatísticos referentes aos anos de 2002 a 2006. O objeto do estudo foi direcionado à gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente interno da organização, como também às estratégias e ações focadas na tecnologia de gestão da saúde e segurança do empregado. Com relação ao limite temporal, o levantamento dos dados foi realizado nos meses de abril/2007 a janeiro/2008, focando apenas a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente interno da organização. A investigação foi estruturada iniciando-se com a revisão bibliográfica para conhecer o estado da arte e estruturar o modelo teórico. Em seguida, o roteiro da pesquisa foi implementado com a coleta de evidências, a estruturação de um banco de dados, análises destes e considerações finais, buscando elementos para responder a questão e os objetivos gerais e específicos da pesquisa. Quanto à gestão da saúde e segurança do empregado, destacou-se que a organização tem privilegiado iniciativas de apoio à cultura de prevenção de acidentes e de preservação da saúde do empregado, apoiando os processos de tomadas de decisão, reuniões de segurança, análise dos incidentes, análise preliminar dos riscos de acidentes, procedimentos de segurança, análise e controle dos riscos químicos, físicos e biológicos, auditorias de segurança, monitoramento de condições e atos inseguros, valorizando a segurança e a saúde ocupacional e que, todos os acidentes, mesmo os que não têm potencial de ferir ou de prejudicar a saúde, o patrimônio e o meio ambiente, devem ser investigados e tomadas as medidas adequadas.

Palavras-chave: Ações estratégicas de saúde e segurança do trabalho, Segurança do Trabalho, Saúde ocupacional, Indústria Farmacêutica.

ABSTRACT

The management of the employee security and health, demands participation of all people that help in all levels that compound the company, each one with roles and responsibilities defined, because they represent a set of resources used to forewarn job accidents and sickness. The security doesn't depends only on the employees in productive levels, but mainly on the directors, managers, bosses and supervisors that posses the tools in order to undertake the necessary actions. In this context, the study was developed in an industry of the pharmacology sector in Anápolis, Goiás. The purpose aimed to lime up the theme with line of research technology and Internal Environment of the Company. Supported on the literature about the theme, the research was visualized with the purpose of answering the following general question: How must be the strategic actions of management of the employee security and health in the job environment in an industrial company? Starting on this general question, there was the necessity of a researcher commitment more detailed in relation to the studied phenomena. In order to do it, it was used as research broach the method of study of only case, with descriptive and exploration purposes, dealing with quantitative and qualitative evidences. Taking into account the company environment conditions and in order to present answers to the research question, the general objective of the research was to identify and analyze the management strategic practiced, destined to the management of the employee security and health in the job environment in the industrial company submitted to the study. The researcher also tried, with specific purposes, to identify the indicators and the statistics results evolution referent to the years from 2002 to 2006. The object of study was directed to the management of the employee health and security in the internal company environment, as well as the strategies and actions focused on the management technology of the chronological limit, the acquisition of the data was carried out from March to October of 2007, focusing only on the management of the employee health and security in the company internal environment. The investigation was structured by starting with a bibliographic review in order to know the conditions of the art and to structure the theoretical model. Then the research itinerary was fulfilled with the collection of evidences, the construction of a data base, data analysis and final considerations, seeking for elements to answer the question and general and specific objectives of the research. In relation to the management of the employee health and safe, it standed out that the company has privileged the initiatives of support to the accidents prevention culture and preservation of the employee health, supporting the processes of taking decisions, security meetings, security procedures, analysis and control of the chemical, physical and biological risks (PPRA), security inspections, conditions and insecure acts control, valuing the jobs security and health in that, all the accidents, even the ones, with don't have potential to hurt or damage the health, the wealthy, and the environment, must be investigated and the appropriate decisions must be taken.

Keywords: strategic actions of job health and security, job security, job health, pharmacology industry.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	20
1.1 JUSTIFICATIVA DO TRABALHO	20
1.2 O PROBLEMA DA PESQUISA.....	25
1.3 OBJETIVOS.....	26
1.3.1 Objetivo Geral	26
1.3.2 Objetivos Específicos	27
1.4 Síntese do Método de Pesquisa	27
1.5 Estrutura do Trabalho	28
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	30
2.1 Organizações	30
2.2 Administração.....	32
2.3 Estratégias Empresariais.....	33
2.4 Gestão Ambiental	36
2.5 Estrutura da Gestão da Saúde e Segurança do Empregado nas Empresas	39
2.6 Gestão de Saúde no Ambiente de Trabalho	41
2.6.1 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA	43
2.6.2 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho	49
2.7 Gestão da Segurança no Ambiente de Trabalho.....	50
2.7.1 Acidente do Trabalho	57
2.7.2 Causas dos Acidentes no Trabalho.....	60
2.7.3 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	63
2.7.4 Estatística sobre Acidentes do Trabalho.....	62
2.8 Análise e Gerenciamento de Riscos nas Áreas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho.....	67
2.8.1 Riscos no Ambiente de Trabalho	70

2.8.2 Condições Ambientais no Ambiente Físico de Trabalho	72
2.9 Gerenciamento de Indicadores de Desempenho nas Áreas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho	74
2.9.1 Indicadores de Acidentes de Trabalho	76
2.10 Considerações parciais a respeito do capítulo	78
3 METODOLOGIA DE PESQUISA	79
3.1 Abordagem da Pesquisa.....	79
3.2 O Objeto da Pesquisa.....	79
3.3 Delineamento do Perfil da Empresa Pesquisada	80
3.3.1 Organograma: Laboratório Teuto S/A.....	81
3.3.2 O Fluxo Produtivo	83
3.4 Delimitação da Pesquisa.....	90
3.4.1 As Etapas para a Realização da Pesquisa	90
3.4.2 Estruturação do Modelo Teórico	92
3.4.3 Protocolo da Pesquisa.....	95
3.5 Critério de Inclusão e Exclusão dos Sujeitos.....	96
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE EVIDÊNCIAS COLETADAS NO ESTUDO DE CASO	98
4.1 Estrutura o Setor de Saúde e Segurança do Trabalho no Laboratório Teuto S/A	98
4.1.1 Estrutura de Recursos Humanos	99
4.1.2 Identificação da Empresa quanto ao Grau de Risco	101
4.1.3 Dimensionamento do SESMT	102
4.1.4 Dimensionamento da CIPA	103
4.2 Iniciativas (não prescritas) realizadas pelo Laboratório Teuto S/A direcionadas à Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho.....	104
4.2.1 Programa de Reabilitação Profissional.....	104
4.2.2 Programa de Participação nos Lucros ou Resultados.....	105

4.2.3 Projeto Fábrica Segura.....	106
4.2.3.1 Diálogo de Segurança.....	108
4.2.3.2 Auditorias de Segurança realizadas em todos os Setores.....	109
4.2.3.3 Análise Preliminar de Riscos.....	112
4.2.3.4 Controle Estatístico dos Acidentes do Trabalho.....	112
4.2.3.5 Investigação de Acidentes e Propostas de Medidas para Eliminação de Minimização dos Riscos.....	113
4.2.3.6 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	115
4.2.3.7 Parecer Técnico	116
4.2.3.8 Programa de Integração de Novos Colaboradores	117
4.3 Apresentação e Análise de Evidências Obtidas no Estudo de Caso.....	119
4.3.1 Estrutura Lógica da Pesquisa.....	119
4.3.2 Investigação das Ações Estratégicas Voltadas à Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho.....	124
4.3.3 Percentual de Replicação entre o Modelo Teórico e as Ações Praticadas pela Empresa Estudada	128
4.4 Análise dos Indicadores de Desempenho	128
4.4.1 Taxas de Frequência e de Gravidade de Acidentes com Vítimas	128
4.4.2 Doenças Operacionais	132
4.4.3 Trabalhadores Expostos em Áreas Insalubres	133
4.4.4 Acidentes com Vítimas e sem Vítimas.....	134
4.4.5 Acidentes de Trabalho (típico, no trajeto, com afastamento, sem afastamento) e Doenças Ocupacionais (DORT)	135
4.5 Opiniões de Empregados à Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho.....	136
5 CONCLUSÕES	139
5.1 Sugestões	142
BIBLIOGRAFIA.....	144

ANEXOS	148
Anexo A - Planta Industrial do Laboratório Teuto S/A	149
Anexo B - Legislação sobre Gestão da Saúde e Segurança do Empregado.....	150
Anexo C - Questionário para Levantamento de Dados: Gerente de Recursos Humanos	154
Anexo D - Questionário para Levantamento de Dados: Engenheiro de Segurança do Trabalho e Técnico de Segurança do Trabalho	157
Anexo E - Questionário para Levantamento de Dados: Médico do Trabalho	160
Anexo F - Questionário para Levantamento de Dados: Gerentes, Supervisores, Encarregados e Chefes.....	162
Anexo G - Questionário para Levantamento de Dados: Funcionários Nível Operacional ...	163
Anexo H - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	164
Anexo I - Relatório de Auditoria de Segurança.....	167
Anexo J - Análise Preliminar de Riscos – APR.....	168
Anexo K - Comunicação de Acidentes do Trabalho – CAT	169
Anexo L - Dimensionamento do SESMT	171
Anexo M - Dimensionamento da CIPA.....	172
Anexo O - Programa de Integração de Novos Colaboradores – PINC	180

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	-	Ciclo de Atividade da Saúde do Trabalho.....	43
Figura 2	-	Os acidentes no Trabalho e sua Classificação.....	56
Figura 3	-	Processo da Gestão de Riscos	67
Figura 4	-	Organograma do Laboratório Teuto S/A	82
Figura 5-A	-	Fluxo Produtivo de Antibióticos	83
Figura 5-B	-	Fluxo Produtivo de Medicamentos Sólidos, Semi-Sólidos, Líquidos Orais e Líquidos Injetáveis	86
Figura 6	-	Estrutura do Departamento de Recursos de Recursos Humanos do Laboratório Teuto	100
Figura 7	-	Fluxograma de Investigação de Acidentes e Proposição de Medidas para Eliminação e/ou Minimização dos Riscos	114
Figura 8	-	Fluxograma: Parecer Técnico.....	117

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de Acidentes do Trabalho Registrados no Brasil e em Goiás entre 2000 e 2005.....	66
Tabela 2 - Identificação da Empresa Quanto ao Grau de Risco.....	101
Tabela 3 - Dimensionamento do SESMT.....	102
Tabela 4 - Dimensionamento da CIPA.....	103
Tabela 5 - Quantidade de Acidentes Ocorridos com Vítimas no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006	129
Tabela 6 - Quantidade de Doenças Ocupacionais Observadas no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006	133
Tabela 7 - Quantidade de Trabalhadores Expostos em Áreas Insalubres no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006.....	134
Tabela 8 - Número de Acidentes com Vítimas e sem Vítimas no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006	135
Tabela 9 - Acidentes do trabalho: Típico, Trajeto, C/Afastamento, S/Afastamento e DORT no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006	136

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Acidentes de Trabalho Ocorridos no Brasil entre 1996 e 2005	22
Quadro 2	- Portaria 3.214 de 06 de junho de 1978 – Ministério do Trabalho e Emprego ..	44
Quadro 3	- Métodos de Análise de Riscos	70
Quadro 4	- Níveis de Iluminação para Tarefas Visuais	72
Quadro 5	- Níveis Gerais de Ruído	73
Quadro 6	- Modelo Teórico das Ações Estratégicas Aplicadas na Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho	93
Quadro 7	- Critérios de Indicadores de Segurança	107
Quadro 8	- Cumprimento do Treinamento: Diálogo de Segurança.....	109
Quadro 9	- Perda de Ponto por Ato Inseguro	110
Quadro 10	- Quantidade de Empregados no Laboratório Teuto S/A	120
Quadro 11	- Análise de Conformidades das Ações Estratégicas Aplicadas na Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho.....	124
Quadro 12	- Indicadores da Taxa de Frequência e da Taxa de Gravidade	131

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Resultado das Respostas dos Questionários dos Cargos de Supervisão	121
Gráfico 2 – Resultado das Respostas dos Questionários dos Cargos Operacionais.....	123
Gráfico 3 – Taxa de Frequência e Taxa de Gravidade de 2002 a 2006.....	131

LISTA DE FÓRMULAS

Fórmula 1 - Cálculo do Coeficiente de Frequência – CF	77
Fórmula 2 - Cálculo do Coeficiente de Gravidades - CG	78
Fórmula 3 - Índice dos Atos Inseguros.....	111
Fórmula 4 - Índice de Acidentes em Relação ao Número de Empregados	130
Fórmula 5 - Índice de Horas Perdidas por Motivo de Acidente do Trabalho	130

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABNT	- Associação Brasileira de Normas Técnicas
APR	- Análise Preliminar de Risco
ARH	- Área de Recursos Humanos
BSC	- Balanced Score Card
CAT	- Comunicação de Acidente de Trabalho
CEP	- Comitê de Ética em Pesquisa
CF	- Coeficiente de Frequência
CG	- Coeficiente de Gravidade
CIPA	- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	- Classificação Nacional de Atividade Econômica
DAIA	- Distrito Agro-Industrial de Anápolis
EPC	- Equipamento de proteção Coletiva
EPI	- Equipamento de Proteção Individual
INSS	- Instituto Nacional de Seguridade Social
ISO	- Organização Internacional para Normatização
LTCAT	- Laudo Técnico das Condições do ambiente de Trabalho
NBR	- Normas Brasileira de Regulamentação
MTE	- Ministério do Trabalho e Emprego
NR	- Norma Regulamentadora
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
PINCI	- Programa de Integração de novos Colaboradores
PCMSO	- Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional
PPP	- Perfil Profissional Previdenciário
PPLR	- Programa de Participação nos Lucros ou Resultados
PPRA	- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RAT	- Relatório de Acidente de Trabalho
RPS	- Regulamento da Previdência Social

- SEPATR - Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural
- SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho
- SGA - Sistema de Gestão Ambiental
- SIPAT - Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

1 INTRODUÇÃO

1.1 JUSTIFICATIVA DO TRABALHO

Este capítulo introdutório contextualiza a importância e a relevância do tema desta pesquisa que, segundo o ponto de vista dos autores Süsskind, Maranhão, Vianna e Teixeira (1999), é um benefício para a sociedade, porque não há indenização ou pensão que sane o imenso dano social que é a existência de mutilados cujos defeitos e moléstias poderiam ter sido evitados, em particular, no ambiente de trabalho. Considera-se ambiente de trabalho para este estudo o local em que os empregados exercem suas atividades, incluindo toda a organização, tanto a área administrativa quanto a área industrial.

Corroborando com os estudos relacionados à tecnologia da gestão da saúde e segurança do empregado¹ no ambiente de trabalho, Chiavenato (2004, p. 430) salienta:

... as pessoas passam a maior parte de seu tempo na organização, em um local de trabalho, que constitui seu *hábitat*. O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e ambientais e por condições psicológicas e sociais. De um lado, os aspectos ambientais que impressionam os sentidos e que podem afetar o bem-estar físico, a saúde e integridade física das pessoas. De outro lado, os aspectos ambientais que podem afetar o bem-estar psicológico, a saúde mental e a integridade moral das pessoas.

Estudando este mesmo tema, L. Araújo (2006) sustenta que as pessoas desejam exercer suas atividades profissionais em organizações que ofereçam condições de trabalho ideais no que diz respeito, principalmente, à saúde e à segurança no ambiente de trabalho. E nessa mesma linha, Bohlander, Snel e Sherman (2005) afirmam:

... os gerentes devem conhecer e garantir os padrões de segurança e de saúde em toda a empresa. Eles devem assegurar um ambiente de trabalho que proteja os funcionários de danos físicos, condições insalubres e atos inseguros de outras pessoas. Por meio de programas efetivos de segurança e de saúde, o bem-estar físico e emocional dos funcionários pode ser preservado e até mesmo melhorado.

¹ Empregado: CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, art. 3º: “... Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Para Nascimento (2004, p. 575), empregado é “... a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não-eventual para outrem, de quem recebe salário”.

Conforme prescrito na legislação vigente (ver Anexo B), a responsabilidade pela vida e saúde do trabalhador e da população recai sobre o Estado e as organizações, cabendo aos trabalhadores colaborar para o sucesso da implementação das ações estratégicas estabelecidas pela empresa, na preservação da saúde e da segurança do empregado no ambiente interno. De acordo com G. Araújo (2004, p. 20) cumpre considerar que:

... o ambiente ocupacional, onde o indivíduo permanece grande parte de sua vida é um local potencialmente nocivo à saúde em função dos processos e máquinas perigosas, geradores dos riscos nocivos como, por exemplo, agentes químicos, físicos, biológicos e ergonômicos, entre outros.

A organização é um sistema vivo, é um organismo, existe para satisfazer a necessidade das pessoas e, nas relações que ela mantém com o meio ambiente, ocorrem fenômenos físicos, biológicos, psicológicos, culturais e sociais. Portanto, a organização como sistema, além dos objetivos econômicos mediante o uso de tecnologia de gestão, almeja preservar a saúde e segurança do empregado no ambiente do trabalho, evitando danos às pessoas e ao meio ambiente. A esse respeito, Cardella (1999, p. 23) reforça que:

... a redução dos acidentes é um dos mais fortes desafios à inteligência do homem. Muito trabalho físico e mental e grande somas de recursos têm sido aplicados em prevenção, mas os acidentes continuam ocorrendo, desafiando permanentemente todos esses esforços. E não existe distinção entre o mais anônimo trabalhador da construção civil e nomes como Ulisses Guimarães, Ayrton Senna e o próprio Mamonas Assassinas.

Segundo Ayres e Corrêa (2001, p. 21), o número de acidentes de trabalho, que anualmente ocorre no Brasil, constitui-se em uma trágica estatística, não obstante o grande esforço desenvolvido nos últimos anos pelas autoridades governamentais e empresários para minorar o quadro aqui descrito. O Quadro 1 apresenta o resumo de acidentes do trabalho ocorridos no Brasil nos anos de 1996 a 2005.

Observa-se nos dados apresentados no Quadro 1 que houve uma queda no número de acidentes de trabalho ocorridos entre os anos de 1997/2001. De 2001 a 2005 verifica-se uma tendência de crescimento. Mas ao se analisar de 1996 a 2005 atesta-se um crescimento de 24,30%.

Quadro 1 – Acidentes de Trabalho Ocorridos no Brasil entre 1996 e 2005

Acidentes de trabalho ocorridos no Brasil entre 1996 e 2005	
Ano	Quantidade
1996	395.455
1997	421.343
1998	414.341
1999	387.820
2000	363.868
2001	340.251
2002	393.071
2003	399.077
2004	465.700
2005	491.711

FONTE: Base de Dados Históricas do Anuário Estatístico Previdência Social (Janeiro/2007).

Para Zocchio (2002, p. 37), as práticas da prevenção de acidentes do trabalho e da prevenção de doenças ocupacionais visam à preservação do trabalhador no exercício de suas atividades que, embora seja uma obrigação legal para a empresa, são atividades de valor técnico, administrativo e econômico para a organização e de inestimável benefício para os empregados, para suas famílias e para a sociedade.

Com o crescimento dos movimentos de defesa do meio ambiente que se voltam para a relação entre as organizações e a sociedade, observa-se nas últimas décadas uma preocupação maior com a Responsabilidade Social Corporativa², a saúde e segurança do empregado.

Segundo Megginson (1998, p. 93), algumas autoridades argumentam que as empresas devem desempenhar atividades ligadas à responsabilidade social, porque lucratividade e crescimento decorrem do tratamento responsável de grupos como empregados, clientes e comunidade.

² Responsabilidade Social Corporativa: "... promove um comportamento empresarial que integra elementos sociais e ambientais que não necessariamente estão contidos na legislação mas que atendem às expectativas da sociedade em relação à empresa". "São estratégias pensadas para orientar as ações das empresas em consonância com as necessidades sociais, de modo que a empresa garanta, além do lucro e da satisfação de seus clientes, o bem estar da sociedade. A empresa está inserida nela e seus negócios dependerão de seu desenvolvimento e, portanto, esse envolvimento deverá ser duradouro. É um comprometimento" (DIAS, 2006, p. 153).

O cenário em que estamos vivendo atualmente faz as organizações pensarem em mudanças nas estratégias da gestão ambiental empresarial, provocando uma tendência de aumento da prática da ética e da responsabilidade social nas empresas. Reforçando este ponto de vista, Daft (2005, p. 107) sustenta que “a definição formal de responsabilidade social é a obrigação da administração de fazer escolha e tomar medidas que contribuirão para o bem-estar e os interesses da sociedade tanto quanto da organização”. Continuando, Daft (2005) afirma que, na responsabilidade social, as organizações esclarecidas vêem os ambientes internos e externos como uma variedade de *stakeholders*.³

Embora o ambiente em que a organização está inserida seja dinâmico e influenciado por pressões internas e externas, ela não pode deixar de lado os compromissos éticos e de responsabilidade social corporativa.

Tachizawa (2002, p. 63) salienta que um novo modelo de gestão de pessoas está surgindo, refletindo não só no processo de gestão ambiental, mas também demandando novas necessidades nos subsistemas de administração de recursos humanos. O autor considera que:

... esse novo modelo gera reflexos no processo de gestão ambiental e de responsabilidade social, demandando novas necessidades em termos de: higiene e segurança no trabalho, treinamento e desenvolvimento de pessoal, planejamento de carreira, estratégia de cargos e salários e clima organizacional e qualidade de vida.

Para Chiavenato (2004, p. 431), “saúde é um estado físico, mental e social de bem-estar. Essa definição enfatiza as relações entre o corpo, mente e padrões sociais. A saúde de um empregado pode ser prejudicada por doenças, acidentes ou estresse”. Complementando esse posicionamento, L. Araújo (2006, p. 191), considera que a saúde e a segurança do trabalho envolvem ações organizacionais:

... cujo compromisso é prever acidentes, analisando suas ocorrências e trabalhando no sentido da redução ou eliminação das doenças ocupacionais e dos riscos acidentais. Mais do que isso, visando manter a integridade física e mental das pessoas com o propósito de permitir o bom exercício das tarefas em um ambiente saudável e propício ao seu desenvolvimento, tanto no cotidiano de suas atribuições, quanto no âmbito de sua atuação”.

³ “Um *stakeholder* é qualquer grupo, dentro ou fora da organização, que tenha interesse no desempenho da organização”. (DAFT, 2005, p. 109).

Ainda segundo L. Araújo (2006, p. 191), “a segurança do trabalho preocupa-se em manter e assegurar que a estrutura da organização e os procedimentos executados durante a jornada de trabalho estejam corretos, ou seja, garantir que as pessoas se encontram em um ambiente seguro”.

Nessa mesma linha, salienta Martins (2005, 21ª ed., p. 637) que “... a segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não se encontrar em condições de prestar serviços ao empregador”.

Embora a legislação garanta aos funcionários melhores condições de trabalho relacionadas ao meio ambiente interno da organização, seguro e livre de acidentes, a sociedade espera que as empresas ajudem a preservar o meio ambiente externo, contribuindo para a educação e revitalizando áreas urbanas. Segundo Chiavenato (2004, p. 430), “... o ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e materiais e por condições psicológicas e sociais”. E de acordo com Daft (2005, p. 55), entende-se como ambiente interno “... o ambiente dentro dos limites da organização, composto por funcionários atuais, gerência e especialmente cultura corporativa, que define o comportamento do funcionário no ambiente interno e quão bem a organização se adaptará ao ambiente externo”.

Neste ponto é importante explicitar que esta pesquisa foi realizada no Laboratório Teuto S/A considerando o seu ambiente interno, ou seja, não só os recursos físicos, tecnológicos e ambientais, mas também os recursos humanos e o ambiente de trabalho, observando os aspectos relacionados à gestão da saúde e segurança no Ambiente Organizacional⁴.

Considerando, ainda, a importância da gestão ambiental, Barbieri (2004, p. 19) assim conceitua gestão ambiental empresarial:

“... são as diretrizes e as atividades administrativas e operacionais, tais como planejamento, direção, controle, alocação de recursos e outras realizadas com o objetivo de obter efeitos positivos sobre o meio ambiente, quer reduzindo ou eliminando os danos ou problemas causados pelas ações humanas, quer evitando que eles surjam.

Observa-se a importância do assunto sobre gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente do trabalho fazendo com que as empresas desenvolvam estratégias, práticas de

⁴ Segundo Megginson (2004, p. 67), Ambiente Organizacional “... é composto de fatores ou elementos externos e internos que lhe influenciam o funcionamento”.

controle e prevenção com a finalidade de neutralizar ameaças relacionadas às questões ambientais. Reforçando o envolvimento das empresas com os problemas ambientais, Barbieri (2004, p. 99) preconiza que, para que haja minimização ou mesmo solução para os problemas ambientais, os administradores, gestores em todos os níveis e empresários devem adotar concepções administrativas e tecnológicas, considerando o meio ambiente na pauta de suas reuniões e decisões. Observa-se que o autor enfatiza a importância do envolvimento dos gestores em todos os níveis, na gestão dos processos, buscando soluções para os problemas do ambiente interno da organização.

Há no Laboratório Teuto S/A um departamento responsável pela tecnologia de gestão da segurança e saúde ocupacional que propicia a prevenção dos riscos ambientais e a melhoria da qualidade de vida do empregado como indicador de sustentabilidade e controle ambiental.

Diante do que foi exposto e considerando a importância das questões relacionadas à tecnologia da gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente interno da organização e, ainda, tratando-se como objeto da pesquisa a tecnologia da gestão da saúde e segurança do empregado no local de trabalho, a proposta aqui apresentada visa alinhar o tema com a linha de pesquisa Tecnologia e Meio Ambiente, levando em conta aspectos ambientais significativos priorizados no Mestrado em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente, da UniEvangélica.

1.2 O PROBLEMA DA PESQUISA

Considerando-se que com a gestão ambiental empresarial busca-se melhoria na qualidade ambiental dos serviços, produtos, melhoria das condições no ambiente de trabalho, e considerando ainda que o tema desta pesquisa está relacionado com a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, trata esta pesquisa de um estudo de caso que busca responder como devem ser as ações estratégicas de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho em uma organização industrial.

O presente estudo busca, ainda, responder às seguintes questões específicas:

- a) Quais são as prescrições da base conceitual e legislação existente, a respeito da gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho?
- b) Quais são e como são realizadas as iniciativas da organização estudada, voltadas à gestão da saúde e segurança do ambiente de trabalho?

c) Como é realizada a análise do desempenho na organização estudada na área da gestão de saúde e segurança do trabalho?

1.3 OBJETIVOS

De acordo com o estado da arte sobre o tema analisado neste trabalho, e com base no pressuposto de que é necessário que os empresários e estudiosos reflitam sobre a importância de mais investimento em prevenção da saúde e segurança no ambiente do trabalho, como também da crescente conscientização e participação dos empregados nas definições dos programas de prevenção de riscos no ambiente de trabalho, e ciente de que as empresas deverão buscar em conjunto (empregado e empregador⁵) a melhoria das condições de trabalho, de forma a alcançar suas expectativas e objetivos individuais é que se pretende apresentar respostas às questões enunciadas anteriormente.

1.3.1 Objetivo Geral

A solução dos problemas ambientais, ou sua minimização, de acordo com Barbieri (2004, p. 99), exige uma nova atitude dos empresários e administradores, que devem passar a considerar o meio ambiente em suas decisões, adotando concepções administrativas e tecnológicas. Para tanto, considerando ainda que o tema deste trabalho leva em conta as condições ambientais internas da organização, esta pesquisa apresenta o seguinte objetivo geral: identificar e analisar as ações estratégicas gerenciais praticadas pelo Laboratório Teuto S/A, destinadas à gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

Cervo (2002, p. 83) explica que, “... com os objetivos gerais, procura-se determinar, com clareza e objetividade, o propósito do pesquisador, enunciando de forma abrangente as finalidades do projeto”.

⁵ Empregador: O artigo 2º da CLT considera empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. O § 1º do mesmo artigo equipara a empregador, “para os efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

1.3.2 Objetivos Específicos

De acordo com Chiavenato (2004, p. 431), um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, bem como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal. Com os objetivos específicos, Cervo (2002, p. 83) explica que se pretende “aprofundar as intenções expressas nos objetivos gerais”. Assim, esta pesquisa apresenta os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar as ações prescritas na literatura técnica e na legislação existente, a respeito da gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho;
- b) Identificar quais e como são as iniciativas realizadas na organização estudada, direcionadas à saúde e segurança no ambiente de trabalho; e
- c) Identificar e analisar os resultados dos indicadores de desempenho adotados pela organização estudada na gestão de saúde e segurança do trabalho.

1.4 SÍNTESE DO MÉTODO DE PESQUISA

Para este trabalho de pesquisa, quanto à abordagem metodológica, propõe-se como estratégia de pesquisa o Estudo de Caso Único, com propósito descritivo e exploratório, e evidências quantitativas e qualitativas para tratar as proposições iniciais do estudo.

O modelo teórico compreende as ações de diagnóstico e as ações de promoção de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores e das condições e dos ambientes de trabalho.

O Estudo de Caso, que avalia o funcionamento prático de modelo, será realizado no Laboratório Teuto S/A, indústria do setor farmacêutico localizada no município de Anápolis/GO.

Com relação ao limite temporal, o levantamento de dados da pesquisa foi realizado nos meses de abril/2007 a janeiro/2008, tendo como foco a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente interno da empresa e considerando também, para a coleta de dados e análise de estratégias e de ações implementadas, apenas funcionários contratados como empregados, desconsiderando-se empresas prestadoras de serviços, trabalhadores autônomos e outros.

Os dados estatísticos analisados abrangem o período de 2002 a 2006.

A estrutura das etapas para a realização da pesquisa, obedeceu ao seguinte roteiro: revisão bibliográfica, estruturação do roteiro da pesquisa, coleta de dados, constituição de um banco de dados, análise dos dados e conclusões e sugestões.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos conforme apresentados abaixo:

No Capítulo 1 aborda-se inicialmente, a contextualização da pesquisa e a importância da pesquisa, da gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, como também os aspectos relevantes referentes a um estudo dessa natureza. Apresenta-se também a problemática da investigação deste estudo, objetivo geral e objetivos específicos, e a síntese do método de pesquisa propondo demonstrar a relevância do estudo.

No Capítulo 2 é feita a revisão bibliográfica do tema e são apresentados os conceitos e pareceres de estudiosos e pesquisadores sobre o assunto, visando justificar o desenvolvimento do tema proposto para a pesquisa, de acordo com os seguintes tópicos: Organizações, Administração, Estratégias Empresariais, Gestão Ambiental, Estrutura da Gestão da Saúde e Segurança nas Empresas, Gestão da Saúde no Ambiente de Trabalho, Gestão da Segurança no Ambiente de Trabalho, Análise e Gerenciamento de Riscos nas Áreas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho, Gerenciamento de Indicadores de Desempenho nas Áreas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho e, para concluí-lo, destaca-se a integração necessária entre gestão da saúde e gestão da segurança do trabalho e sua aplicação nas empresas.

No Capítulo 3 são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a realização do estudo, desde o planejamento, concepção até a organização da pesquisa, ou seja, compreendendo a abordagem, objeto do estudo, delimitação da pesquisa, o método utilizado, estruturação do modelo teórico, protocolo da pesquisa, critérios de inclusão e exclusão dos sujeitos.

No Capítulo 4 são apresentadas as evidências coletadas na pesquisa de campo realizada para o estudo de caso na empresa Laboratório Teuto S/A, e análise crítica dos resultados obtidos à luz do modelo teórico estruturado anteriormente.

No Capítulo 5 são apresentadas as conclusões e recomendações do trabalho realizado, destacando os objetivos gerais e específicos que foram propostos para esta pesquisa, a estrutura

organizacional do setor de saúde e segurança do empregado, as ações de gestão da saúde e segurança do empregado prescritas na literatura, as iniciativas de gestão da saúde e segurança do empregado, as análises dos resultados dos indicadores de desempenho adotados pela organização e, em seguida, as sugestões propostas.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este capítulo tem como finalidade contextualizar a base conceitual da pesquisa por meio de referências bibliográficas relacionadas com a tecnologia de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente interno da organização, explorando conceitos e definições sobre o tema da pesquisa, como também apresentando o embasamento legal previsto na legislação brasileira. Para tanto, a fundamentação teórica abrange os temas Organizações, Administração, Estratégias Empresariais, Gestão Ambiental, Gestão da Saúde e Segurança do Empregado, Gestão da Segurança no Ambiente de Trabalho, Análise e Gerenciamento de Riscos nas Áreas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho e o Gerenciamento de Indicadores de Desempenho nas Áreas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho.

2.1 Organizações

Objetivando, nesta pesquisa, desenvolver um estudo sobre a gestão da saúde e segurança no ambiente de trabalho, serão apresentados para reflexão alguns conceitos sobre organizações, uma vez que a gestão procura organizar o trabalho de forma racional dentro de tais estruturas.

As pessoas se organizam para alcançar metas e objetivos, ordenando logicamente as atividades para que haja cooperação com eficácia na consecução dos objetivos. Nesse sentido Lacombe (2003, p. 13) preconiza que são as organizações que executam quase todas as atividades na sociedade moderna. As organizações obtêm, em média, desempenhos tão superiores aos indivíduos que, na maioria dos casos, fica difícil a uma pessoa competir sozinha com aquilo que está sendo executado por uma organização. O mesmo autor conceitua organização como “... um grupo de pessoas que se constitui de forma organizada para atingir objetivos comuns”.

Sustentando os conceitos mencionados, Hall (2004, p. 1) sustenta que “... as organizações são um componente predominante na sociedade contemporânea e que nos tornamos uma sociedade de organizações”. Conforme este autor, elas estão a nossa volta, nascemos nelas e, normalmente, morremos nelas. O mesmo autor afirma ainda que é simplesmente impossível escapar da convivência com as organizações, e que são tão inevitáveis quanto a morte e os impostos.

Entende-se que as organizações, formadas por grupos de indivíduos que trabalham de uma forma organizada, buscam atingir objetivos comuns. Assim, no entendimento de Daft (2002, p. 10), “... as organizações são (1) entidades sociais que (2) são dirigidas por metas, (3) são desenhadas como sistemas e atividades deliberadamente estruturados e coordenados e (4) são ligadas ao ambiente externo”.

Nos estudos realizados sobre organizações, conclui-se que, além de grupos de indivíduos com objetivos comuns, estes são ligados também por um conjunto de relacionamentos de autoridade e de responsabilidades. No entendimento de Chiavenato (2004, p. 22), a cooperação entre as pessoas é essencial para a existência da organização. Para ele, “... uma organização somente existe quando há pessoas capazes de se comunicarem e que estão dispostas a contribuir com a ação conjunta, a fim de alcançarem um objetivo comum”. Chiavenato (2004, p. 26) sustenta ainda que as “... organizações são unidades sociais (ou agrupamentos humanos) intencionalmente construídas e reconstruídas, a fim de atingir objetivos específicos”.

Quando as pessoas interagem para realizar atividades essenciais a fim de alcançar metas e o atendimento às necessidades da sociedade, existe então uma organização. Nessa linha, Maximiano (2005, p. 5) afirma que a sociedade humana é feita de organizações que fornecem os meios para o atendimento de necessidades das pessoas, como, por exemplo, serviços de saúde, água e energia, segurança pública, controle da poluição etc. Praticamente tudo depende das Organizações. O autor mencionado conceitua organização como sendo “um sistema de recursos que procura realizar objetivos”.

Evidencia-se que as organizações executam quase todas as atividades da sociedade moderna e que, tanto para Bateman (1998, p. 33) quanto para Lacombe (2003, p. 13) as organizações são formadas por pessoas que, de uma forma organizada, sistemática e cooperativa, fazem parte de um sistema administrado, projetado e operado para atingir objetivos comuns.

Continuando com a mesma linha de pensamento dos autores citados no parágrafo anterior, também para Lacombe (2003, p. 13), são as organizações que executam quase todas as atividades na sociedade, definindo-as como um “grupo de pessoas que se constitui de forma organizadas para atingir objetivos comuns”.

Portanto, um negócio se torna uma organização quando possui metas formais, emprega mais de uma pessoa que trabalham de forma cooperativa e sistematizada e desenvolve uma estrutura formal que define a relação entre os indivíduos que cumprem papéis estabelecidos

compartilhados com objetivos comuns. Segundo Robbins (2005, p. 33), “... uma organização é um arranjo sistemático de duas ou mais pessoas que cumprem papéis formais e compartilham um propósito comum” (2000, p. 31).

Diante dos conceitos expostos, conclui-se, portanto, que as organizações fazem parte efetiva na vida da sociedade moderna e que não podemos viver sem elas. São formadas por pessoas organizadas, integradas, conscientes dos objetivos estabelecidos e que existem para realizar as tarefas que indivíduos não podem desempenhar sozinhos para atingir os objetivos.

2.2 Administração

Previamente ao referencial teórico sobre gestão ambiental, cumpre apresentar alguns conceitos e definições de administração. Considerando ainda o termo organização, todas as vezes que duas ou mais pessoas se interagem para alcançar certo objetivo e realizar funções essenciais para o alcance de metas, para qualquer tipo de organização, é necessário que haja administração, não importando qual a sua finalidade.

Na administração são utilizadas teorias administrativas para as tomadas de decisões com a finalidade de planejar, organizar, dirigir e controlar a produtividade da organização. Ressalta Montana e Charnov (2003, p. 1) que “... administração é o ato de trabalhar com e por intermédio de outras pessoas para realizar os objetivos da organização, bem como de seus membros”.

A administração está relacionada com o alcance de objetivos por meio de esforços de outras pessoas, utilizando-se de forma eficiente e eficaz os recursos disponíveis para alcançar os objetivos e metas organizacionais. Neste sentido, Daft (2005, p. 5) preconiza que há duas idéias importantes: as quatro funções administrativas (planejamento, organização, liderança e controle) e o alcance das metas organizacionais. Para ele, “Administração é o alcance das metas organizacionais de maneira eficaz e eficiente por meio de planejamento, organização, liderança e controle dos recursos organizacionais”.

Evidencia-se, portanto, que a administração visa alcançar os objetivos organizacionais com os recursos de que dispõe, utilizando-se das funções administrativas. Assim, a ênfase de que os processos de administração envolvem atividades de planejamento, organização, liderança e controle, também são defendidas por Megginson (1998, p. 13) e Bateman (1998, p. 27), que

preconizam que a administração trabalha com pessoas e recursos para realizar objetivos organizacionais.

Todavia a administração voltada para a eficácia de uma empresa visa ao alcance dos objetivos, utilizando os recursos disponíveis. Neste sentido, de acordo com Caravantes, Panno e Kloeckner (2005, p. 385), a eficácia não é o produto de uma bênção divina, mas de um esforço consciente a que se chama de administração. Estes autores definem administração como sendo o “... processo de consecução dos objetivos organizacionais de uma maneira eficiente, eficaz e efetiva, por meio do planejamento, da organização, da liderança e do controle dos recursos organizacionais”.

Evidencia-se, portanto, que a administração são princípios e normas com o objetivo de planejar, organizar, liderar e controlar os esforços das pessoas no alcance de objetivos. Neste sentido, Maximiano (2005, p. 5) preconiza que as organizações podem ser eficientes e eficazes, ou ineficientes e ineficazes, e criar problemas em vez de resolver. Tudo depende da forma como as organizações são administradas. Nesses termos, este autor conceitua administração como sendo “... o processo de tomar decisões sobre objetivos e utilização de recursos. O processo administrativo abrange cinco tipos principais de decisões, também chamadas processos ou funções: planejamento, organização, liderança, execução e controle”.

Diante das definições expostas, conclui-se que a administração se preocupa em organizar o trabalho de forma racional, caracterizando-se como uma atividade meio e não um fim em si mesma, auxiliando as organizações no alcance de um desempenho melhor.

2.3 Estratégias Empresariais

Toda empresa deve planejar as providências que serão tomadas pelos executivos e gestores em todos os níveis para atingir seus objetivos. De acordo com Montana e Charnov (2003, p. 124), “planejamento é função de todo gerente, bem como uma função institucional. Um órgão de planejamento institucional pode colher dados, analisá-los e colocá-los à disposição dos executivos e de todos os gerentes que cuidam do planejamento diário para executar um projeto por etapas, da idéia à implementação”.

Assim, as decisões devem ser formuladas com o objetivo de orientar o posicionamento da empresa no ambiente, com suas normas, diretrizes, metas, objetivos em

função das estratégias estabelecidas, visando buscar os resultados esperados. Entende-se por estratégia, de acordo com D. Oliveira (1997, p. 175), “um caminho, ou maneira, ou ação estabelecida e adequada para alcançar os objetivos da empresa”.

Diante das percepções dos autores, percebe-se que a estratégia é um movimento de mudança focada no futuro que abarca toda a organização. Assim, de acordo com Megginson (1998), estratégia é a escolha de uma alternativa projetada para atingir a missão ou os objetivos da organização. O autor entende que missão significa a função que a organização tenciona desempenhar na sociedade. A declaração da missão geralmente identifica os produtos, serviços, mercados e clientes da organização. Descreve que os objetivos são os resultados ou metas para os quais todas as atividades organizacionais são direcionadas.

Da mesma opinião, Daft (2005) salienta que toda empresa deve ser preocupada com a sua estratégia. A administração estratégica trata de um conjunto de decisões e ações usadas para formular e implementar as estratégias que proporcionarão uma adequada competitividade superior entre a organização e seu ambiente, para poder alcançar suas metas organizacionais. Ainda segundo Daft (2005, p. 176), “estratégia é o plano de ação que prescreve a alocação de recursos e outras atividades para lidar com o ambiente e ajudar a organização a alcançar suas metas”. Numa outra obra de Daft (2002) lembra que as estratégias definem como a organização alcançará suas metas e que as metas especificam a missão ou propósito de uma organização e a sua situação futura desejada.

Este novo aspecto de futuro da estratégia é analisado por Barbieri (2004, p. 111), que a entende como “o estabelecimento de objetivos e ações que alcancem efeitos no ambiente de negócio em que a empresa atua ou pretende atuar, colocando-as numa posição de vantagem”.

Para criar uma posição única permitindo a empresa diferenciar-se de seus concorrentes, Andrade, Tachizawa e Carvalho (2002, p. 131) entendem que “... as estratégias são atitudes imprescindíveis de serem executadas para alcançar os objetivos da organização. Estabelecem o que fazer para pôr em prática os objetivos estratégicos no horizonte de planejamento e, simultaneamente, reforçar a posição competitiva da organização”. Os autores sustentam que ações estratégicas são as que estabelecem o movimento do que fazer para pôr em prática estratégias no horizonte de planejamento, reforçando a posição competitiva da organização.

Evidencia-se que a estratégia empresarial é o principal passo para a empresa direcionar suas ações no sentido de atingir seus objetivos. Segundo Ansoff e Mac Donnel (1993, p. 70), estratégia é um conjunto de regras de tomada de decisão para orientação do comportamento de uma organização, havendo quatro tipos distintos de regras:

1. Padrões pelos quais o desempenho presente e futuro da empresa são medidos. Em termos qualitativos, esses padrões são chamados de *objetivos*, e em seu aspecto quantitativo são chamados de *metas*.
2. Regras para o desenvolvimento da relação da empresa com seu ambiente externo: que produtos e tecnologias a empresa desenvolverá, onde e para quem os produtos serão vendidos, como a empresa conquistará alguma vantagem sobre os concorrentes. Este conjunto de regras é chamado de estratégia de produto e mercado, ou estratégia empresarial.
3. Regras para o estabelecimento das relações e dos processos interno na organização, freqüentemente chamado de conceito organizacional.
4. As regras pelas quais a empresa conduzirá suas atividades do dia-a-dia, chamadas de políticas operacionais.

Como já mencionado, uma organização é criada e projetada visando a objetivos que são decididos pela direção e que, para alcançá-los, é necessário definir estratégias que possibilitem o sucesso das operações. Para entender melhor a palavra estratégia, que envolve objetivos e meios para alcançá-los, Porter (1999, p. 63) afirma que a estratégia se alicerça na exclusividade das atividades, significando escolher, de forma deliberada, um conjunto diferente de atividades para proporcionar um *mix* único de valores. O autor entende que:

... estratégia é criar uma posição exclusiva e valiosa, envolvendo um diferente conjunto de atividades. Se houvesse apenas uma única posição ideal, não haveria necessidade de estratégia. As empresas enfrentariam um imperativo simples – ganhar a corrida para descobrir e se apropriar da posição única. A essência do posicionamento estratégico consiste em escolher atividades diferentes daquelas dos rivais.

Portanto, para que uma empresa tenha uma estratégia sustentável e se mantenha no mercado, precisa estabelecer estratégias de negócios diferentes das concorrentes para não ser imitada, porque a escolha de uma posição exclusiva não é suficiente para garantir vantagem competitiva.

2.4 Gestão Ambiental

Em 1988, a Constituição Federal do Brasil prescreveu em seu título VIII – Da ordem Social, o capítulo VI, art. 225, as normas e diretrizes para preservação e proteção dos recursos naturais, definindo o meio ambiente como bem comum de uso do povo em geral, assim descrito: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Por meio ambiente, segundo Barbieri (2004, p. 2), entende-se “... o ambiente natural e o artificial, isto é, o ambiente físico e o biológico originais e o que foi alterado, destruído e construído pelos humanos, como as áreas urbanas, industriais e rurais”.

Meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e integrações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas (art. 30, da Lei nº 6.938/81⁶, já alterada pela Lei Federal nº 7.804 de 18 de julho de 1989).

A gestão ambiental é entendida como a estrutura organizacional, as responsabilidades, as práticas, os procedimentos, os processos e os recursos para implementação e alcance de metas ambientais, Barbieri (2004, p. 19) assim define:

... as diretrizes e as atividades administrativas e operacionais, tais como planejamento, direção, controle e alocação de recursos e outras realizadas como objetivo de obter efeitos positivos sobre o meio ambiente, quer reduzindo ou eliminando os danos ou problemas causados pelas ações humanas, quer evitando que eles surjam.

Continuando, Barbieri (2004) chama atenção da importância da conscientização das empresas em geral com a preservação do meio ambiente e da necessidade de utilizar normas, práticas e políticas de gestão ambiental empresarial. Observa-se que o objetivo é de melhorar e dar garantias à saúde e segurança do empregado, melhorando a qualidade de vida no trabalho e na comunidade em geral, como também proteger o meio ambiente e a qualidade ambiental dos produtos e serviços.

As empresas também recebem pressões internas e externas, das comunidades locais, organizações ambientais e associações, bem como de seus próprios empregados. Entretanto,

⁶ Lei nº 6.938/81: Lei Federal que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.

algumas empresas vão além do que a legislação exige, procurando atingir seus objetivos de crescimento econômico e de qualidade ambiental sem perder de vista o crescimento sustentável. Observa F. Oliveira (1999, p. 6) que, apesar da existência de regulamentação sobre emissões ambientais, muitas empresas ainda não possuem um sistema de gerenciamento ambiental. Entretanto, o impacto criado por programas efetivos de gerenciamento ambiental, de segurança e de saúde tem chamado atenção dos executivos. O gerenciamento ambiental foca seu resultado em lucratividade para a organização, com a redução de indenizações a funcionários, minimização na geração de resíduos (poluentes e não-poluentes) e melhorias nos processos produtivos.

Crescimento sustentável, para Bateman (1998, p. 163), “... é crescimento e desenvolvimento econômico que atendem às necessidades atuais da organização sem causar danos às possibilidades das futuras gerações de satisfazerem suas necessidades futuras”. Apesar das pressões de uma legislação vigente que objetiva a preservação do meio ambiente, as empresas cuidam das questões ambientais como uma questão estratégica, controlando os riscos ambientais e a poluição na busca da sustentabilidade ecológica.

Left (2001, p. 15) apresenta reflexões sobre sustentabilidade ecológica, salientando que a mesma “... aparece assim como um critério normativo para a reconstrução da ordem econômica, como uma condição para a sobrevivência humana e um suporte para chegar a um desenvolvimento duradouro, questionando as próprias bases da produção”.

Assim, as empresas podem utilizar estratégias não só para redução de custos e busca de imagem diferenciada no mercado com relação a produtos e vendas, mas também para preservar o meio ambiente visando a uma melhor qualidade de vida para o empregado. Entende-se por estratégia empresarial, segundo Barbieri (2004, p. 111), “o estabelecimento de objetivos e ações que alcancem efeitos no ambiente de negócio em que a empresa atua ou pretende atuar, colocando-a numa posição de vantagem”.

A esse respeito, observa Dalberto (2005, p. 41), que

... as auditorias ambientais junto ao processo produtivo são ferramentas que contribuem para a consolidação da observância contínua da questão ambiental. O pessoal de produção deve comparar a exigência da legislação ambiental com a situação da tecnologia existente no processo produtivo da empresa, a fim de constatar se há ou não conformidades.

A filosofia de gestão ambiental deve ser encarada como um processo contínuo com intensa participação de todos os níveis da organização, de cima para baixo, e partindo da cúpula

diretiva da instituição (ANDRADE, TACHIZAWA e CARVALHO, 2002, p. 93). Para os autores, entende-se como modelo de gestão ambiental “o conjunto de decisões exercidas sob princípios de qualidade ambiental e ecológica preestabelecidos, com a finalidade de atingir e preservar um equilíbrio dinâmico entre objetivos, meios e atividades no âmbito da organização”.

A implementação e operação bem-sucedida de um sistema de gestão ambiental exigem o comprometimento de todos os empregados. Na visão de Tachizawa (2002, p. 144), “... esse comprometimento começa nos níveis gerenciais mais elevados da organização, em que a alta administração estabelece a política ambiental e assegura que o sistema de gestão ambiental seja implementado”.

Importante constatação é feita por Dalberto (2005, p. 21):

... pode-se inferir que as empresas mais bem sucedidas passaram a incorporar ao planejamento estratégico o fator ambiental. A variável ambiental cria uma interdependência de todos os setores da empresa. A gestão ambiental tem requerido uma forma diferenciada de gerir os negócios, oportunizando novos desafios empresariais propulsores de competitividade.

Entende-se por planejamento estratégico, conforme explica Megginson (1998, p. 165), “... as atividades que envolvem a definição da missão da organização, o estabelecimento de seus objetivos e o desenvolvimento de estratégias que possibilitem o sucesso das operações no seu ambiente”.

Segundo Andrade, Tachizawa e Carvalho (2002, pgs. 43 e 64), para cada tipo de organização existe um impacto ambiental específico. De acordo com os autores, no sentido de assegurar a sobrevivência da empresa é que se define a estratégia interna de planejamento organizacional, alinhado às estratégias empresariais e ambientais.

De acordo com Tachizawa (2002, p. 24),

... a gestão ambiental envolve a passagem do pensamento mecanicista para o pensamento sistêmico, no qual um aspecto essencial dessa mudança é que a percepção do mundo como máquina cede lugar à percepção do mundo como sistema vivo. A gestão ambiental é motivada por uma ética ecológica e por uma preocupação com o bem estar das futuras gerações.

Conclui-se que, para uma gestão ambiental ser bem sucedida na empresa, é necessário compromisso e envolvimento, não só dos acionistas, diretores e gerentes, também dos gestores

em todos os níveis e de todos os funcionários da empresa, criando uma política de gestão ambiental transparente, participativa e bem definida, com lideranças pró-ativas, buscando atingir, não só os objetivos de produção e distribuição de bens e serviços, mas também atuar de acordo com uma responsabilidade social, melhoria da qualidade de vida e a preservação do meio ambiente.

2.5 Estrutura da Gestão da Saúde e Segurança do Empregado nas Empresas

As doenças profissionais e os acidentes do trabalho provocam enormes prejuízos às pessoas e às organizações em termos de custos humanos, sociais e financeiros. Chiavenato (2004, p. 430) afirma que as pessoas passam a maior parte de seu tempo na organização, em um local de trabalho que constitui seu *habitat*. Relacionando-se com a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, o autor salienta que:

Administração de Recursos Humanos é uma responsabilidade de linha e uma função de *staff*. Gerentes de linha e especialistas de RH estão envolvidos na Gestão de Pessoas. Além disso, envolve as responsabilidades legais e morais de assegurar um local de trabalho livre de riscos desnecessários e de condições ambientais que possam provocar danos à saúde física e mental das pessoas.

As empresas precisam garantir aos empregados certas condições mínimas, exigidas por lei, que assegurem a saúde e a segurança do empregado no ambiente de trabalho. Para atingir esse objetivo, as empresas precisam se organizar, definindo uma estrutura organizacional que possa atender com eficiência e eficácia a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

De acordo com Bohlander (2005, p. 343), a maioria das empresas possui um programa formal de segurança afirma:

... normalmente o Departamento de Recursos Humanos é responsável pelo programa. Embora o sucesso de um programa de segurança dependa em grande parte dos gerentes e supervisores das áreas operacionais, o departamento de Recursos Humanos costuma coordenar os programas de comunicação e treinamento em segurança, mantém registros de segurança legais e trabalha junto com gerentes e supervisores no esforço cooperativo para tornar o programa um sucesso.

Neste caso, embora os programas de saúde e segurança dos empregados sejam subordinados ao departamento de Recursos Humanos, que também definem as políticas, normas e as diretrizes de gestão, é de fundamental importância o envolvimento e comprometimento dos gerentes, supervisores e empregados em todos os níveis para que as metas e os objetivos da área sejam atingidos.

Nas atividades de gestão da saúde e segurança do trabalho estão incluídas não só as verificações de instalações, condutas de trabalho, proteção e prevenção, mas também as considerações legais que devem ser acompanhadas por profissionais habilitados e competentes. Segundo L. Araújo (2006, p. 196), “... há necessidade da implantação do Sistema de Saúde e Segurança do Trabalho e, por essa razão a seleção de profissionais e a estruturação da unidade competente devem estar muito bem articuladas para a administração desta atividade”.

O uso de programas de incentivos financeiros pode ser utilizado com a finalidade de influenciar nos padrões de comportamento, encorajando os empregados a trabalharem com mais segurança. Cruz (1998, p. 83) destaca:

... o uso e efetividade de incentivos para melhorar o desempenho da segurança dão testemunhos claros à importância dos aspectos mentais na segurança. Com os incentivos vem a mensagem de que há um compromisso da empresa com a segurança. Incentivos são efetivos, quando eles verdadeiramente influenciam os trabalhadores no modo como executam seus trabalhos.

Para obter uma condição favorável a fim de aumentar a produtividade empresarial de uma organização, os empregados, em todos os níveis, precisam ter consciência da importância de um ambiente de trabalho agradável e seguro, objetivando a melhoria dos resultados organizacionais. Segundo Andrade, Tachizawa e Carvalho (2002, p. 168),

“Uma organização, independentemente do setor econômico a que pertença, deve adotar como política de recursos humanos de permanente educação ambiental de seus funcionários, desde o pessoal da alta administração até a base da pirâmide organizacional, constituída pelos empregados do chão-de-fábrica”.

Na visão de Tachizawa (2002, p. 63), um novo modelo de gestão de pessoas está surgindo, baseado em um núcleo central composto de pessoal estratégico e de pessoal complementar constituído de mão-de-obra não especializada. Esse novo modelo gera reflexos no processo de gestão ambiental e de responsabilidade social, demandando novas necessidades em

termos de higiene de segurança no trabalho, treinamento e desenvolvimento de pessoal, planejamento de carreira, estratégias de cargos e salário e clima organizacional, e qualidade de vida.

Para que isto ocorra, segundo Cruz (1998, p. 89), uma gestão eficaz de saúde e segurança ocupacional só é possível com o apoio e o comprometimento de todos. O conhecimento e a experiência da força de trabalho é um recurso valioso para o desenvolvimento e operação da gestão da saúde e segurança ocupacional.

2.6 Gestão de Saúde no Ambiente de Trabalho

Embora as leis que resguardam o bem-estar físico e emocional dos funcionários sejam um incentivo inegável, conforme salienta Bohlander (2005, p.338), muitas empresas são motivadas a fornecer condições de trabalho saudáveis em virtude de sua sensibilidade às necessidades e aos direitos do trabalhador.

Os estudos de Bohlander (2005) demonstram que um ambiente de trabalho agradável pode melhorar o relacionamento interpessoal e a produtividade, bem como reduzir acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal. Observa também L. Araújo (2006, p. 190) que todo empregado deseja exercer suas atividades em organizações que ofereçam condições de trabalho ideais no que diz respeito, principalmente, à saúde e à segurança no ambiente de trabalho.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991⁷, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, no artigo 20, preceitua doença profissional como “... a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social”. Como a própria lei indica, sua elaboração tem a finalidade de proteger a saúde e a segurança do quadro de funcionários, resguardando seu bem-estar físico e emocional e fornecendo condições de trabalho saudáveis.

⁷ Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991: Lei Federal que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Segundo o conceito difundido pela Constituição da Organização Mundial da Saúde – OMS - “Saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas a ausência de doença”. De acordo com Chiavenato (2004, p. 348), a higiene do trabalho está relacionada com a busca de condições de trabalho saudáveis e higiênicas, referindo-se ao conceito como sendo:

... conjunto de normas e procedimentos que visam à proteção da integridade física e mental do trabalhador, preservando-o dos riscos de saúde inerentes às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas. A higiene do trabalho está relacionada com o diagnóstico e com a prevenção de doenças ocupacionais a partir do estudo e controle de duas variáveis: o homem e seu ambiente de trabalho.

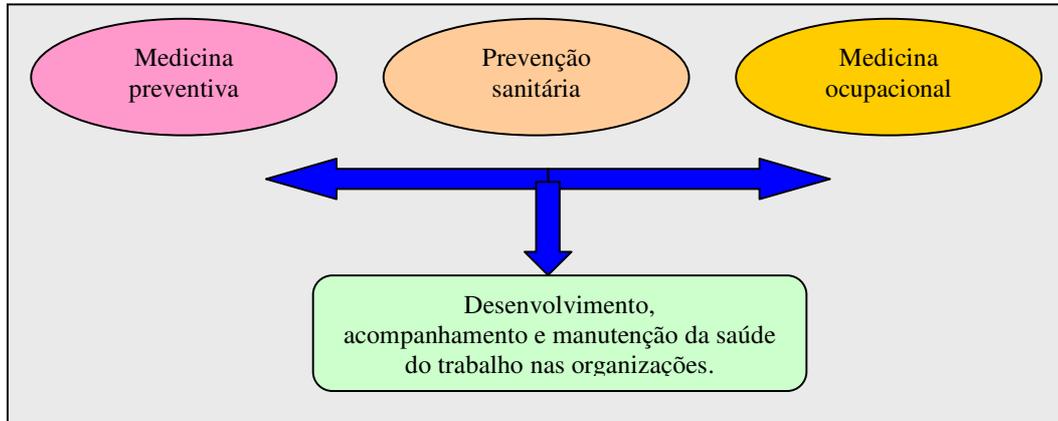
Os trabalhadores, pessoas da organização, desejam exercer suas atividades em organizações que ofereçam condições de trabalho ideais no que diz respeito, principalmente, à saúde e à segurança no ambiente de trabalho. Seria muito interessante se as organizações realmente oferecessem ótimas condições e um ambiente favorável e agradável para o trabalho (L. ARAÚJO , 2006. p. 190). Prosseguindo com as definições, L. Araújo (2006, p. 191) afirma que “... a saúde do trabalho visa manter a integridade física e mental das pessoas com o propósito de permitir o bom exercício das tarefas em um ambiente saudável e propício ao seu desenvolvimento, tanto no cotidiano de suas atribuições, quanto no âmbito de sua atuação”.

Para G. Araújo *apud* Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001, p. 202), os conceitos de saúde no trabalho se relacionam com as três áreas de atuação da saúde do trabalho, que são: Medicina Preventiva; Prevenção Sanitária; e Medicina Ocupacional. O autor faz comentários sobre o tema:

1) Medicina Preventiva: tem por objetivo a prevenção e o controle de doenças que muitas vezes impossibilitam os trabalhadores de exercerem suas atividades. 2) Prevenção sanitária: tem por alvo a vigilância sanitária sobre o ambiente, a fim de não representar riscos à vida, assegurando condições ambientais adequadas aos integrantes da organização, possibilitando a tomada de medidas coercitivas em tempo hábil, impedindo sua proliferação. 3) Medicina ocupacional: objetiva adaptar as pessoas da organização a sua função, prevenindo-as contra os riscos de agentes prejudiciais à saúde.

Conforme demonstrado na Figura 1, a gestão da Medicina preventiva, Prevenção sanitária e a Medicina ocupacional são preponderantes para o desenvolvimento, acompanhamento e manutenção da saúde do trabalho nas organizações.

Figura 1 – Ciclo de Atividade da Saúde do Trabalho



FONTE: L. Araújo (2006, p. 203)

Para L. Araújo (2006, p. 203), com relação ao desenvolvimento, acompanhamento e manutenção da saúde do trabalho nas organizações, os responsáveis pela gestão não podem apenas executar as atividades típicas previstas na legislação vigente. Devem, também, preocupar-se em desenvolver, acompanhar e manter a qualidade de vida no ambiente de trabalho, visando maior eficiência e eficácia na busca dos resultados da empresa, além de preocupar também com o conforto do empregado no local de trabalho.

2.6.1 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

A medicina do trabalho, segundo Carrion (2004, p. 162), compreende o estudo das formas de proteção à saúde do trabalhador enquanto no exercício do trabalho, indicando medidas preventivas (higiene do trabalho) e remediando os efeitos através da medicina do trabalho propriamente dita.

No decorrer da revisão bibliográfica desta pesquisa será citada por várias vezes a Portaria nº 3.214, de 06 de junho de 1978. Esta portaria foi editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego que, por meio das chamadas Normas Regulamentadoras, consolida vários dispositivos referentes à segurança e à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho. Apresenta-se no Quadro 2 a Portaria 3.214/78, com as respectivas Normas Regulamentadoras.

Quadro 2 – Portaria 3.214 de 06 de junho de 1978 – Ministério do Trabalho e Emprego.

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO Normas Regulamentadoras Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, Ministério do Trabalho e Emprego.		
NR-1	DISPOSIÇÕES GERAIS	As normas regulamentadoras – NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.
NR-2	INSPEÇÃO PRÉVIA	Todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, deverá solicitar aprovação de suas instalações ao Órgão regional do MTb.
NR-3	EMBARGO E INTERDIÇÃO	3.1 O Delegado Regional do trabalho ou Delegado do Trabalho Marítimo, conforme o caso, à vista de laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão tomada, com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de acidentes do trabalho e doenças profissionais.
NR-4	SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO.	4.1 As empresas privadas e públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalho – CLT - manterão, obrigatoriamente, serviços especializados em engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.
NR-5	COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES – CIPA.	5.1 a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.
NR-6	EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI	6.1 Para os fins de aplicação desta Norma Regulamentadora - NR, considera-se Equipamento de Proteção individual – EPI - todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no Trabalho.
NR-7	PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL.	7.1 Esta Norma Regulamentadora – NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do programa de Controle Médico de saúde ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus Trabalhadores
NR-8	EDIFICAÇÕES	8.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações, para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham.
NR-9	PROGRAMA DE PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS.	9.1 Esta Norma Regumantadora - NR estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Quadro 2 - Continuação

NR-10	SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE	10.1 Esta Norma Regulamentadora – NR estabelece os requisitos e condições mínimas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade.
NR-11	TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, E ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAS.	11.1 Normas de segurança para operação de elevadores, Guindastes, Transportadores industriais e Máquinas Transportadoras.
NR-12	MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	12.1 Os pisos dos locais de trabalho onde se instalam máquinas e equipamentos devem ser vistoriados e limpos, sempre que apresentarem riscos provenientes de graxas, óleos e outras substâncias, que os tornem escorregadios.
NR-13	CALDEIRAS E VASOS DE PRESSÃO	13.1 Caldeiras a vapor são equipamentos destinados a produzir e cumular vapor sob pressão superior à atmosférica, utilizando qualquer fonte de energia, executando-se os refervedores e equipamentos similares utilizados em unidades de processo.
NR-14	FORNOS	14.1 Os Fornos, para qualquer utilização, devem ser construídos solidamente, revestidos com material refratário de forma que o calor radiante não ultrapasse os limites de tolerância estabelecidos pela Norma Regulamentadora.
NR-15	ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES	15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a: 15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo; 15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio; 15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;
NR-16	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS	16.2 O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30%(trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.
NR-17	ERGONOMIA	17.1 Esta Norma Regulamentadora-NR, visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.
NR-18	CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO	18.1 Esta Norma Regulamentadora-NR estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento de organização, que objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção.
NR-19	EXPLOSIVOS	19.1 Depósitos, manuseios e armazenagem de explosivos.
NR-20	LÍQUIDOS COMBUSTÍVEIS E INFLAMÁVEIS	20.1 Líquidos combustíveis. 20.1.1 Para efeito desta Norma Regulamentadora fica definido “ líquido combustível “ como todo aquele que possua ponto de fulgor igual ou superior a 70° C (setenta graus centígrados) e inferior a 93,3° C (noventa e três graus e três décimos de graus centígrados).
NR-21	TRABALHO A CÉU ABERTO	21.1 Nos trabalhos realizados a céu aberto, é obrigatória a existência de abrigos, ainda que rústicos, capazes de proteger os trabalhadores contra intempéries.

Quadro 2 - Continuação

NR-22	SEGURANÇA E SAUDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO	22.1 Esta Norma Regulamentadora tem por objetivo disciplinar os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento da atividade mineira com a busca permanente da segurança e saúde dos trabalhadores.
NR-23	PROTEÇÃO CONTRA INCENDIOS	23.1 Os locais de trabalho deverão dispor de saídas, em número suficiente e dispostas de modo que aqueles que se encontrem nesses locais possam abandoná-los com rapidez e segurança, em caso de emergência.
NR-24	CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO	24.1 As áreas destinadas aos sanitários deverão atender as dimensões mínimas essenciais. O órgão regional competente em segurança e medicina do trabalho poderá, à vista de perícia local, exigir alterações de metragem que atendam ao mínimo de conforto exigível. É considerada satisfatória a metragem de 1 metro quadrado, para cada sanitário, por 20 operários em atividade.
NR-25	RESÍDUOS INDUSTRIAIS	25.1 Os resíduos gasosos deverão ser eliminados dos locais de trabalho através de métodos, equipamentos ou medidas adequadas, sendo proibido o lançamento ou a liberação nos ambientes de trabalho de quaisquer contaminantes gasosos sob a forma de matéria ou energia, direta ou indiretamente, de forma a serem ultrapassados os limites de tolerância estabelecidos pela Norma Regulamentadora.
NR-26	SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA	26.1 Esta Norma Regulamentadora-NR tem por objetivo fixar as cores que devem ser usados nos locais de trabalho para prevenção de acidentes, identificando os equipamentos de segurança, delimitando áreas, identificando as canalizações empregadas nas indústrias para a condução de líquidos e gases, e advertindo contra riscos.
NR-27	REGISTRO PROFISSIONAL DO TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO NO MINISTERIO DO TRABALHO	27.1 O exercício da profissão de Técnico de Segurança do Trabalho depende de prévio registro no MINISTÉRIO DO TRABALHO, efetuado pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho até que seja instalado o respectivo conselho profissional.
NR-28	FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES	28.1 A fiscalização do cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador será efetuada obedecendo ao disposto nos Decretos nº 55.841, de 15-03-65, nº 97.955, de 26-07-89, no Título VII da CLT e no § 3º do art. 6º da Lei nº 7.855, de 24-10-89, e nesta Norma Regulamentadora.
NR-29	NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAUDE NO TRABALHO PORTUARIO	29.1 Regular a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentados e alcançar as melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.
NR-30	SEGURANÇA E SAUDE NO TRABALHO AQUAVIARIO	30.1 Esta Norma Regulamentadora tem como objetivas a proteção e a regulamentação das condições de segurança e saúde dos trabalhadores aquaviários.

Quadro 2 - Continuação

NR-31	SEGURANÇA E SAÚDE NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA	31.1 Esta Norma Regulamentadora tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquíicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.
NR-32	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE	32.1 Esta Norma Regulamentadora – NR tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, bem como daqueles que exercem atividades de promoção e assistência em geral.
NR-33	SEGURANÇA E SAÚDE NOS TRABALHOS EM ESPAÇOS CONFINADOS	3.1 Objetivo e Definição. 33.1.1 Esta Norma tem como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nestes espaços. 33.1.2 Espaço confinado é qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio.

FONTE: Adaptado pelo autor

Ganha relevo o seguinte trecho da Norma Regulamentadora de nº 9, da Portaria do Ministério do Trabalho, item 9.1.1., da Portaria 3.214, de 08/06/1978⁸:

... estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Na Norma Regulamentadora de nº 9, da Portaria do MTE, nº 3.214, de 08/06/1978, encontra-se a definição dos riscos ambientais, podendo-se observar que é bastante clara e objetiva no que se refere à intensidade e tempo de exposição, uma vez que é de conhecimento as causas destes impactos na saúde do trabalhador e nos negócios da organização. Para efeito desta Norma Regulamentadora, em seu item 9.1.5. “Consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza,

⁸ Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978, Ministério do Trabalho, aprova as Normas Regulamentadoras – NR – Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador”.

Os riscos ambientais, segundo a Norma Regulamentadora de nº 9, classificam-se em riscos físicos, químicos e biológicos.

De acordo com Stonoga (2003, p. 57), podem ainda ser encontrados nos ambientes de trabalho os riscos ergonômicos e os riscos de acidentes (também chamados de mecânicos) e que foram omitidos na NR 9. Stonoga ressalta que os agentes ergonômicos

... são resultantes da má adequação do homem ao ambiente de trabalho e que podem ocasionar não só distúrbios psicológicos ou fisiológicos no empregado como também redução na produtividade e na segurança do trabalho. São espécies de agentes ergonômicos: esforço físico intenso, levantamento e transporte manual de peso, exigência de postura inadequada, controle rígido de produtividade, imposição de ritmos excessivos; trabalhos em turnos de revezamento ou noturno, jornada de trabalho prolongada, monotonia e repetitividade, e outras situações causadoras de estresse físico e/ou psíquico.

Continuando, preconiza Stonoga (2003, p. 58) que os riscos de acidentes ou ergonômicos “são as condições de construção, instalações físicas e funcionamento de uma empresa, assim como as máquinas, equipamentos ou ferramentas que não apresentam adequadas condições de uso”. A NR 17 da Portaria do MTE, nº 3.214, de 08/06/1978 estabelece regras para as condições de trabalho relacionadas com levantamento, transporte e descarga de materiais. A ergonomia, segundo Martins (2001), “é a ciência que estuda as relações do homem com seu trabalho sob o aspecto psicofisiológico”.

Véras (2005, p. 16) enfatiza que investimentos em ergonomia são alocações de recursos em Pesquisa e Desenvolvimento, pela própria natureza do trabalho desenvolvido.

Realizando estudos sobre a exposição do trabalhador em área insalubre, Bottazzine (2001, p. 16) afirma que, para que se possa configurar a exposição do trabalhador como insalubre, é necessário, não apenas a identificação do risco, mas também a avaliação de sua concentração ou intensidade e a mensuração do tempo em que esteja exposto.

2.6.2 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

Pela Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXII) “... é um direito do empregado a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

As empresas estão obrigadas a manter Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, nos quais será necessária a existência de profissionais especializados exigidos em cada empresa, cuja qualificação e número variam conforme o grau de risco da atividade exercida e o número de empregados da empresa. Nos locais de trabalho, devem ser claramente sinalizados os locais de perigo. São os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT). Suas regras são especificadas na NR-4 da Portaria do MTE, nº 3.214, de 08/06/1978. Quanto ao Serviço Especializado em Prevenção de Acidente do Trabalho Rural – SEPATR – é especificado na NR-2 da Portaria 3.067 do Ministério do Trabalho, de 12/4/88.

Ressalta Sússekind (1999, p. 946):

... para zelar pela execução de todas as medidas de segurança e de medicina do trabalho, as empresas são obrigadas, de acordo com as normas expedidas pelo Ministério do Trabalho, a manter serviços especializados, com Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho, Enfermeira ou Auxiliar de Enfermagem.

O exame médico é uma das medidas preventivas de medicina do trabalho, sendo obrigatório, mas sempre por conta do empregador. O empregador deverá, sempre que solicitado, apresentar ao agente de inspeção do trabalho os comprovantes de custeio de todas as despesas com os exames médicos. Os exames devem ser feitos na admissão, na dispensa e periodicamente conforme art. 168, da CLT, com redação da Lei nº 7.855/89).

A NR-4, da Portaria 3.214/78, expedida pelo Ministério do Trabalho, prescreve que

As empresas privadas ou públicas, os órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, manterão obrigatoriamente, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho .

O dimensionamento do SESMT depende da gradação do risco da atividade principal e do número total de empregados existentes no estabelecimento, tendo em vista a natureza da atividade empresarial, tal como especificado nos quadros I e II da NR-4 da Portaria 3.214/78, expedida pelo Ministério do Trabalho.

A NR 7, da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, apresenta maiores esclarecimentos sobre os exames médicos. Para os trabalhadores cujas atividades envolvam os riscos mencionados nos quadros I e II da NR-7, a periodicidade de avaliação dos indicadores biológicos deverá ser, no mínimo, semestral, podendo ser reduzida a critério do médico coordenador, ou por notificação de médico agente da inspeção do trabalho, ou mediante negociação coletiva do trabalho.

A NR 15, da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, no Anexo nº 06, especifica a periodicidade dos exames para os trabalhadores expostos a condições insalubres.

As microempresas estão dispensadas da obrigatoriedade de realização de exames médicos, conforme Decreto nº 90.880/85.

2.7 Gestão da Segurança no Ambiente de Trabalho

Conforme a legislação vigente, as empresas devem fornecer, por lei, condições seguras de proteção e prevenção à saúde e segurança no ambiente de trabalho para seus funcionários. Segundo Bohlander (2005, p. 343),

... para atingir esse objetivo, a maioria delas possui um programa formal de segurança. Normalmente, o departamento de RH é responsável pelo programa. Embora o sucesso de um programa de segurança dependa em grande parte dos gerentes e supervisores das áreas operacionais, o departamento de RH costuma coordenar os programas de comunicação e treinamento em segurança, mantém registros de segurança legais e trabalha junto com gerentes e seus supervisores no esforço cooperativo para tornar o programa um sucesso.

Para um melhor esclarecimento sobre as condições de vida do empregado no ambiente interno de trabalho, estudos realizados por Süsskind (1999, p. 921) confirmam que a finalidade de evitar ou reduzir os riscos no trabalho sempre foi acentuada pelos estudiosos da questão social e das atividades do trabalhador, especialmente porque, a cada dia, com o crescimento no progresso da maquinaria e a invenção de novos instrumentos, aumentavam os riscos

profissionais. Segundo o autor, a prevenção é como a saúde: um bem no qual só reparamos quando o acidente e a moléstia chegam, ou seja:

... do conjunto de medidas preconizadas pela segurança e medicina do trabalho e das que visam à prevenção dos acidentes resultará, sobretudo, um benefício maior para a sociedade, porque não há indenização ou pensão que sane o imenso dano social que é a existência de mutilados cujos defeitos e moléstias poderiam ter sido evitados.

Para a compreensão dos princípios de gestão da segurança no ambiente de trabalho é de grande valia conhecer as definições e conceitos que serão expostos. De acordo com Carrion (2004, p. 159), a segurança e higiene do trabalho são fatores vitais na prevenção de acidentes e na defesa da saúde do empregado, evitando o sofrimento humano e o desperdício econômico lesivo às empresas e ao próprio País. Encontram-se na legislação obrigações por parte do empregador e do empregado relacionadas à segurança e medicina do trabalho.

Segundo L. Araújo (2006, p. 191), “a segurança do trabalho preocupa-se em manter e assegurar que a estrutura da organização e os procedimentos executados durante a jornada de trabalho estejam corretos, ou seja, garantir que as pessoas se encontram em um ambiente seguro”.

De acordo com Marras (2001, p. 208), a “Segurança do Trabalho, também conhecida por Segurança Industrial, tem como preocupações fundamentais: a) a prevenção de acidentes no trabalho; b) a eliminação de causas de acidentes no trabalho”.

Para Ribeiro (2006, p. 205), a segurança do trabalho é, ao mesmo tempo, um imperativo técnico e uma imposição legal. Este autor assim conceitua a segurança do trabalho:

... o conjunto de medidas técnicas, administrativas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, seja pela eliminação de condições inseguras do ambiente, seja pela instrução ou pelo convencimento das pessoas para a implementação de práticas preventivas.

A gestão da segurança do trabalho deve prever uma política clara sobre o assunto, definindo um sistema de procedimentos que regulamente as diretrizes, conduzidas por uma equipe de profissionais competentes. De acordo com Marras (2001, p. 208), é preciso considerar que:

... um programa de prevenção de acidentes deve estar sustentado sob dois aspectos fundamentais: 1) O humano: a preocupação está centrada no bem-estar e na preservação da vida humana do trabalhador no seu horário de trabalho; 2) O econômico: o número de faltas no trabalho causadas por acidentes no trabalho e o custo respectivo para a empresa são tamanhos que a prevenção é, sem dúvida, o melhor caminho a percorrer.

Percebe-se que o emprego da segurança do trabalho é indispensável para o desenvolvimento satisfatório do trabalho. De acordo com Chiavenato (2004, p. 438), segurança do trabalho está relacionada com as condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas. O autor conceitua segurança do trabalho como “o conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando as condições inseguras do ambiente, quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de práticas preventivas”.

De acordo com J. Oliveira (2003, p. 6), deve haver uma preocupação da direção e de todos os gestores em se forçarem às práticas de treinamento em prevenção de acidentes, desvinculadas dos processos produtivos, acreditando que a capacitação do trabalhador para fazer segurança seja a solução mais produtiva na prevenção de acidentes, o que nem sempre ocorre. O treinamento em prevenção de acidentes produz excelentes resultados, não há dúvidas, quando associado à melhoria contínua dos ambientes e da organização do trabalho.

Acentua Martins (2001, 13^o ed., p. 558) que há necessidade de elaboração de normas para melhorar o ambiente de trabalho em seus mais diversos aspectos, de modo que o trabalhador não possa ser prejudicado com agentes nocivos a sua saúde. Para ele, “a segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não se encontrar em condições de prestar serviços ao empregado”.

A segurança do trabalho, segundo Chiavenato (2004, p. 437), envolve três áreas principais de atividade: a) prevenção de acidentes; b) prevenção de incêndios; e c) prevenção de roubos.

a) Prevenção de acidentes:

Chiavenato (2004, p. 438), considerando o acidente de trabalho como um fato súbito, inesperado, imprevisto e não premeditado ou desejado, define acidente do trabalho com sendo “... um fato não premeditado do qual resulta dano considerável”.

Prevenção de acidentes, para L. Araújo (2006, p. 209), “... visa à busca constante de redução e eliminação dos acidentes de trabalho”.

Marras (2001, p. 208) define acidente do trabalho como sendo “... um acontecimento involuntário resultante tanto de um ato inseguro quanto de uma situação *sui generis* que possa causar danos ao trabalhador e à organização que o abriga”.

Os acidentes do trabalho, segundo Chiavenato (2004, p. 437), Araújo (2006, p. 209) e Marras (2001, p. 208), são classificados de acordo com a sua complexidade e lesões que resultam em algumas deficiências de maior ou menor gravidade. Por sua gravidade, os acidentes do trabalho são classificados em:

a.1) Acidente sem afastamento:

Segundo Chiavenato (2004, p. 438), representa a situação em que “... após o acidente, o empregado continua trabalhando e sem qualquer seqüela ou prejuízo considerável. Esse tipo de acidente não provoca afastamento do trabalho e nem é considerado nos cálculos dos coeficientes de frequência e de gravidade”.

L. Araújo (2006, p. 209) complementa o que preconizou Chiavenato (2004), sustentando que “... neste caso a pessoa acidentada tem condições plenas de continuar o seu trabalho no mesmo dia ou um ou dois dias depois sem grandes restrições. Também não entra nos cálculos dos coeficientes de frequência e gravidade ... “

Sobre esse assunto, Marras (2001, p. 208) afirma que acidentes sem afastamento “... são aqueles em que o empregado, após ser medicado ou atendido, retorna imediatamente ao seu posto de trabalho (por exemplo, um pequeno corte num dos dedos, que exija apenas uma assepsia e uma proteção com *band-aid*)”.

a.2) Acidente com afastamento:

Para Chiavenato (2004, p. 438), o acidente com afastamento “... é o que provoca o afastamento do empregado do trabalho”.

Segundo L. Araújo (2006, p. 209), o acidente com afastamento é o “... tipo de acidente que pode resultar em algumas incapacidades que ocasionam o afastamento da pessoa acidentada”.

De acordo com Marras (2001, p. 209) acidentes com afastamento “... são aqueles em que o trabalhador, devido à natureza do ferimento, deve deixar de imediato as suas funções para submeter-se ao tratamento de recuperação”.

Os acidentes com afastamento, segundo Chiavenato (2004, p. 437), L. Araújo (2006, p. 209) e Marras (2001, p. 208), podem ser classificados em:

a.2.1) Incapacidade temporária:

Segundo Chiavenato (2004, p. 438), a incapacidade temporária “... provoca a perda temporária da capacidade para o trabalho e as seqüelas se prolongam por um período menor do que um ano. No retorno ao trabalho, o empregado assume sua função sem qualquer redução da sua capacidade de trabalho”.

Para L. Araújo (2006, p. 209), a incapacidade temporária apresenta a seguinte situação:

... a pessoa acidentada perde temporariamente a sua capacidade física ou mental para o trabalho por um período sempre determinado por médicos da Previdência Social. ... Pode ser um longo período até retornar ao trabalho, e a expectativa é que venha a executar suas atividades normalmente.

De acordo com Marras (2001, p. 209), a incapacidade temporária “... é a perda total da capacidade para o trabalho durante o dia do acidente o que se prolongue por período menor que um ano”.

a.2.2) Incapacidade parcial permanente:

Chiavenato (2004, p. 438) sustenta que a incapacidade parcial ou permanente “... provoca a redução parcial permanente para o trabalho e as seqüelas se prolongam por período maior do que um ano”.

Conforme L. Araújo (2006, p. 210), a incapacidade parcial permanente representa um caso em que “... a pessoa tem a perda de um de seus membros ou parte da visão, o que é fato gerador de uma incapacidade parcial permanente”.

Para Marras (2001, p. 209), incapacidade permanente parcial “... é a redução permanente e parcial da capacidade para o trabalho durante o dia do acidente ou que se prolongue por período menor que um ano”.

a.2.3) Incapacidade permanente total:

Segundo Chiavenato (2004, p. 438), a incapacidade permanente total “.. provoca a perda total, em caráter permanente, da capacidade de trabalho”.

Para L. Araújo (2006, p. 210), a incapacidade permanente total ocorre

se a pessoa acidentada sofre a perda da visão, caracterizando então a incapacidade total permanente, ainda assim a continuidade da pessoa na empresa seria uma decisão do médico da própria empresa. De qualquer maneira, a aposentadoria é um caminho a ser seguido na maioria dos casos dessa natureza.

De acordo com Marras (2001, p. 209), a incapacidade total permanente

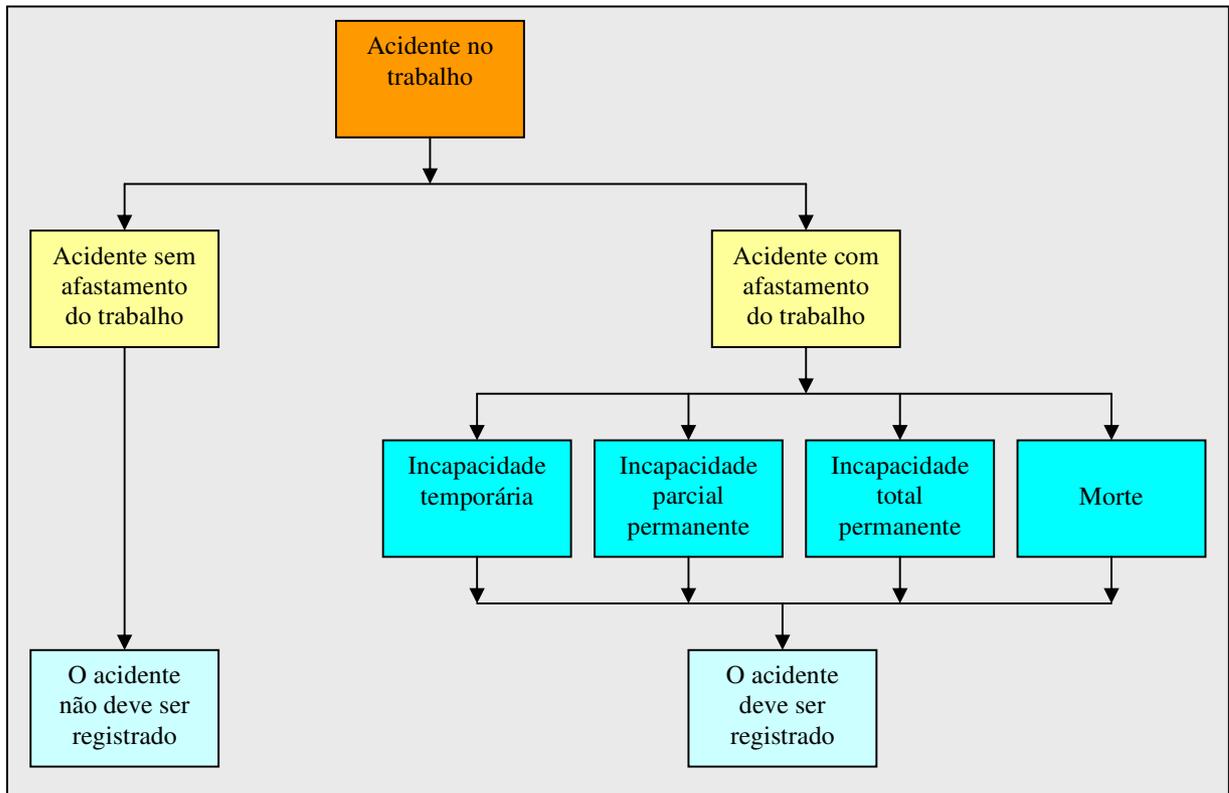
... é a perda total, em caráter definitivo, da capacidade de trabalhar (por exemplo, perda total da visão, perda da visão de um olho com redução em mais da metade da visão do outro; lesões orgânicas que ocasionem a perda de $\frac{3}{4}$ ou mais da capacidade de trabalho etc).

a.2.4) Morte:

De acordo com Chiavenato (2004, p. 438), L. Araújo (2006, p. 210) e Marras (2001, p. 209), ocorre quando o acidente provoca a morte do empregado.

A Figura 2 apresenta uma idéia gráfica da classificação de acidentes no trabalho e quando devem ser registrados para efeito de estatística de acidentes.

Figura 2 – Os Acidentes no Trabalho e sua Classificação



FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p. 439)

b) Prevenção de Incêndios

De acordo com L. Araújo (2006, p. 212), a prevenção de incêndios requer grande atenção dos responsáveis pela segurança das pessoas. Segundo o autor,

... para que a prevenção de incêndios seja eficiente, torna-se necessária a existência de procedimentos fundamentais como o planejamento, o treinamento e a utilização correta dos procedimentos específicos de prevenção e manutenção diária, pois, ao se tratar de pessoas em risco, todo cuidado é pouco, pois as perdas podem ser fatais.

A NR-23 da Portaria 3.214/78, expedida pelo Ministério do Trabalho, prescrevendo sobre proteção contra incêndios, menciona que “... todas as empresas deverão possuir proteção contra incêndio; saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio; e equipamento suficiente para combater o fogo em seu início; pessoas capacitadas no uso correto desses equipamentos”.

c) Prevenção de Roubos

A prevenção contra roubos é também de responsabilidade da segurança. Segundo Marras (2002, p. 228), a segurança patrimonial

... é a área que se dedica a controlar e resguardar o patrimônio da empresa (prédios, instalações, entradas e saídas de pessoas e veículos da empresa etc) e é normalmente formada por um equipe de guardas, vigilantes e vigias, postados em locais estratégicos da organização.

Diante do que foi referenciado pelos autores, além de prevenção de roubos, conclui-se que a segurança do trabalho têm por finalidade prevenir, respectivamente, os acidentes do trabalho, eliminando, neutralizando, se possível, ou reduzindo, quando for o caso, os riscos e as agressões a que estão sujeitos os trabalhadores.

2.7.1 Acidente do Trabalho

Todo acidente, mesmo considerado leve, deve ser investigado pelo supervisor e pela comissão de segurança. Uma investigação busca determinar os fatores que contribuem para o acidente e rever as medidas necessárias para impedir que ele volte a acontecer. Gerentes e funcionários podem tornar-se mais atentos à segurança imediata que às condições de trabalho perigosas para a saúde (BOHLANDER, 2005, p.346).

De acordo com Lacombe (2003, p. 257), “... a segurança é responsabilidade não só do órgão especializado da empresa mais também dos chefes de cada unidade, inclusive dos supervisores de primeira linha. Eles devem ser conscientizados e treinados para educar os subordinados a darem ênfase à segurança”.

Segundo Sússekind (1999, p. 947), é importante para a prevenção de acidentes a conscientização dos empregados em todos os níveis. Enfatiza o autor:

... a conscientização do trabalhador só se fará gradativamente com a ação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, e, mais ainda, quando ela deixar de existir apenas simbolicamente, com a lavratura de atas de reuniões que não se realizaram e que são encaminhadas ao Ministério do Trabalho para cumprir uma formalidade e receber um carimbo, pois jamais serão lidas pelas autoridades.

De acordo com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, o artigo 19 preceitua acidente do trabalho como sendo:

... o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representantes de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Conforme a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 20, considera-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

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

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

§ 1º Não são consideradas como doenças do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente ao grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

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

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista os incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Segundo a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 21, equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III- a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º Não é considerada agravação o complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 86 e parágrafos seguintes, garante ao segurado o auxílio-acidente como indenização após consolidação das lesões decorrente de acidente de qualquer natureza, que resultem seqüelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia. O art. 118 desta Lei garante ainda ao acidentado que “... o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

2.7.2 Causas dos Acidentes no Trabalho

De acordo com Chiavenato (2004, p. 442) e Marras (2001, p. 211), existem duas causas básicas de acidentes no local de trabalho:

a) Condições inseguras:

Chiavenato (2004, p. 442) afirma que as condições inseguras constituem as principais causas de acidentes no trabalho, incluindo fatores como

... equipamento sem proteção, equipamento defeituoso, procedimentos arriscados em máquinas ou equipamentos, armazenamento inseguro, congestionado ou sobrecarregado, iluminação deficiente ou imprópria, ventilação imprópria, temperatura elevada ou baixa no local de trabalho, condições físicas ou mecânicas inseguras que constituem zonas de perigo.

Tratando do mesmo assunto, Marras (2001, p. 211) sustenta que uma condição insegura “é a situação que provoca o acidente: uma escada quebrada ou em más condições de uso, uma pilha de material em desequilíbrio, um ferro pontiagudo em direção à passagem, falta de equipamento de proteção individual, etc)”.

b) Atos inseguros:

Segundo Chiavenato (2004, p. 443), eliminar apenas as condições inseguras é insuficiente, pois as pessoas também causam acidentes. O autor enfatiza que os atos inseguros dos funcionários são:

... carregar materiais pesados de maneira inadequada; trabalhar em velocidades inseguras, muito rápidas ou lentas; utilizar esquemas de segurança que não funcionam; Usar equipamento inseguro ou usá-lo inadequadamente; não usar procedimentos seguros; assumir posições inseguras; subir escadas ou degraus depressa; distrair, negligenciar, brincar, arriscar, correr, pular, saltar, abusar etc.

Segundo Marras (2001, p. 211), o ato inseguro é aquele provocado pelo trabalhador, causando um acidente, como, por exemplo, uma atitude impensada, um movimento errado, etc.

Segundo o autor, os principais motivos que levam um trabalhador a cometer um ato inseguro são “excesso de confiança; cansaço; preocupação; falta de experiência; inadaptação ao trabalho”.

A incidência de acidentes relacionados ao cometimento de erros no trabalho não é pequena no universo dos acidentes registrados e estudados. Milhares de trabalhadores morrem ou mutilam-se todos os anos, no Brasil e em outras partes do mundo, em decorrência de acidentes do trabalho cujas causas vão desde a precariedade das condições físicas do ambiente onde o trabalho se realiza às diversas formas de distorções em suas formas de organização, até os comportamentos inadequados dos trabalhadores, traduzidos em erros comprometedores na execução de suas tarefas (J. OLIVEIRA, 2003, p. 4).

2.7.3 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com Sússekind (1999, p. 949), “... é um órgão paritário, composto de representantes de empregados e do empregador, de acordo com proporção estabelecida na NR-5, Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, e atendendo ao número de trabalhadores do estabelecimento ou empresa”.

Para Marras (2001, p. 215) cabe considerar que:

... não se deve confundir os papéis exercidos nas organizações entre o corpo de segurança industrial e a CIPA: enquanto o primeiro tem funções tipicamente de execução e linha, o outro desempenha um rol específico de assessoria e orientação aos empregados e à empresa, fiscalizando o programa desenvolvido pela equipe técnica de Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho.

Na afirmação de Lacombe (2003, p. 256) há um aspecto interessante quanto ao papel da CIPA, visto que vai além da formalidade de sua existência:

... trata-se de um grupo formal, obrigatório por lei para determinadas empresas dependendo do número de empregados e do tipo de atividade exercida. A CIPA deve propor e mesmo **obrigar a implantação de determinadas medidas com a finalidade de aumentar a segurança no trabalho.** (grifo nosso).

Ainda de acordo com Marras (2001, p. 215), a CIPA

... uma comissão que objetiva controlar ações relativas à higiene, segurança e medicina do trabalho e assessorar a empresa na prevenção ou solução de problemas relacionados à essa

área, enquanto o corpo de segurança da empresa é que responde direta e tecnicamente por essas políticas e programas.

Conforme descreve Carion (2004, p. 162), a segurança do trabalho, por seus aspectos técnicos, em face da ação traumática e não patogênica, pertence não à Medicina, mas à Engenharia do Trabalho, não obstante sua conexidade.

A CIPA constitui uma das Normas Regulamentadoras (NR 5), tendo sido alterada pela Portaria nº 8, de 23 de fevereiro de 1999, do Capítulo V, Título II, da CLT, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. De acordo com o artigo 163 da CLT, é obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, conforme instruções do Ministério de Trabalho que estão contidas na NR 5 da Portaria 3.214/78. Este artigo estabelece que “será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas”.

A CIPA, de acordo com a legislação em vigor, é instituída por estabelecimento que possua mais de vinte empregados, variando o número de participantes conforme o número de empregados e o grau de risco das atividades executadas. A CIPA é constituída de representantes dos empregados, por eles eleitos, e de representantes da empresa. Os membros eleitos pelos empregados não podem ser demitidos sem processo judicial até um ano após o término do mandato.

Em relação às empresas, a NR 5, da Portaria 3.214/78, estabelece no item 5.2:

... devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, ou públicas, sociedade de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

Martins (2001, 13º ed. p. 565) afirma que

... a CIPA tem por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes corridos e solicitando medidas que os previnam, assim como orientando os trabalhadores quanto a sua prevenção.

E nessa linha, afirma Lacombe (2005, p. 256):

... é sabido que nem sempre os funcionários recebem as informações necessárias para agir de maneira segura no trabalho. A CIPA procura atenuar esse problema por meio de cartazes, alertando para os riscos mais comuns. Em casos específicos, porém, se faz necessário treinamento apropriado.

De acordo com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 19, § 3º: “É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular”.

Segundo L. Araújo (2006, p. 196), uma das alternativas que a CIPA tem para alcançar os resultados esperados é de programar palestras, campanhas, com o objetivo de conscientizar a estrutura social que compõe a organização no sentido da prevenção, redução e, até mesmo, da eliminação de acidentes.

Provavelmente, o papel mais importante da gestão e segurança do empregado no ambiente de trabalho seja envolver e motivar gerentes e supervisores, conscientizando-os sobre essas considerações. Afirma Bohlander (2005, p. 343) que:

... a maioria das empresas tem um programa de conscientização da segurança que envolve o uso de vários meios. Palestras sobre segurança, filmes produzidos comercialmente, videocassetes especialmente produzidos e outros meios, como folhetos, são úteis para ensinar e motivar os funcionários a seguir procedimentos de trabalho seguros.

Conclui-se que a prevenção de acidentes é mais um programa educativo, de continuidade e conscientização do empregado do que um programa técnico. Para Marras (2001, p. 208), a prevenção de acidentes no trabalho é:

... um programa de longo prazo que objetiva, antes de tudo, conscientizar o trabalhador a proteger sua própria vida e a dos companheiros por meio de ações mais seguras e de uma reflexão constante sobre a descoberta *a priori* de condições inseguras que possam provocar eventuais acidentes no trabalho.

2.7.4 Estatística sobre Acidentes do Trabalho

O controle estatístico de acidentes de trabalho tem a finalidade de organizar e estudar as informações levantadas nas investigações de acidentes relacionados a saúde e segurança do empregado, que servirão de subsídios para as tomadas de decisões relacionadas à gestão da saúde

e segurança do empregado no ambiente de trabalho. Segundo Zocchio (2002, p. 223), tanto os acidentes como os acidentados são de grande valia para o objetivo de controle estatístico, constituindo-se em um excelente instrumento de trabalho, possibilitando o desempenho da segurança em relação às ocorrências de acidentes, causas de acidentes e divulgação correta sobre o comportamento geral das atividades preventivas.

Explica Lacombe (2003, p. 257):

... o órgão especializado em segurança (CIPA) deve não só treinar o pessoal, mas também auditar as condições em que são realizadas as atividades para assegurar condições seguras de trabalho. a estatística das causas de acidentes e permite atacar os pontos mais freqüentes, visando a elimina-los. Algumas empresas incentivam a segurança por meio de cartazes, de prêmios e da divulgação do número de dias sem acidentes.

De acordo com o INSS – Instituto Nacional de Seguridade social, os acidentes do trabalho registrados são aqueles, cujas comunicações são protocolizadas e caracterizadas pelo INSS, sendo as informações aqui apresentadas do Sistema de Comunicação de Acidentes do Trabalho, com base nas Comunicações de Acidentes do Trabalho – CAT – cadastradas nas agências da previdência Social ou pela *Internet*:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (LEI nº 8.213, de 24/07/1991, art. 19).

Segundo o INSS, os acidentes de trabalho são classificados em:

- a) Acidente típico – acidente decorrente da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado;
- b) Acidente de trajeto – acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado, e vice-versa; e
- c) Doença profissional ou do trabalho – entende-se por doença profissional aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinado ramo de atividade constante do Anexo II do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999; e por doença do trabalho, aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, desde que constante do anexo citado anteriormente.

A empresa deve comunicar o acidente do trabalho, ocorrido com seu empregado, havendo ou não afastamento do trabalho até o primeiro dia útil seguinte ao dia da ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o teto máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada na forma do artigo 286 do Regulamento da Previdência Social – RPS, aprovado pelo Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999.

Os acidentes do trabalho devem ser comunicados por meio da CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho.

De acordo com a Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, artigo 22:

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário-de-contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

§ 1º Da comunicação a que se refere este artigo receberão cópia fiel o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

§ 2º Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública, não prevalecendo nestes casos o prazo previsto neste artigo.

§ 3º A comunicação a que se refere o § 2º não exime a empresa de responsabilidade pela falta do cumprimento do disposto neste artigo.

§ 4º Os sindicatos e entidades representativas de classe poderão acompanhar a cobrança, pela Previdência Social, das multas previstas neste artigo.

A Tabela 1 mostra que no Brasil a estatística relacionada aos acidentes de trabalho demonstra uma tendência de aumento, apresentando uma situação trágica.

Tabela 1 – Quantidade de Acidentes do Trabalho Registrados no Brasil e em Goiás de 2000 a 2005

INDICADORES		QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO REGISTRADOS			
		Típico	Trajeto	Doença do trabalho	Total
Brasil	2000	304.963	39.300	19.605	363.868
	2001	282.965	38.799	18.487	340.251
	2002	323.879	46.881	22.311	393.071
	2003	325.577	49.642	23.858	399.077
	2004	371.482	59.617	27.587	458.956
	2005	393.921	67.456	30.334	491.711
Goiás	2000	5.633	1.194	280	7.107
	2001	6.316	1.133	275	7.724
	2002	7.130	1.416	288	8.834
	2003	8.202	1.611	297	10.110
	2004	9.153	1.875	394	11.422
	2005	9.752	2.037	400	12.189

FONTE: Anuário Estatístico do Ministério da Previdência Social (15/12/2006).
Informações coletadas pelo autor (15/12/2006)

A Tabela 1 apresenta a quantidade de acidentes do trabalho registrados nos anos de 2000 a 2005 no Brasil e no Estado de Goiás, sendo classificados em Acidentes Típicos, Trajeto e Doença do Trabalho. Observa-se que o número de acidentes ocorridos no Brasil, no período mencionado, constitui-se em uma trágica estatística com dados expressivos, demonstrando a gravidade dos índices de acidentes do trabalho em uma tendência crescente.

De acordo com Sússekind (2003, p. 919), as verdadeiras causas de acidentes têm sido apontadas em congressos, seminários e estudos de órgãos da área, como se segue:

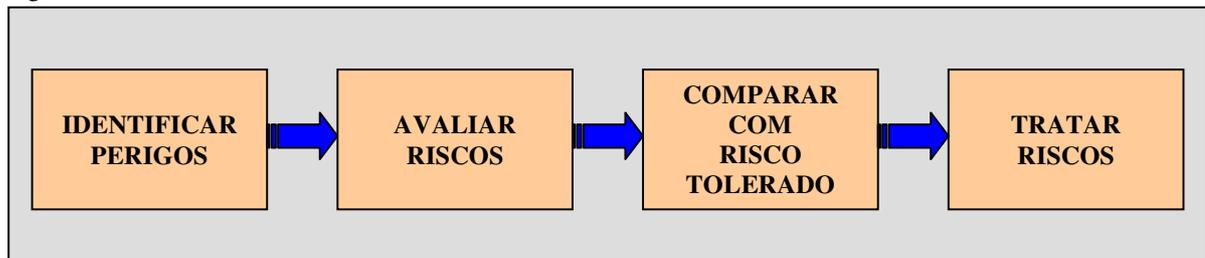
- a) Falta de conscientização de empresários e trabalhadores para a importância da prevenção dos infortúnios do trabalho. Muitos empregados rejeitam o uso de equipamentos individuais de proteção e preferem receber o adicional sobre o salários do que insistir, junto às CIPAs e aos sindicatos, para que a empresa elimine ou neutralize os riscos de acidentes e doenças profissionais. Por seu turno, muitas empresas resistem a reformas do estabelecimento para eliminar ou reduzir os riscos;
- b) Formação profissional inadequada, quase sempre sem transmitir ao trabalhador noções fundamentais de prevenção de acidentes correlacionadas com o ofício ensinado, sobretudo em empresas terceirizadas;
- c) Jornadas de trabalho com horas extraordinárias – circunstâncias agravadas nas grandes cidades por longos períodos de transporte incômodo e fatigante;
- d) Alimentação imprópria e insuficiente;
- e) Prestação de serviço insalubre em jornadas de trabalho concernentes às atividades normais, quando recomendável é o encurtamento do período de trabalho, e não o adicional de salário, a fim de limitar a agressão dos agentes físicos e químicos a níveis de tolerância.

Como se observa, é necessário o envolvimento da empresa e do comprometimento dos gestores e empregados em todos os níveis, na busca de medidas preventivas com a finalidade de reduzir as estatísticas dos acidentes do trabalho.

2.8 Análise e Gerenciamento de Riscos nas Áreas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho

A função da gestão do controle de risco, segundo Cardella (1999, p. 69), tem por objetivo manter os riscos abaixo de valores tolerados. Segundo o autor, o sistema de gestão de riscos é o conjunto de instrumentos que a organização utiliza para planejar, operar e controlar suas atividades no exercício da gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho. O autor considera como instrumentos do sistema de gestão os princípios, política, diretrizes, objetivos, estratégias, metodologia, programas, sistemas organizacionais, sistemas operacionais, devendo ser exercida em todas as fases do ciclo de vida das instalações e dos produtos, como também fazer parte integrante de todas as atividades da organização. Considera o processo de gestão de risco como sendo e descrito pela Figura 3:

Figura 3 – Processo da Gestão de Riscos



FONTE: (CARDELLA, 1999, p. 69)

Na Figura 3, que apresenta o processo de gestão de risco, observa-se que este tem por finalidade fazer análise operacional, identificando as falhas que em geral constituem em perigo de acidente para o empregado no local de trabalho.

Em conformidade da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, aprovada no Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho, o Ministério do Trabalho edita as Normas Regulamentadoras, identificando os riscos

nos ambientes de trabalho. Constam, na NR-9 desta Portaria, algumas observações a respeito do programa de prevenção de riscos ambientais. Esta Norma Regulamentadora estabelece que:

... a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

A análise e gerenciamento de riscos, segundo Ribeiro (2006, p. 191), examina alguns tipos de riscos a que estão sujeitas às atividades de uma fábrica, e que podem trazer graves prejuízos como, por exemplo, a contaminação do produto, morte do empregado e/ou terceiros, danos ao meio ambiente, explosões, incêndios e outros. Como conseqüência, essas ocorrências que dizem respeito à empresa podem envolver a ameaça a vidas humanas, perda de confiança do público e outras.

As análises do ambiente de trabalho e do processo produtivo são muito importantes na prevenção de acidentes e podem ter uma variação enorme. Um mesmo produto fabricado por processos diferentes pode apresentar uma série de itens não semelhantes a serem considerados. Cada processo de produção, cada ambiente de trabalho apresenta um universo característico, com peculiaridades no desenvolvimento da tarefa executada, na maquinaria, nas matérias-primas e insumos utilizados e em outros itens, somando um todo que constitui um local singular a ser estudado (STONOGA, 2003, p. 23).

Além dos possíveis impactos decorrentes da má utilização e ausência de permanente controle nos níveis de temperatura, iluminação e ruído, elementos esses pertencentes ao ambiente de trabalho, as pessoas na organização encontram-se em meio a riscos oriundo do próprio ambiente de trabalho que, além de causar sérios danos à saúde do empregado, poderão afetar mais adiante os resultados financeiros das organizações (L. ARAÚJO, 2006, p. 205).

Sobre o meio ambiente de trabalho, visando prevenir e limitar os riscos, a Convenção 148 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, prescreve em seu artigo 4º que “... a legislação nacional deverá dispor a adoção de medidas no lugar de trabalho para prevenir os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, o ruído e as vibrações e para proteger os trabalhadores contra tais riscos”.

Outra importante Convenção da OIT que trata dos riscos relacionados ao meio ambiente é a de número 155 que, em seu art. 4º, item 2, preceitua:

... esta política terá por objetivo prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade de trabalho ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida em que seja razoável e factível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

A Convenção 161 é a terceira das três importantes convenções que tratam da saúde dos trabalhadores, sendo que todas elas foram ratificadas no Brasil. Esta, especificamente, trata dos serviços de saúde no trabalho.

De acordo com Stonoga (2003, p. 59), a metodologia básica para análise de riscos consiste em identificar perigos, avaliar os riscos associados e exercer ações de controle. O risco pode ser definido e avaliado pelo produto de dois fatores: frequência e consequência do evento perigoso. Afirma ainda Stonoga que os métodos podem ser dirigidos para avaliação quantitativa, semiquantitativa e qualitativa de riscos. Os métodos de análise de riscos, de acordo com Stonoga (2001, p. 59), podem ser do tipo retrospectivos e prospectivos conforme apresentado no Quadro 3, a seguir:

Quadro 3 – Métodos de Análise de Riscos

MÉTODOS DE ANÁLISE DE RISCOS	
RETROSPECTIVOS	PROSPECTIVOS
Modelo das pedras de dominó de Heinrich	Análise preliminar de riscos
Modelo das nuvens causais	Método HAZOP
Espinha de peixe	Análise de modos de falhas e efeitos
Árvore de falhas e erros	<i>WHAT if</i> – E Se
Modelo energético seqüencial	Lista de verificação ou <i>checklist</i>
Modelo de risco aceitado	Análise de causa e efeito
Técnica de incidentes críticos	Mapa de risco
Análise pela árvore de causas	Análise da segurança do trabalho
Análise da árvore de falhas	Análise da ação errada
Registro e análise de ocorrências	Técnicas de trabalho em grupo
	Inspeções de segurança
	Análise de segurança baseada no método de análise de fluxo (OTIDA)

FONTE: (STONOGA, 2003, p.60)

Conclui-se que a análise de risco tem como finalidade a melhoria da segurança do trabalho, identificando as falhas da segurança nos processos de trabalho com o objetivo de prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais. São identificadas as falhas que colocam em perigo não só os empregados que estão trabalhando, mas também máquinas, equipamentos e materiais que fazem parte de uma fase operacional em que o empregados esteja envolvido.

2.8.1 Riscos no Ambiente de Trabalho

As pessoas que trabalham nas empresas estão sempre expostas a riscos que se encontram no próprio ambiente de trabalho, que podem, além de prejudicar a saúde e a segurança do empregado, ocasionar prejuízos.

A NR-9, da Portaria nº 3.214/78, tendo como objeto o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, traz algumas observações sobre o programa de riscos ambientais:

... consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador;

Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infra-som e ultra-som;

Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza da atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvido pelo organismo através da pele ou por ingestão;

Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

Com relação aos ambientes sem riscos físicos, Araújo L. (2006, p. 206) cita como exemplo as pessoas trabalhando diariamente em seus locais de trabalho com boa iluminação, com temperatura agradável ou plenamente suportável e com baixo nível de ruídos.

Com relação aos riscos químicos, L. Araújo (2006, p. 206, 207) preconiza que a empresa deve estar atenta para o ambiente de trabalho no qual há a presença de agentes químicos, uma vez que os empregados estão diariamente expostos às condições ambientais, respirando o mesmo ar, ingerindo alimentos, mantendo contatos com papéis, pessoas e com agentes químicos, dependendo da atividade da empresa.

Com relação a riscos biológicos, L. Araújo (2006, p. 207) exemplifica que o empregado pode sofrer um pequeno corte em um acidente ocorrido no ambiente e ser infectado no ambiente de trabalho. Este empregado pode ter estado em contato com agentes biológicos, tais com bactérias, vírus, fungos, bacilos, parasitas, etc.

A teoria do risco de acidente do trabalho aponta, como os principais agentes de risco ocupacionais, os físicos, mecânicos, biológicos, ergonômicos (considerados a partir da Segunda Guerra Mundial, seriam as condições de adequação dos instrumentos de trabalho ao homem) e, mais recentemente, os riscos psicossociais, em razão da crescente exposição do trabalhador a situações de tensão e estresse no trabalho (TEIXEIRA & FREITAS, 2003, p. 5).

2.8.2 Condições Ambientais no Ambiente Físico de Trabalho

Para L. Araújo (2006, p. 191), quando se menciona as condições ambientais, está se referindo a variáveis exigidas e incluídas no ambiente de trabalho, ou seja, às pessoas da organização que estão diariamente sob ação dessas variáveis. Essas variáveis, segundo L. Araújo (2006, p. 191) e Chiavenato (2004, p. 350), sob as quais as pessoas são influenciadas, são a iluminação, o ruído, a temperatura, etc. A seguir são apresentadas descrições dessas variáveis.

a) Iluminação:

Quanto a esse aspecto afirma L. Araújo (2006,p.204):

... é crescente a importância da preocupação com a iluminação no ambiente de trabalho, já que é possível conciliar a redução de acidentes e erros de produção com o bem-estar das pessoas da organização, desde que a iluminação obedeça a critérios técnicos. Por outro lado, se há uma iluminação equivocada, esta poderá acarretar diversos problemas individuais, como, por exemplo, a cefaléia, fadigas e problemas oculares.

Segundo Chiavenato (2004, p. 350), um sistema de iluminação deve ser suficiente para cada tipo de trabalho, como também ser constante e uniformemente distribuída de modo a evitar a fadiga dos olhos. Para o autor, “a iluminação refere-se à quantidade de luminosidade que incide no local de trabalho do empregado. Não se trata da iluminação geral, mas a quantidade de luz no ponto focal do trabalho”.

O Quadro 4 apresenta os níveis mínimos de iluminação para tarefas visuais:

Quadro 4 – Níveis de Iluminação para Tarefas Visuais

CLASSES	LUXES
1. Tarefas visuais variáveis e simples	250 a 500
2. Observação contínua de detalhes	500 a 1.000
3. Tarefas visuais contínuas e de precisão	1.000 a 2.000
4. Trabalhos muito delicados e de detalhes	+ de 2.000

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p. 350)

Conclui-se que é muito importante manter os níveis mínimos de iluminação para tarefas visuais, uma vez que o desconforto da iluminação inadequada pode causar riscos de

acidentes, prejudicando também a qualidade e os negócios da empresa. A iluminação adequada, tanto qualitativa quanto quantitativamente, é de grande importância para a execução segura e precisa das tarefas humanas. O assunto é tratado pela NR-17 da Portaria 3.214/78, do Ministério do Trabalho e Emprego.

b) Ruído:

Chiavenato (2004, p. 350) afirma a esses respeito:

... o ruído é considerado um som ou barulho indesejável. O som tem duas características principais: a frequência e a intensidade. A frequência do som é o número de vibrações por segundo, emitidas pela fonte de ruído, e é medida em ciclos por segundo (cps). A intensidade do som é medida por decibéis (db). A exposição prolongada a níveis elevados de ruído produz, de certa forma, perda de audição, proporcional ao tempo de exposição.

L. Araújo (2006, p. 204), considera ruído:

... como sendo um certo barulho desagradável que nos traz algum desconforto e, até mesmo, causa irritabilidade. Genericamente, os ruídos industriais podem ser contínuos, intermitentes ou variáveis. Os ruídos contínuos pode ser exemplificados por meio dos sons realizados por máquinas diversas e os ruídos intermitentes são identificados pela utilização de forjas ou prensas. Os ruídos variáveis são mais constantes e estão presentes em nosso cotidiano, ao conversarmos com nossos amigos em casa ou no simples manuseio de materiais.

O Quadro 5 apresenta os níveis gerais de ruído:

Quadro 5 – Níveis Gerais de Ruído

TIPO DE SOM	DECIBÉIS
Menor vibração sonora audível	1
Murmúrio	30
Conversação normal	50
Tráfego intenso	70
Início da fadiga causada por barulho	75
Ruídos industriais externos	80
Apitos e sirenes	85
Escapamentos de caminhões	90
Começo da perda de audição	100
Máquinas de estanqueamento	110
Serrarias	115
Limiar do estrondo doloroso	120

FONTE: (CHIAVENATO, 2004, p. 351)

Como se pode observar, o Quadro 5 apresenta os tipos de sons com os respectivos níveis máximos de tolerâncias, que são a intensidade do som. O ruído é um agente nocivo à saúde, freqüente nos ambiente de trabalho, que pode ser responsável por várias doenças contribuindo para o aumento do número de acidentes do trabalho. O assunto é tratado na NR – 15 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego.

c) Temperatura:

Dependendo da atividade, o empregado fica exposto diariamente ou por um determinado período de tempo a temperaturas variadas. Chiavenato (2004, p. 351) lembra que:

... existem cargos cujo local de trabalho se caracteriza por elevadas temperaturas, como é o caso da proximidade de fornos de siderurgia e de cerâmica, de forjarias etc., nos quais os ocupantes precisam vestir roupas adequadas para proteger sua saúde. Em outro extremo, existem cargos cujo local de trabalho impõe temperaturas baixíssimas, como em frigoríficos, que exigem roupas adequadas para proteção.

Diferentes tipos de temperaturas a que o empregado fica exposto, segundo L. Araújo (2006, p. 205), em alguns casos, podem causar fadigas e outros problemas de saúde e, conseqüentemente, redução na qualidade do trabalho, refletindo nos negócios da empresa.

2.9 Gerenciamento de Indicadores de Desempenho nas Áreas de Saúde e Segurança no Ambiente de Trabalho

O processo de controle é utilizado nas empresas para assegurar que o desempenho real alcance os padrões que foram previamente estabelecidos, facilitando aos responsáveis a comparação dos resultados e tomada de decisões. Padrão, para Megginson (1998, p. 472), é uma “... unidade de medida que pode servir como ponto de referência para avaliar resultados”.

Um sistema de controle, para ser eficaz, deve acompanhar se as atividades são realizadas de maneira que atenda aos objetivos da organização. Nos estudos realizados por Robbins (2004, p.281) pode-se verificar que o:

... controle é uma função administrativa que envolve o processo de monitoramento das atividades para se ter certeza de que elas estão sendo realizadas como planejado e para

corrigir qualquer desvio significativo. Os gerentes não conseguem realmente saber se as suas unidades estão ou não tendo um desempenho adequado até que tenham avaliado quais atividades foram feitas e tenha comparado o desempenho real com o padrão desejado.

Os controles indicam os caminhos a serem seguidos, se o caminho está correto ou não, ou se deve corrigir os erros. As organizações precisam dos controles gerenciais para as tomadas de decisões, para que os planos estabelecidos sejam cumpridos. Para Megginson (1998, p. 466), “Controle é o processo de se assegurar que os objetivos organizacionais e administrativos sejam alcançados”. Os controles comparam os resultados reais com os padrões.

Para D. Oliveira (2002, p. 438) controle é:

... uma função do processo administrativo que, mediante a comparação com padrões previamente estabelecidos, procura medir e avaliar o desempenho e o resultado das ações, com a finalidade de realimentar os tomadores de decisões, de forma que possam corrigir ou reforçar esse desempenho ou interferir em funções do processo administrativo, para assegurar que os resultados satisfaçam aos desafios e aos objetivos estabelecidos.

Conforme visto anteriormente, controlar é uma das funções da administração que monitora o progresso e implementa as mudanças necessárias para assegurar que os objetivos sejam atingidos. As atividades específicas de controle, de acordo com Bateman (1998, p.29) são:

... estabelecer padrões de desempenho que indiquem o progresso rumo aos objetivos de longo prazo; monitorar o desempenho de pessoas e unidades pela coleta de dados de desempenho; fornecer às pessoas *feedback* ou informação sobre seu progresso; identificar problemas pela comparação entre dados de desempenho e os padrões; e executar ações para corrigir problemas.

A análise da melhoria do desempenho envolve a criação de indicadores com a finalidade de avaliar os resultados atingidos, comparando-os com os padrões estabelecidos. Segundo Tachizawa (2006, p. 353), “... um conjunto de indicadores vinculados aos processos produtivos e de apoio e do desempenho da organização em sua totalidade representa uma base clara e objetiva para alinhar todas as atividades com as metas de gestão ambiental e de responsabilidade social”.

Um programa de segurança no trabalho, segundo Chiavenato (2004, p. 437), requer, dentre outras, o estabelecimento de um sistema de indicadores e estatísticas de acidentes, como também do desenvolvimento de sistemas de relatórios de providências.

Segundo Stonoga (2003), os indicadores gerais de saúde têm por objetivo coletar de maneira generalizada o estado de saúde do trabalhador. Podem servir como um alerta para que o trabalhador revele se tem indício de algum fato que denote um problema de saúde, para posteriormente ser encaminhado para uma análise, que deve ser efetuada pelo médico do trabalho.

Tachizawa (2006, p. 353) e Chiavenato (2004, p. 437) discorrem sobre a importância da utilização de indicadores para uma gestão eficiente e eficaz do ambiente de trabalho. Andrade (2002, p. 139), referenciando sobre o assunto, sustenta que:

... os indicadores ambientais destinam-se a avaliar a empresa como uma organização geradora de produtos e/ou prestadora de serviços a seus clientes atuais e potenciais, por meio da mensuração dos parâmetros estratégicos, principalmente em seu processo de interação com o meio ambiente externo.

Na visão de Tauk (1995, p. 18), indicadores ambientais “são variáveis, específicas a cada fator ambiental, que permitem as aferições das oscilações de comportamento e/ou de funcionalidade do fator, tornando-se o elemento mais adequado para a análise qualitativa e quantitativa das variações de qualidade ambiental de um ecossistema”.

As áreas que pagam insalubridade ou periculosidade a seus trabalhadores, segundo Vêras (2005, p. 19), são locais que merecem um estudo para verificar a possibilidade de realização de projeto ergonômico, a fim de torná-las mais adequadas às características humanas, inclusive verificando a possibilidade de torná-las mais seguras.

2.9.1 Indicadores de Acidentes de Trabalho

A finalidade de se abordar o tema na gestão da saúde e segurança do trabalho verifica-se em função da importância na definição de parâmetros mínimos de avaliação e acompanhamento, gerando mudanças significativas e melhorias na performance, estimulando a criatividade, identificando e desenvolvendo pessoas na busca de melhores resultados. Boog (2002, p. 271) salienta que:

... independentemente de onde se localize a responsabilidade por saúde ocupacional e segurança do trabalho, em RH/ e/ou em outras áreas, a gestão preventiva de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais deve ser um objetivo primário dos gestores da organização em função da preservação da vida saudável, aumento da produtividade, conseqüente redução de despesas, de horas pagas e não trabalhadas.

A VI Conferência Internacional de Estatística do Trabalho estabeleceu em 1947 dois coeficientes para medir, controlar e avaliar os acidentes no trabalho: o coeficiente de frequência (CF) e o coeficiente de gravidade (CG). Ambos os coeficientes são utilizados em todos os países, permitindo comparações internacionais, além de comparações entre organizações de diferentes ramos de atividade (CHIAVENATO, 2004, p. 439).

De acordo com Chiavenato (2004, p. 439) e L. Araújo (2006, p. 211), normalmente são conhecidos esses coeficientes que contribuem para a elaboração de programas de prevenção, que são os Coeficientes de Frequência (CF) e o Coeficiente de Gravidade (CG).

- a) Coeficiente de frequência (CF) significa o número de acidentes com afastamento ocorrido em cada um milhão de homens/horas trabalhadas durante o período e tempo considerado. Esse período pode ser mensal ou anual. É um índice que relaciona o número de acidentes com cada um milhão de horas/homens trabalhadas a fim de proporcionar comparações estatísticas com todos os tipos e tamanhos de organizações.

A seguir, apresenta a fórmula para o cálculo do Coeficiente de Frequência:

Fórmula 1 – Cálculo do Coeficiente de Frequência

$$CF = \frac{N^{\circ} \text{ de acidentes com afastamento} \times 1.000.000}{N^{\circ} \text{ de homens/ horas trabalhadas}}$$

- b) Coeficiente de gravidade (CG) significa o número de dias perdidos e computados em cada um milhão de homens/horas trabalhadas, durante o período de tempo considerado. Esse período também pode ser mensal ou anual. É um índice que relaciona o tempo de afastamento em cada um milhão de horas/homens trabalhadas, a fim de permitir comparações com outros tipos e tamanhos de organizações.

Apresenta-se, a seguir, a fórmula para o cálculo do Coeficiente de Gravidade:

Fórmula 2 – Cálculo do Coeficiente de Gravidade

$$CG = \frac{(N^{\circ} \text{ de dias perdidos} + N^{\circ} \text{ de dias computados}) \times 1.000.000}{N^{\circ} \text{ homens/horas trabalhadas}}$$

2.10 Considerações parciais a respeito do capítulo

Este capítulo visou estabelecer uma fundamentação teórica, sobre a qual se erigiu o embasamento para construir o modelo teórico, iniciando com os conceitos de Organização, Administração, Gestão Ambiental e, mais detalhadamente, os conceitos relacionados à Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho, com a finalidade de verificar sua aplicabilidade no caso estudado.

Observa-se que, com a apresentação destes conceitos introdutórios constantes neste trabalho, é crucial na empresa a existência de um programa de gestão da saúde e segurança que vise à criação de uma cultura na melhoria da segurança ocupacional, ficando claro que a prática da prevenção nas empresas é necessariamente um trabalho de equipe com responsabilidades mútuas de empregado e empregador, visando à garantia da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

A partir do exposto neste capítulo é importante ressaltar que, embora no referencial teórico constem também leis, normas e decretos governamentais, a pesquisa não é prescritiva, uma vez que está referendada por pensamentos, argumentos e críticas de pesquisadores.

No próximo capítulo apresenta-se a metodologia de pesquisa, sua abordagem, o objeto da pesquisa, o perfil da empresa pesquisada e a delimitação da pesquisa.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para realização do estudo, compreendendo a abordagem, objeto, perfil da empresa pesquisada, delimitação da pesquisa, método, estruturação do modelo teórico, protocolo da pesquisa, critérios de inclusão e exclusão, riscos e benefícios para os sujeitos.

3.1 Abordagem da Pesquisa

Sob o ponto de vista metodológico, utiliza-se como abordagem de pesquisa o método de Estudo de Caso único, com o propósito descritivo e exploratório, com evidências quantitativas e qualitativas para tratar as proposições iniciais do estudo. Portanto, tendo a pesquisa o propósito exploratório, não haverá inferências ou significância estatística.

Propõe-se o método de estudo de caso único como estratégia de pesquisa porque, segundo Yin (2005, p. 36), representa uma maneira de investigar um tópico empírico, seguindo-se um conjunto de procedimentos pré-estabelecidos. Para ele “... um estudo de caso é uma investigação empírica que estuda um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

A partir da questão geral da pesquisa, verifica-se a necessidade de um envolvimento mais aprofundado do pesquisador em relação aos fenômenos estudados, ou seja, no caso específico desta dissertação, os processos de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

Além disso, a concepção do trabalho envolve um estudo contemporâneo de presença direta do pesquisador próximo ao fenômeno estudado.

3.2 O Objeto da Pesquisa

O objeto do estudo está dirigido à gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente interno, concentrado nas áreas da administração e da produção de uma organização da indústria farmacêutica, considerando apenas os empregados efetivamente contratados, como

também as estratégias e ações focadas na tecnologia de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

Como objeto de estudo, a pesquisa adotou o Laboratório Teuto S/A, localizado no Município de Anápolis, em Goiás, para realizar esta pesquisa, em virtude de representar um objeto de estudo suficientemente rico para coleta de evidências necessárias para responder às questões da pesquisa, levantadas na introdução deste trabalho, na seção 1.2, que descreveu o problema de pesquisa.

De acordo com o objeto de estudo deste trabalho, trata-se de uma empresa que utiliza equipamentos de última geração, totalmente automatizados, aliados às mais rigorosas técnicas de produção exigidas pela Organização Mundial da Saúde, além de ser atestada por vários certificados internacionais de qualidade e boas práticas de fabricação.

A empresa conta com uma estrutura composta de funcionários com funções para exercer a tecnologia de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho. A estrutura é formada pelos seguintes cargos: Gerente de Recursos Humanos, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho e Técnico de Segurança do Trabalho.

Contextualizando a gestão da saúde e segurança no trabalho, verifica-se que o Laboratório Teuto S/A possui alguns importantes projetos implementados, cabendo destacar o “Projeto Fábrica Segura”. Este projeto tem como objetivo uma política de segurança, com a finalidade de conscientizar todos os empregados por meio de treinamentos quinzenais, criando uma cultura de prevenção nas áreas da saúde, segurança e meio ambiente.

Diante do que foi exposto em relação à organização onde se realizará o estudo, verifica-se aderência com os objetivos propostos na pesquisa.

3.3 Delineamento do Perfil da Empresa Pesquisada

O Laboratório Teuto S/A iniciou suas atividades em 1947, quando foi fundado o Instituto Farmacêutico Teuto Brasileiro. Em 1966 a empresa Rical, em Belo Horizonte, (Representações Industrial e Comercial Americana Ltda) adquiriu o controle do Laboratório Teuto Brasileiro S/A. Em janeiro de 1973, o Laboratório Teuto S/A inaugurou sua sede de 12 mil metros quadrados de área construída no Distrito Agro-Industrial de Anápolis/Goiás.

Em 1997, sua linha de produtos era formada por mais de 170 apresentações farmacêuticas, já com uma planta ocupando um espaço de 26 mil metros quadrados. Apresenta-se, no Anexo A, a Planta Industrial do Laboratório Teuto S/A com sua visão industrial recente.

O Laboratório Teuto S/A possui um departamento responsável pelo controle da qualidade de seus produtos que, mesmo depois de embalados, os medicamentos são checados novamente para se saber se estão de acordo como padrão GMP (*Good Manufacturing Production*)⁹ de qualidade. Somente após esse procedimento é que eles chegam ao consumidor.

O Laboratório Teuto S/A utiliza equipamentos alinhados com as técnicas de produção exigidas pela Organização Mundial da Saúde. Possui vários certificados internacionais de qualidade e boas práticas de fabricação.

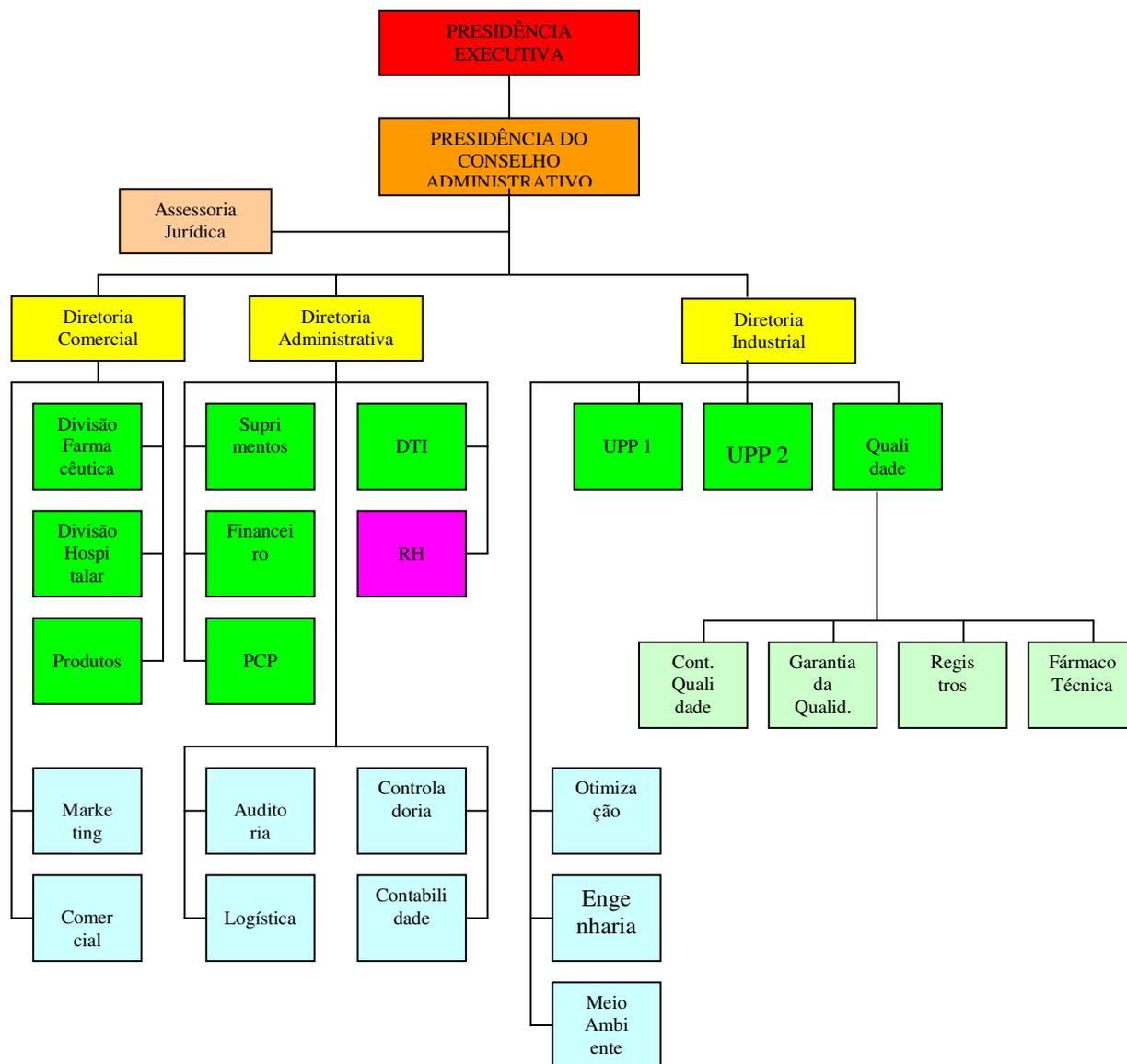
3.3.1 Organograma do Laboratório Teuto S/A

É apresentado, na Figura 4, o desenho organizacional do Laboratório Teuto S/A, demonstrando-se configuração global dos cargos e inter-relações entre as funções dentro da organização. No organograma, verifica-se que cada quadro representa uma função administrativa dentro da empresa, e cada linha representa a natureza da relação entre as funções. No gráfico organizacional da figura, denota-se uma empresa departamentalizada por funções, representada por um conselho administrativo formado pelos acionistas, sendo representado por um presidente executivo, o qual é responsável por fazer cumprir as deliberações do colegiado.

Observa-se, pelo organograma da empresa, a existência de uma área responsável pela gestão dos recursos humanos formada pelos seguintes subsistemas: Recrutamento e Seleção, Desenvolvimento de Pessoal, Benefícios, Administração de Pessoal, seguida pelo setor de Segurança e Medicina do Trabalho, o qual é responsável pela gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho da empresa.

⁹ GMP (*Good Manufacturing Production*)⁹ para o Laboratório Teuto S/A é a BPF (Boas Práticas de Fabricação), que é o conjunto de exigências técnicas e legais a serem obedecidas em todos os aspectos envolvidos na obtenção de um produto, de modo que ele venha a atender os padrões de qualidade, segurança e eficácia, exigidos para o fim a que se destina.

Figura 4 – Organograma do Laboratório Teuto S/A



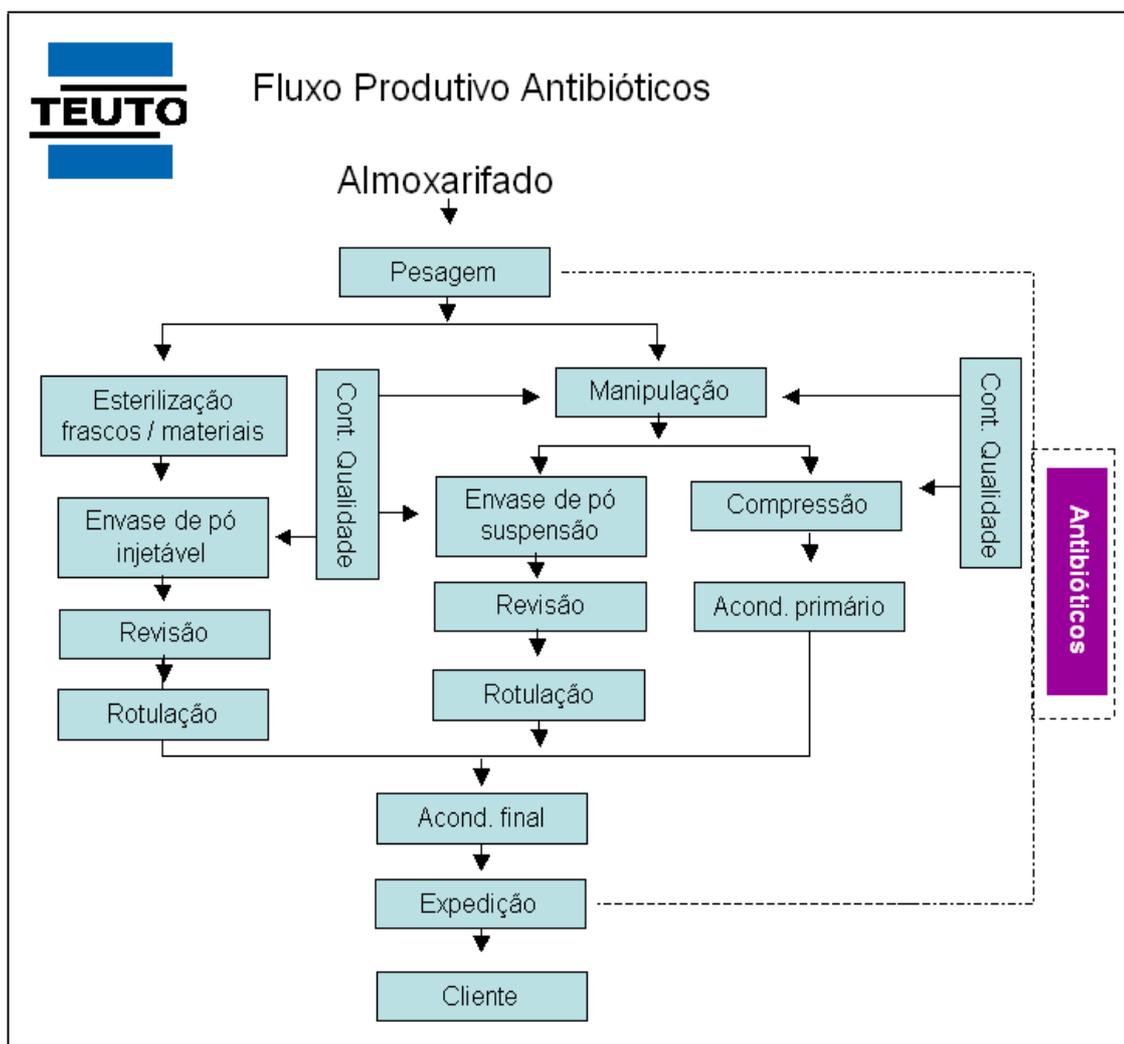
FONTE: Laboratório Teuto S/A – SESMT

3.3.2 O Fluxo Produtivo

O processo produtivo do Laboratório Teuto S/A está dividido basicamente em sete setores. O setor de sólidos, compreendendo os comprimidos, as drágeas e as cápsulas, o de semi-sólidos (responsável pela fabricação de pomadas e cremes diversos), o de líquidos orais, o de injetáveis, o de antibióticos, o de controle de qualidade e o setor de desenvolvimento farmacotécnico.

Na Figura 5-A está representado o fluxo produtivo do Setor de Antibióticos para os Produtos Pós Injetáveis, e para os Comprimidos, Cápsulas e Pós Suspensão, conforme se segue:

Figura 5-A – Fluxo Produtivo de Antibióticos.



FONTE: Laboratório Teuto S/A - SESMT – fevereiro/2007

A seguir, apresenta-se a descrição das etapas do fluxo produtivo de Antibióticos para Produtos Injetáveis¹⁰. Neste setor, existem os seguintes processos:

- Pesagem: Significa o fracionamento dos insumos que compõem a lista de materiais;
- Manipulação: Parte do processo produtivo que trata da mistura dos insumos e todos os demais procedimentos para preparação do medicamento. Neste caso, são manipulados em tanques;
- Envase¹¹: Os líquidos são acondicionados em sua embalagem primária (ampolas). Estas ampolas podem vir com os dados do produto impressos ou podem ser rotuladas;
- Revisão de Ampolas: As ampolas de vidro são rigorosamente revisadas por equipamentos que possuem sensores capazes de detectar qualquer impureza imperceptível a olho nu. Estas são automaticamente descartadas;
- Acondicionamento Final: Os produtos são acondicionados em sua embalagem secundária e terciária, neste caso berços de PVC¹² (para ampolas); cartonagens e caixas de papelão comum a todos os produtos, independente de sua fórmula farmacêutica;
- Expedição: Local onde são emitidas notas fiscais de venda e expedidos produtos para os distribuidores.
- Cliente: A partir dos distribuidores, os produtos são enviados para os pontos de vendas, neste caso, as diversas farmácias em todo o Brasil.

¹⁰ Fluxo Produtivo de Antibióticos para Produtos Injetáveis: Em todas as etapas realizadas no fluxo produtivo de antibióticos para produtos injetáveis, há a atuação do controle de qualidade, para certificar que o produto está em perfeitas condições para que se realize a próxima fase de produção. O setor produtivo fica aguardando a liberação, prosseguindo a produção somente após finalização das análises do controle de qualidade.

¹¹ Envase: é uma etapa do processo produtivo que coloca o princípio ativo dentro do vidro em que vai ser vendido ao consumidor final.

¹² Berços de PVC é usado para acondicionar e proteger ampolas de vidro de forma que sejam seguramente transportadas. É uma embalagem plástica que contém espaços exatamente do tamanho de cada ampola comercializada pela empresa.

No Processo Produtivo do Setor de Antibióticos¹³, para comprimidos, cápsulas e pós-suspensão, aparecem os seguintes processos:

- Pesagem: Significa o fracionamento dos insumos que compõem a lista de materiais;
- Manipulação: Parte do processo produtivo que trata da mistura dos insumos e todos os demais procedimentos para preparação do medicamento;
- Compressão, Encapsulamento ou Envase: De acordo com a fórmula farmacêutica são comprimidos, encapsulados ou envasados;
- Acondicionamento Primário: Para comprimidos e cápsulas é a fase de colocação destes em *blisters* de pvc e alumínio¹⁴. Para pós-suspensão é o envase do pó¹⁵;
- Rotulagem: Somente para pós suspensão. Comprimidos e cápsulas não possuem rótulos em suas embalagens primárias (as informações são impressas nos alumínio que compõem os *blisters*);
- Acondicionamento Final: Os produtos são acondicionados em sua embalagem secundária e terciária, colméias de papelão, cartonagens e caixas de papelão, para armazenagem e transporte seguros;
- Expedição: Local onde são emitidas notas fiscais de venda e expedidos produtos para os distribuidores;

¹³ Processo Produtivo do Setor de Antibióticos : No processo produtivo do Setor de antibióticos, em todas as etapas contidas no Setor de Antibiótico, há atuação do controle de qualidade para certificar que o produto está em perfeitas condições para que se realize a próxima fase de produção. O setor produtivo fica aguardando a liberação, prosseguindo a produção somente após finalização das análises do controle de qualidade.

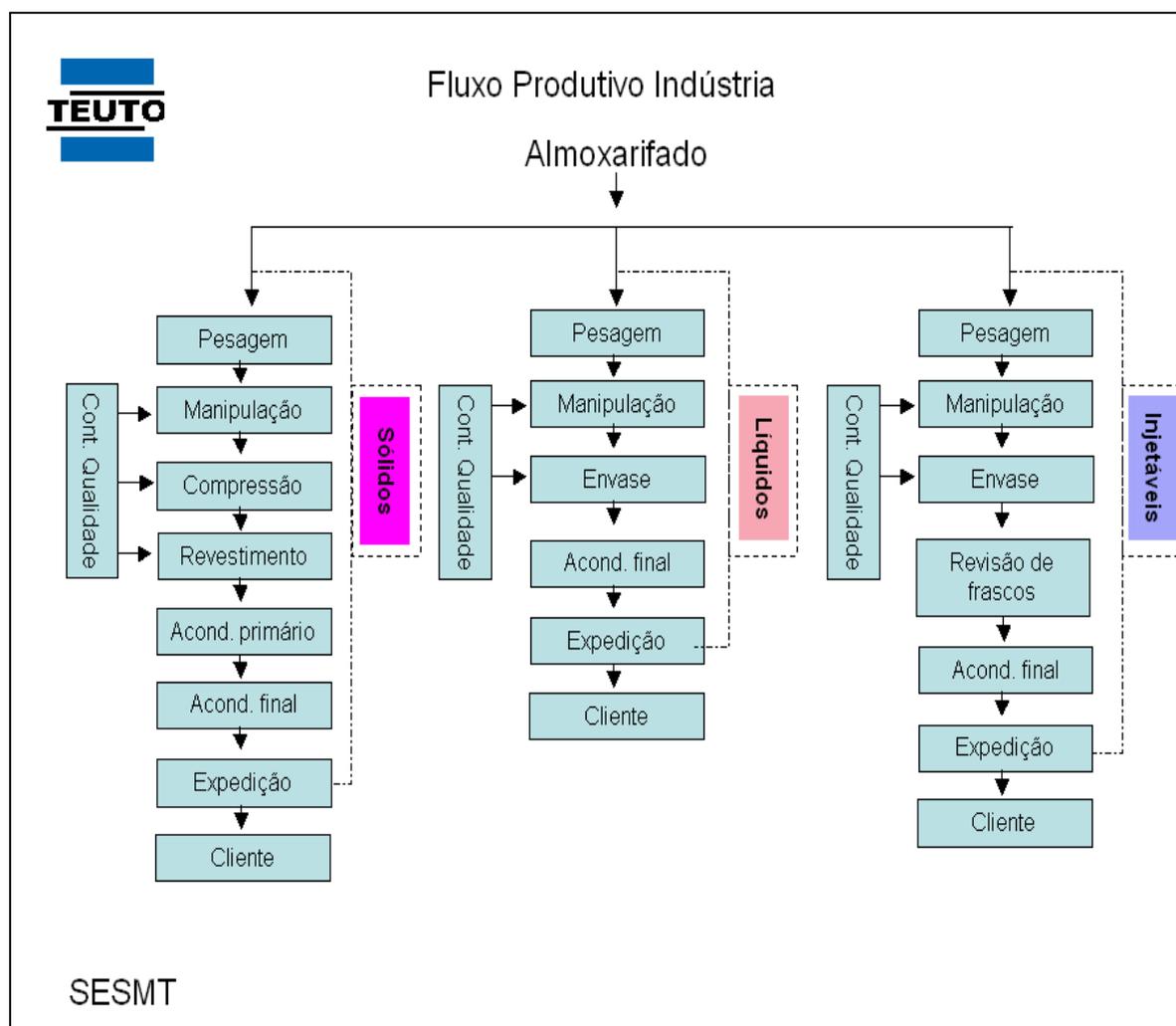
¹⁴ *Blisters* de pvc e alumínio , é a parte da embalagem primária que, junto com alumínio, acondiciona os comprimidos e cápsulas, com objetivo de proteger o produto e evitar variações no aspecto físico e funcional do medicamento.

¹⁵ Envase de pó: é uma etapa do processo produtivo que coloca o princípio ativo dentro do vidro que vai ser vendido ao consumidor final. A expressão é devido o princípio ativo ser em forma de “pó” estéril sem adição de nenhum material. O pó é apenas colocado dentro da embalagem primária (vidro) e depois na embalagem secundária (caixinha de papelão).

- Cliente: A partir dos distribuidores, os produtos são enviados para os pontos de vendas, neste caso, as diversas farmácias em todo o Brasil.

Na Figura 5-B está representado o fluxo produtivo do Setor de Sólidos, Setor de Líquidos e o Setor de Injetáveis.

Figura 5-B – Fluxo Produtivo de Medicamentos Sólidos, Semi-Sólidos, Líquidos Orais e Líquidos Injetáveis



FONTE: Laboratório Teuto S/A – SESMT - fevereiro/2007

A seguir, apresenta-se a descrição das etapas do Fluxo Produtivo da Indústria (Setor de Sólidos, Setor de Líquidos e Setor de Injetáveis):

Fluxo Produtivo do Setor de Sólidos¹⁶:

- Pesagem: Significa o fracionamento dos insumos que compõem a lista de materiais;

- Manipulação: Parte do processo produtivo que trata da mistura dos insumos e todos os demais procedimentos para preparação do medicamento;

- Compressão: O pó manipulado é enviado para compressora que, conforme o formato e tamanho do comprimido, realizará compressão do lote;

- Revestimento: Etapa que será realizada somente nos comprimidos revestidos, etapa em que cobre-se o comprimido com camadas que geralmente servem para fazer com que o consumidor não perceba o sabor do princípio ativo (muitas vezes amargo), que nem sempre é agradável. Serve também para proteger melhor o comprimido (conforme sua fórmula);

- Acondicionamento Primário: Os comprimidos são colocados em sua embalagem primária, neste caso, cobertos por PVC e Alumínio, formando *blister*, para sua conservação sem alteração de sua eficácia durante todo seu período de validade;

- Acondicionamento Final: Os comprimidos são colocados em sua embalagem secundária e terciária, neste caso, os *blisters* são colocados em pequenas caixas de papel (conforme cada formulação) e depois estas em caixas de papelão, para que possam ser armazenados, transportados e distribuídos com segurança;

¹⁶ Fluxo Produtivo do Setor de Sólidos: Em todas as etapas do Fluxo produtivo do Setor de Sólidos há atuação do controle de qualidade para certificar que o produto está em perfeitas condições para que se realize a próxima fase de produção. O setor produtivo fica aguardando a liberação, prosseguindo a produção somente após finalização das análises do controle de qualidade.

- Expedição: Local onde são emitidas notas fiscais de venda e expedidos produtos para os distribuidores;

- Cliente: A partir dos distribuidores, os produtos são enviados para os pontos de vendas, neste caso, as diversas farmácias em todo o Brasil.

Fluxo Produtivo do Setor de Líquidos¹⁷

- Pesagem: Significa o fracionamento dos insumos que compõem a lista de materiais;

- Manipulação: Parte do processo produtivo que trata da mistura dos insumos e todos os demais procedimentos para preparação do medicamento. Neste caso, são manipulados em tanques;

- Envase: Os líquidos são envasados em frascos plásticos ou vidros.

Nesta etapa acontece o acondicionamento primário e rotulagem;

- Acondicionamento Final: Os produtos são acondicionados em sua embalagem secundária e terciária, neste caso colméias de papelão (para vidros/frascos), cartonagens e caixas de papelão comum a ambos independente de sua fórmula farmacêutica;

- Expedição: Local onde são emitidas notas fiscais de venda e expedidos produtos para os distribuidores;

- Cliente: A partir dos distribuidores, os produtos são enviados para os pontos de vendas, neste caso as diversas farmácias em todo o Brasil.

¹⁷ Fluxo Produtivo do Setor de Líquidos: Em todas as etapas do Fluxo Produtivo do Setor de Líquidos há atuação do Controle de Qualidade para certificar que o produto está em perfeitas condições para que se realize a próxima fase de produção. O setor produtivo fica aguardando a liberação, prosseguindo a produção somente após finalização das análises do controle de qualidade.

Fluxo Produtivo do Setor de Injetáveis¹⁸

- Pesagem: Significa o fracionamento dos insumos que compõem a lista de materiais;

- Manipulação: Parte do processo produtivo que trata da mistura dos insumos e todos os demais procedimentos para preparação do medicamento. Neste caso, são manipulados em tanques;

- Envase: Os líquidos são acondicionados em sua embalagem primária (ampolas). Estas ampolas podem vir com os dados do produto impressos ou podem ser rotuladas;

- Revisão de Ampolas: As ampolas de vidro são rigorosamente revisadas por equipamentos que possuem sensores capazes de detectar qualquer impureza imperceptível a olho nu. Estas são automaticamente descartadas;

- Acondicionamento Final: Os produtos são acondicionados em sua embalagem secundária e terciária, neste caso berços de PVC (para ampolas); cartonagens e caixas de papelão comum a todos os produtos independente de sua fórmula farmacêutica;

- Expedição: Local onde são emitidas notas fiscais de venda e expedidos produtos para os distribuidores;

- Cliente: A partir dos distribuidores, os produtos são enviados para os pontos de vendas, neste caso as diversas farmácias em todo Brasil;

¹⁸ Fluxo Produtivo do Setor de injetáveis: Em todas as etapas do Fluxo produtivo do Setor de Injetáveis há atuação do Controle de Qualidade, para certificar que o produto está em perfeitas condições para que se realize a próxima fase de produção. O setor produtivo fica aguardando a liberação, prosseguindo a produção somente após finalização das análises do controle de qualidade.

3.4 Delimitação da Pesquisa

O estudo de caso, que avalia o funcionamento prático do modelo, foi realizado no Laboratório Teuto S/A, indústria do setor farmacêutico, localizada no município de Anápolis, estado de Goiás. Considerando o limite temporal, o levantamento dos dados ocorreu nos meses de abril/2007 a janeiro/2008. Cabe explicitar que o estudo teve como foco apenas a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente interno.

A pesquisa focou toda a organização. Os dados estatísticos, as estratégias e as ações implementadas referentes à gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente interno de trabalho levou em consideração apenas os funcionários contratados como empregados, desconsiderando-se empresas prestadoras de serviços, trabalhadores autônomos e outros.

3.4.1 As Etapas para a Realização da Pesquisa

Uma vez que esta pesquisa se propôs a analisar a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente interno do trabalho, a investigação foi estruturada da seguinte forma: inicialmente foi feita uma revisão bibliográfica aprofundada para conhecer o estado da arte, identificando conceitos e o modelo teórico da tecnologia de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho. Em seguida, a estruturação do roteiro da pesquisa; na sequência, apresenta-se a coleta de dados, a constituição do banco de dados, a análises dos dados e as considerações finais.

a) Revisão bibliográfica.

Teve como finalidade contextualizar a base conceitual da pesquisa por meio de referências bibliográficas relacionadas com a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente do trabalho, por meio de livros, artigos, revistas e periódicos especializados, internet, dissertações de mestrado e teses de doutorado.

b) Estruturação do roteiro da pesquisa.

Envolve a seleção da empresa a ser considerada como objeto de estudo. Um contato com os responsáveis da empresa selecionada, com a qual, após o aceite, formalizou-se a

autorização da empresa para a realização da pesquisa. Em uma reunião com os sujeitos responsáveis pela gestão da saúde e segurança do empregado na empresa (Gerente de Recursos Humanos, Médico do Trabalho, Engenheiro do Trabalho e o Técnico de Segurança do Trabalho) apresentou-se a proposta de trabalho, esclarecendo-se os aspectos relacionados à coleta dos dados, os setores envolvidos e a elaboração do cronograma de coleta dos dados previstos para os meses de abril/2007 a janeiro/2008. Finalmente, foram propostas e realizadas reuniões com os sujeitos nos diversos setores da empresa, para esclarecimentos sobre o preenchimento dos questionários e sua finalidade para coleta de dados e desenvolvimentos dos trabalhos.

c) Coleta de dados.

As evidências deste estudo de caso único vieram de fontes primárias e secundárias. Observando os objetivos estabelecidos para esta pesquisa, foram usados como instrumentos para coletas de dados o questionário com perguntas abertas e fechadas, entrevista participante e individual, análise documental, observação direta e bibliográfica. De acordo com Yin (2005, p. 126), o uso de várias fontes de evidências nos estudos de caso permite que o pesquisador dedique-se a uma ampla diversidade de questões históricas, comportamentais e de atitudes. Afirma o autor que “... um ponto forte muito importante da coleta de dados para um estudo de caso é a oportunidade de utilizar muitas fontes diferentes para a obtenção de evidências”.

Os questionários que se encontram no Anexo deste projeto foram aplicados individualmente com os sujeitos em horários pré-agendados. Os questionários, além de respondidos pelo Gerente de Recursos Humanos, Médico do Trabalho, Engenheiro do Trabalho e o Técnico de Segurança do Trabalho, foram respondidos também por outros gerentes, supervisores e funcionários operacionais, abrangendo toda a empresa e totalizando 143 questionários respondidos (12,89% do total de empregados da empresa).

A opção do estudo baseou-se também nas entrevistas com a finalidade de certificar-se das questões respondidas nos questionários, e teve a intenção de enriquecer as informações contidas no questionário.

Na análise documental, as informações foram coletadas utilizando os registros nos respectivos Setores de Segurança do Trabalho e Medicina do Trabalho, com a finalidade de comprovar a existência dos fundamentos apresentados pelo modelo teórico.

Observações diretas foram feitas tanto na área administrativa quanto na área industrial, com a finalidade de comprovar as informações contidas nos registros das áreas de segurança e medicina do trabalho, como também coletar mais evidências para atingir os objetivos da pesquisa.

d) Banco de dados.

O banco de dados foi alimentado com os resultados das entrevistas, questionários, observações diretas, dos estudos e análise documental.

e) Análise dos dados.

A análise dos dados tem a finalidade de buscar e atestar as evidências que comprovem a existência do modelo teórico.

f) Conclusão e sugestões.

Na conclusão e sugestões foram apresentados os resultados obtidos e a descrição das discussões realizadas, comparando com o modelo teórico e, sobretudo, verificando se contribuiu ou não para responder as questões e os objetivos do estudo.

3.4.2 Estruturação do Modelo Teórico

O modelo teórico está estruturado no estudo da gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, que compreende as ações de diagnóstico e as ações de promoção de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores e das condições dos ambientes de trabalho.

Na atenção à saúde dos trabalhadores, são indissociáveis as ações preventivas, de promoção e proteção da saúde, da assistência, ou recuperação e reabilitação. Neste ponto cumpre explicitar o que a Convenção 161:

... os serviços de Saúde no Trabalho devem estar orientados, essencialmente, para as ações preventivas, aconselhando empregados e empregadores no sentido de se buscar um ambiente e condições de trabalho seguro e salubre, favorecendo a saúde física e mental, adaptando o trabalho à capacidade e condições dos trabalhadores.

Portanto, pressupõe-se na organização a existência de um departamento responsável pela saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, além das ações e exigências já previstas na legislação vigente. Os empregadores têm a responsabilidade e o dever de proporcionar um meio ambiente de trabalho saudável e seguro, com a implantação de sistemas de gestão de segurança, cuja estratégia fundamental consiste na promoção e adoção de uma cultura de segurança em todos os níveis cujo objetivo tem por princípio a adoção de medidas de prevenção que possam ser tomadas para reduzir e, por último, eliminar acidentes e/ou doenças ocupacionais.

Neste sentido, o modelo teórico de tecnologia da gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho a ser utilizado no trabalho é apresentado no Quadro 6 a seguir. O estudo proposto encontra base e é referendado em dezenas de obras pesquisadas:

Quadro 6 – Modelo Teórico das Ações Estratégicas Aplicadas na Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho.

MODELO TEÓRICO DAS AÇÕES ESTRATÉGICAS APLICADAS NA GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO	
As Ações Estratégicas para Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho tem como objetivo geral implementar e manter o funcionamento de programas de proteção contra acidentes e doenças profissionais aos trabalhadores.	
N	AÇÕES ESTRATÉGICAS
01	Instruir os empregados por meio de normas internas quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.
02	Estruturar e manter em funcionamento o SESMT.
03	Estruturar e manter em funcionamento a CIPA.
04	Fornecer, gratuitamente, o EPI.
05	Estruturar e manter em funcionamento o PCMSO.
06	Observar as condições mínimas e requisitos técnicos para as instalações, garantindo a segurança e conforto aos empregados que nelas trabalhem.
07	Implementar e manter em funcionamento o PRRA, visando a preservação da saúde e da integridade dos empregados.
08	Manter nos locais de trabalho ventilação natural, compatível com o serviço realizado.
09	Manter nos locais de trabalho iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.
10	Contratar somente profissionais qualificados para instalar, operar, inspecionar, ou reparar instalações elétricas, observando as condições mínimas para segurança do empregado.
11	Estabelecer cuidados mínimos para uso de máquinas e equipamentos com relação a dispositivos de partida e paradas.
12	Instalar nas caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, válvulas e outros dispositivos de segurança que evitem seja ultrapassada a pressão interna de trabalho compatível com sua resistência.
13	Cumprir com obrigações relacionados aos empregados expostos a trabalhos em áreas insalubres.
14	Cumprir com obrigações relacionadas aos empregados expostos a trabalhos em áreas perigosas.
15	Cumprir com a indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, descarga de materiais, assegurando as condições de saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho. (Ergonomia).
16	Manter condições adequadas de trabalho relacionadas à postura do empregado no ambiente de trabalho, assegurando a saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.
17	Implementar condições medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos os processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na Indústria da Construção .
18	Implementar condições de segurança do empregado relacionadas ao depósito, manuseio, e armazenamento de explosivos.
19	Implementar condições de segurança o emprego no que diz respeito à armazenagem e ao manuseio dos tanques de combustíveis líquidos e inflamáveis.
20	Criar abrigos, ainda que rústicos, capazes de proteger os trabalhadores contra interpéries nos trabalhos realizados a céu aberto.
21	Estabelecer critérios de segurança e medicina do trabalho para os empregados que desenvolvem suas atividades no subsolo .
22	Implementar mecanismos de proteção contra incêndios em geral, proteção contra incêndios, saídas suficientes e rápidas, mangueiras e extintores nos locais estratégicos para prevenção e combate a incêndios.
23	Manter instalações sanitárias nos locais de trabalho, em processo permanentemente de higienização.
24	Implementar os mecanismos necessários para o tratamento de resíduos industriais.
25	Manter indicação dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito.

Continuação do Quadro 6

26	Manter indicação recomendando primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenadas ou transportadas.
27	Manter sinalização de segurança nos locais de trabalho para prevenção de acidentes.
28	Providenciar registro prévio do técnico de segurança do trabalho junto ao ministério do Trabalho e Emprego por intermédio da Secretaria de Saúde do Trabalho ou Delegacias do Trabalho.
29	Implementar e manter em funcionamento programas de segurança contra acidentes e doenças profissionais aos Trabalhadores portuários .
30	Implementar e manter em funcionamento programas de segurança contra acidentes e doenças profissionais aos trabalhadores aquaviários .
31	Implementar e manter funcionamento programas de proteção contra acidentes e doenças profissionais aos trabalhadores das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquíicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.
32	Implementar programas de monitoramento e controle dos riscos existentes, protegendo a segurança e saúde do empregado nos trabalhos em espaços confinados .
33	Desenvolver programas de monitoramento e controle de riscos de exposição ao asbesto/amianto da variedade crisotila e às fibras naturais artificiais .
34	Comunicar aos órgãos competentes de acordo com as exigências legais, todos os acidentes de trabalho, notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho.
35	Estabelecer para controle e prevenção da segurança no ambiente de trabalho, padrões de controle de acidentes para comparação e acompanhamento.
36	Manter controle das principais causas dos acidentes de trabalho para melhorar a elaboração de programas e campanhas de prevenção de acidentes.
37	Calcular coeficiente de frequência e os de gravidade para acompanhamento e elaboração de programas de prevenção.
38	Fazer controle de classificação dos acidentes de acordo com a sua complexidade e lesões.
39	Estabelecer, para os gerentes e supervisores, um critério de recompensas pela administração eficaz da função de saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.
40	Conscientizar gerentes e supervisores quanto às análises do local de trabalho para assegurar a saúde e segurança do empregado no local de trabalho.
41	Realizar reuniões periódicas com gerentes e supervisores para avaliar os resultados alcançados e tomar medidas para melhorar as condições de trabalho.
42	Profissionais de Medicina, Higiene e Segurança do Trabalho subordinados a Área de Recurso Humana.
43	Oferecer aos empregados gratuitamente o exame médico no ato da admissão, na demissão e periodicamente.
44	Manter, no estabelecimento, o material necessário a prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com os riscos da atividade.
45	Manter periodicamente inspeções de segurança, por engenheiro ou empresas especializadas inscritas no Ministério do Trabalho, em caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operam sob pressão.
46	Resguardar-se de que a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade sejam realizadas por perícia a cargo de Médico com Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.
47	Providenciar os registros prévios do Engenheiro de Segurança do Trabalho junto ao Ministério do Trabalho e Emprego por intermédio da Secretaria de Saúde do Trabalho ou Delegacias do Trabalho.
48	Providenciar o registro prévio do Médico do Trabalho junto ao Ministério do Trabalho e Emprego por intermédio da Secretaria de Saúde do Trabalho ou Delegacias do Trabalho.
49	Implementar política de educação ambiental tornando os empregados conscientes e sensíveis em relação à proteção da saúde e segurança no trabalho.
50	Manter auditoria interna para o acompanhamento e o controle que visa avaliar positivamente ou negativamente os resultados ou técnicas de saúde e segurança do trabalho.
51	Manter o plano de higiene do trabalho envolvendo a prestação de serviços médicos em tempo integral ou parcial.
52	Manter vigilância dentro e nos arredores da fábrica.
53	Implementar ações que visam melhorar as condições do meio ambiente interno do trabalho.
54	Implementar ações para reduzir e/ou eliminar os problemas ambientais relacionados à proteção da saúde e segurança do empregado.
55	Implementar ações que visam reduzir e/ou eliminar os problemas ambientais relacionados à proteção da saúde do empregado.
56	Estabelecer padrões de controle de doenças ocupacionais para comparação e acompanhamento.
57	Manter atualizadas as estatísticas de doenças ocupacionais, para acompanhamento e avaliação dos resultados
58	Manter controle das principais causas de doenças ocupacionais para melhorar a elaboração de programas e campanhas de prevenção da saúde.
59	Oferecer aos empregados programas informativos para melhorar os hábitos de vida e esclarecer sobre assuntos de higiene e de saúde.
60	Fazer controle de riscos químicos, como intoxicações, dermatoses industriais, etc., para prevenção de riscos à saúde.
61	Fazer controle de riscos físicos, como ruídos, temperatura extrema, radiações ionizantes e não-ionizantes, etc., para prevenção de riscos à saúde.
62	Manter controle de riscos biológicos, como agentes biológicos, microorganismo patogênico, para prevenir riscos biológicos.
63	Conscientizar gerentes e supervisores envolvendo-os no processo de prevenção da higiene e segurança do trabalho.
64	Conscientizar gerentes e supervisores quanto às análises do local de trabalho para assegurar a higiene no local de trabalho.
65	Manter atualizados os prontuários dos empregados atendidos no setor de saúde da empresa.
66	Manter atualizadas as estatísticas dos atendimentos admissionais, periódicos e demissionais.
67	Estabelecer padrões de controle de doenças ocupacionais para comparação e acompanhamento.
68	Manter avisos ou cartazes com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosas ou nocivas à saúde.
69	Oferecer provisões de cobertura financeira para casos esporádicos de prolongado afastamento do trabalho por doença ou acidente do trabalho.
70	Efetuar estudos e observações dos novos processos ou materiais a serem utilizados.

Continuação do Quadro 6

71	Oferecer estacionamento de carros para seus empregados fora da área da fábrica.
72	Realizar controle de entrada e saída de funcionários com o objetivo de prevenir roubos.
73	Realizar controle de entrada e saída de veículos (terceiros) com o objetivo de fiscalização.
74	Conferir se o equipamento de proteção utilizado há indicação do Ministério do Trabalho e Emprego.
75	Verificar se as edificações obedecem aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos nelas trabalham
76	Mobilizar todos os empregados Brigadistas para treinamento de inspeção periódica dos equipamentos de combate a incêndios e primeiros socorros.
77	Elaborar relatórios para acompanhamento e gerenciamento dos custos dos acidentes
78	Manter o programa de saúde e do trabalho envolvendo a prestação de serviços de enfermagem e auxiliares, em tempo integral ou parcial.
79	Manter programa formal de convênios com entidades locais para oferecer prestação de serviços recreativos, compras de medicamentos com preços reduzidos, etc.

FONTE: Elaborado pelo autor com base na literatura.

3.4.3 Protocolo da Pesquisa

De acordo com Yin (2005, p. 92), o protocolo para o estudo de caso é mais do que um instrumento, uma vez que, além deste, contém ainda os procedimentos e as regras gerais que devem ser seguidas para utilizar o instrumento, o que é uma das táticas principais para aumentar a confiabilidade da pesquisa de estudo de caso, orientando o pesquisador ao realizar a coleta de dados.

Após a aprovação deste estudo pelo Comitê de Ética e Pesquisa, os procedimentos para coleta de dados foram implementados durante os meses de março a novembro de 2007, tendo sido realizado reunião com os sujeitos envolvidos para planejamento da coleta dos dados.

Nenhum sujeito selecionado foi obrigado a participar da pesquisa. Os que concordaram, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, em duas vias (ANEXO G). A primeira via foi entregue ao sujeito e a segunda, após preenchida e assinada, ficou sob a guarda do pesquisador.

Os sujeitos participantes apenas se identificarão no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e, em hipótese alguma, no questionário da pesquisa, impossibilitando identificar qual foi a resposta que cada participante elaborou. Os questionários foram aplicados individualmente no local de trabalho reservado e escolhido pelo sujeito.

A empresa concedente da pesquisa também recebeu o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em duas vias, uma via ficará sob a guarda da direção da empresa e a outra, após, assinada, ficou com o pesquisador.

Além do Termo, uma via deste projeto de pesquisa foi entregue à empresa concedente, sendo as informações coletadas apenas para os fins deste estudo.

Para a obtenção dos dados estatísticos foram consideradas apenas as informações relativas aos anos de 2002 a 2006.

Os sujeitos desta pesquisa foram abordados no próprio Laboratório Teuto S/A, concedente da pesquisa, em horário comercial.

Os horários foram previamente agendados com cada um dos sujeitos para a realização das entrevistas e aplicação dos questionários, uma vez que foram elaborados especificamente para cada um deles, de acordo com as suas responsabilidades.

Para realizar as observações nos locais de trabalho houve uma autorização do responsável do setor observado, solicitada pelo gerente de recursos humanos.

3.5 Critério de Inclusão e Exclusão dos Sujeitos

Para inclusão do sujeito escolhido para participar da pesquisa foi utilizado o critério por amostragem típica ou por conveniência. O processo de inclusão se justifica, uma vez que a escolha do sujeito está dirigida às pessoas que detêm as informações e os conhecimentos necessários para responder as perguntas contidas nos questionários.

O critério de exclusão dos outros empregados se justifica, tendo em vista que não estão diretamente envolvidos nos processos de planejamento, organização, coordenação, comando e controle operacional das estratégias e ações propostas para a gestão da saúde e segurança do empregado.

Com relação aos riscos com o sujeito, a pesquisa poderá acarretar os seguintes desconfortos: a) irritação por parte dos sujeitos, visto que estes podem estar apressados, impacientes ou adoentados; b) constrangimentos entre empresa concedente da pesquisa e sujeitos, pois ambos, em algum momento, podem considerar que a pesquisa possa estar atrapalhando o andamento das atividades da empresa. Em hipótese alguma serão divulgados os nomes dos sujeitos participantes. A qualquer momento, durante a realização da pesquisa, os sujeitos participantes, bem como a empresa concedente, puderam se manifestar solicitando o cancelamento ou exclusão de sua participação.

Em caso de ter havido desconforto por parte de algum sujeito, este pôde procurar o pesquisador em qualquer momento para que o problema fosse sanado. As reuniões com os sujeitos foram previamente agendadas, individualmente ou não, de acordo com a

necessidade, procurando evitar desconforto e problemas na execução das rotinas de suas atividades.

Com relação aos benefícios para com o sujeito, eles serão enormes. Além de participar de todo o processo para fornecer os dados, aumentando os conhecimentos do processo, no final terão um trabalho, que poderá contribuir para a melhoria da gestão da saúde e segurança do trabalho na empresa pesquisada, visando à prevenção da segurança e saúde ocupacional como indicador de controle e sustentabilidade ambiental.

O projeto de pesquisa foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UniEvangélica para análise prévia e parecer em atendimento à legislação vigente, tendo sido aprovado. Foi assegurado também aos entrevistados o conhecimento de todas as informações, bem como a concordância e a confidencialidade das informações.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE EVIDÊNCIAS COLETADAS NO ESTUDO DE CASO

Após a realização da revisão bibliográfica e de acordo com os propósitos apresentados na introdução deste estudo, foi realizado o levantamento dos dados com a finalidade de identificar e responder aos objetivos desta dissertação.

Com a revisão bibliográfica possibilitou-se identificar o modelo teórico das ações estratégicas aplicadas na gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, conforme descritas no Quadro 6.

Para a obtenção dos dados, além dos questionários distribuídos para o Gerente de Recursos Humanos, Engenheiro do Trabalho, Médico do Trabalho Técnico de Segurança do Trabalho, demais gestores e empregados de nível operacional, foram realizadas também entrevistas com os sujeitos, observações nos locais de trabalho e análise documental.

Portanto, as evidências identificadas neste capítulo, discutindo-se criticamente os resultados obtidos à luz do modelo teórico, têm como finalidade identificar e responder os objetivos propostos na introdução desta dissertação, conforme se segue:

- a) Identificar as ações prescritas na literatura técnica e na legislação existente, a respeito da gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho;
- b) Identificar quais e como são as iniciativas realizadas na organização estudada, direcionadas à saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho; e
- c) Identificar e analisar os resultados dos indicadores de desempenho adotados pela organização estudada na gestão da saúde e segurança do trabalho.

4.1 Estrutura do Setor de Saúde e Segurança do Trabalho no Laboratório Teuto S/A

Para analisar a estrutura do setor de saúde e segurança do trabalho da organização estudada, tornou-se necessário verificar a composição de seu Departamento de Recursos Humanos, em decorrência deste último abarcar o primeiro, segundo o modelo organizacional adotado no Laboratório Teuto S/A. Esse encaminhamento preliminar da pesquisa já permitiu obter uma primeira conclusão acerca do modelo estudado, que neste caso configurou-se em

conformidade com o preconizado pelo referencial teórico, que indica a estrutura funcional de saúde e segurança do trabalho subordinada ao setor de recursos humanos.

A seguir, na seção 4.1.1, apresenta-se o organograma da gerência de recursos humanos do Laboratório Teuto S/A, mostrando a disposição de seus diversos setores, bem como suas atribuições.

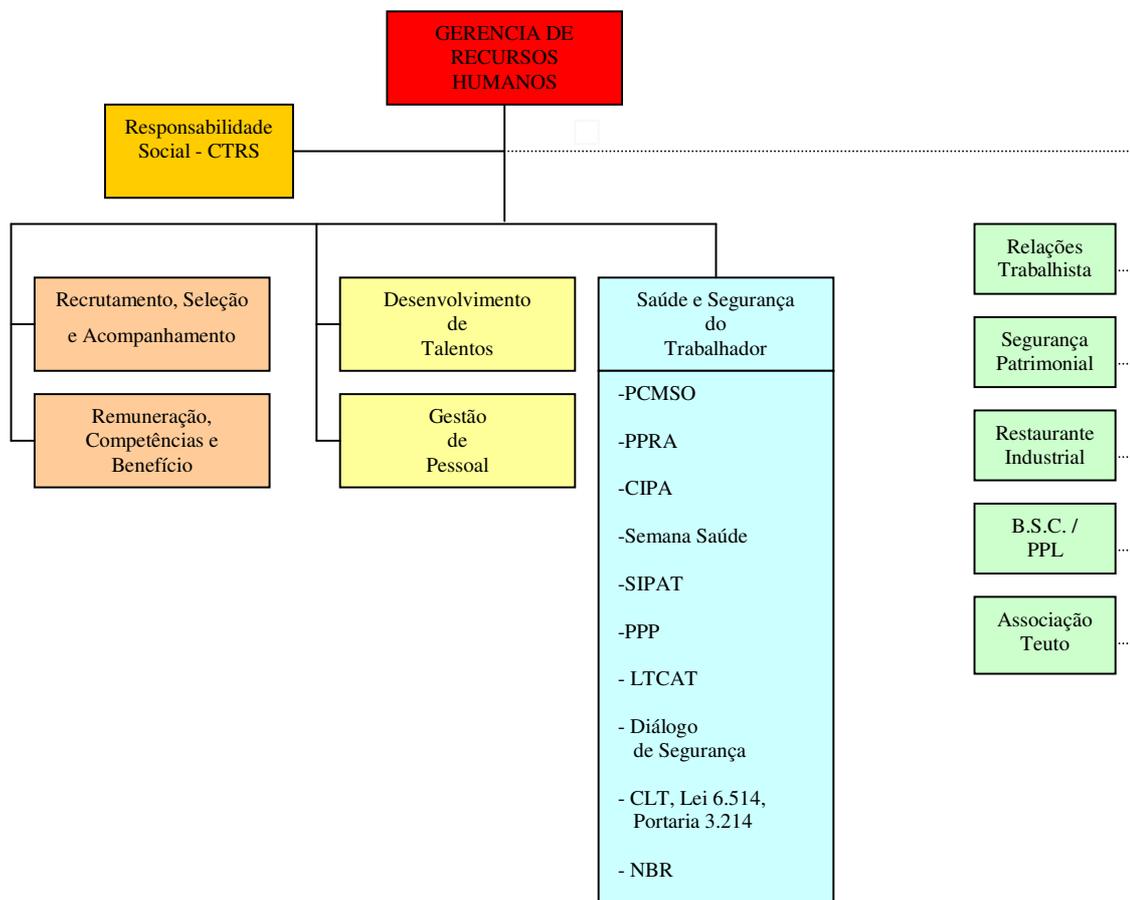
Na seqüência, apresenta-se o setor de saúde e segurança do trabalho com destaque para a descrição de suas atividades típicas, bem como para a identificação da empresa quanto ao seu grau de risco, ao dimensionamento de seu SESMT e o de sua CIPA. Observa-se, mediante a análise dos elementos analisados, que este setor atende plenamente aos requisitos do modelo teórico apresentado no Quadro 6.

4.1.1 Estrutura de Recursos Humanos

De acordo com entrevistas realizadas com a Gerente de Recursos Humanos da empresa estudada (conforme estruturas apresentadas nos Anexo B), verificou-se que os objetivos principais da função de administração de recursos humanos são de recrutar, selecionar, treinar, liderar, fixar e manter o empregado motivado no ambiente de trabalho. Além disso, é entendido que esta função deve lidar com a saúde e a segurança do empregado no ambiente de trabalho visando ao aumento da produtividade. A administração de recursos humanos entende que os acidentes influem negativamente no processo produtivo que, além de perdas materiais, diminuem consideravelmente a produtividade do acidentado.

Formalmente o setor de saúde e segurança do trabalho no Laboratório Teuto S/A apresenta como atribuições os elementos destacados no organograma da Figura 6, e tem a finalidade de proteção coletiva e individual dos trabalhadores, garantindo um ambiente de trabalho seguro e sadio.

Figura 6 – Estrutura do Departamento de Recursos Humanos do Laboratório Teuto S/A



FONTE: Departamento de Recursos Humanos do Laboratório Teuto S/A.

Segundo a Gerente de Recursos Humanos, o setor de saúde ocupacional na empresa tem a finalidade de avaliar e controlar os riscos à saúde relacionados com as atividades que os empregados desenvolvem visando à prevenção das doenças ocupacionais. Apresenta-se no organograma, no setor de saúde e segurança do empregado, algumas das principais ações de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

Para que estas ações sejam realizadas com êxito, há o envolvimento de todos os funcionários em todos os níveis, conscientizações dos gestores, treinamentos periódicos com todos os funcionários, e as iniciativas não prescritivas mencionadas na Seção 4.2 com a finalidade preventiva de acidentes e doenças ocupacionais. Assim, o setor de segurança é entendido na empresa como prevenção de acidentes, eliminando as condições inseguras, instruindo e convencendo os empregados nas práticas preventivas.

A empresa estudada apresenta os órgãos responsáveis pelas funções de Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho em conformidade com o modelo teórico, CIPA, PCMSO, PPRA, Semana da Saúde, SIPAT, PPP, LICAT e Diálogo de Segurança, ou seja, todas as ações de responsabilidade do Setor de Engenharia e Segurança e o Trabalho e do Setor Medicina do Trabalho estão subordinadas ao Departamento de Recursos Humanos, conforme apresentadas no modelo teórico no Quadro 6.

Os profissionais da segurança e da medicina do trabalho, responsáveis pelas atividades de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais na empresa, mantêm bom relacionamento com todos os seus setores, servindo também de mediadores entre todos os setores que têm responsabilidade ativa na prevenção dos acidentes.

4.1.2 Identificação da Empresa quanto ao Grau de Risco.

Apresenta-se na Tabela 2 a identificação da empresa quanto ao Grau de Risco, que servirá de base para definição do quadro de pessoal do SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, conforme NR 4 da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho, de 8 de junho de 1978. Observa-se na Tabela 2 que, para uma atividade econômica de um laboratório de fabricação de medicamentos para uso humano, o Código de atividade econômica é 24.52-0 e o Grau de Risco é 3.¹⁹

Tabela 2 – Identificação da Empresa quanto ao Grau de Risco

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA QUANTO AO GRAU DE RISCO			
Atividade Econômica	Nº Empregados	Código de Atividade	Grau de Risco
Fabricação de Medicamentos Para Uso Humano	1.109	24.52-0	3

FONTE: NR 4 - Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978, Ministério do Trabalho e Emprego.

O Código de atividade de número 24.52-0, apresentado no Tabela 2, foi extraído do Quadro I do CNAE – Classificação Nacional de Atividade Econômica, NR-4 da Portaria 3.214

¹⁹ Grau de Risco 3: a Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE – O Código de Atividade Econômica do Laboratório Teuto é 24.52-0, em virtude de seu ramo de atividade, que é Fabricação de Medicamentos para Uso Humano, conforme Quadro I da NR-4. Segundo esta classificação, existem graus de riscos 1,2,3 e 4, distribuídos de acordo com as atividades econômicas de cada segmento. No caso do Laboratório Teuto S/A o grau de risco que consta no Quadro I do CNAE é 3, em consequência do ramo de atividade.

do Ministério do Trabalho, de 8 de junho de 1978. O Grau de Risco de número 3, apresentado na Tabela 2, foi extraído do Quadro II do CNAE, em conformidade com o Código de Atividade 24.52-0 do Quadro I do CNAE. A identificação do grau de risco da empresa é necessária para definir o dimensionamento do SESMT e, portanto, está inserido nas ações previstas no modelo teórico.

4.1.3 Dimensionamento do SESMT

O SESMT é um serviço credenciado pelo Ministério do Trabalho que a empresa é obrigada a manter quando se enquadra nas tabelas da norma Regulamentadora - NR-4, de acordo com a Lei n. 6.514/78, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, e com os decretos que determinaram o cumprimento das Convenções 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho- OIT.

O número de empregados e o grau de risco determinam quantos engenheiros, técnicos de segurança do trabalho, médicos, enfermeiros e auxiliares de enfermagem do trabalho²⁰ devem compor o serviço especializado da empresa. Para identificar o número de profissionais e especialidades para a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, são seguidas as prescrições apresentadas no Anexo L (Dimensionamento do SESMT).

Conforme apresentado na Tabela 3, a composição do SESMT para a organização estudada deve possuir, em tempo integral, quatro técnicos de segurança do trabalho, um engenheiro de segurança do trabalho, um auxiliar de enfermagem e um médico do trabalho.

Tabela 3 – Dimensionamento do SESMT

DIMENSIONAMENTO DO SESMT – NR-4		
Profissionais	Tempo Parcial	Tempo integral
Técnico (a) de Segurança do Trabalho	0	04
Engenheiro (a) de Segurança do Trabalho	0	01
Auxiliar de Enfermagem do Trabalho	0	02
Enfermeiro (a) do Trabalho	0	0
Médico (a) do Trabalho	0	01

FONTE: NR 4 , Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978, Ministério do Trabalho e Emprego.

²⁰ Auxiliares de Enfermagem do Trabalho: A Legislação vigente exige apenas 01 Auxiliar de Enfermagem do Trabalho mas, por questão de melhorar o atendimento dos empregados, foram contratados (02) dois Auxiliares.

Ao analisar a estrutura do SESMT do Laboratório Teuto S/A, verificou-se a existência da mesma quantidade de profissionais conforme apresentado na Tabela 3. Dessa forma, constatou-se que o dimensionamento do SESMT está de acordo com o Quadro II da NR-4, cumprindo com o dimensionamento previsto para empresas que possuem a quantidade de funcionários entre 1001 a 2000. Além disso, de acordo com entrevista realizada com o Engenheiro de Segurança do Laboratório Teuto S/A (cujo roteiro é indicado no (Anexo D), percebe-se que há o entrosamento entre SESMT e CIPA, desenvolvendo atividades de prevenção em conjunto. Portanto, do ponto de vista do dimensionamento do SESMT, pode-se concluir que o modelo do Laboratório Teuto S/A atende o que está previsto no modelo teórico.

4.1.4 Dimensionamento da CIPA

A CIPA – Comissão Interna de Prevenção e Acidentes, legalmente constituída na empresa pesquisada, estabelece políticas de prevenção à saúde e segurança do empregado, além de uma prática indispensável para melhorar o ambiente de trabalho, a qualidade de vida dos empregados e a produtividade da empresa. Na empresa, é um trabalho realizado em conjunto da medicina e da segurança do trabalho que, embora sejam setores diferentes, são subordinados à mesma gerência. A CIPA tem como finalidade a prevenção de acidentes e doenças decorrentes de acidentes, propondo melhorias do ambiente e das condições de trabalho, como também a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

A Tabela 4 apresenta a composição da CIPA existente no Laboratório Teuto S/A:

Tabela 4 – Dimensionamento do CIPA.

DIMENSIONAMENTO DA CIPA				
* Grupo	Representantes do empregador		Representantes dos Empregados	
	Efetivos	Suplentes	Efetivos	Suplentes
C-10 Fabricação de Medicamentos para Uso Humano	08	06	08	06
Obs: Os membros efetivos e suplentes têm representante do empregador e dos empregados.				

FONTE: NR 5, Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978, Ministério do Trabalho e Emprego.

O dimensionamento da CIPA do Laboratório Teuto S/A está de acordo com o Grupo C-10²¹ (Fabricação de Medicamentos para Uso Humano)². A análise dos dados apresentados na Tabela 4 permite constatar que o dimensionamento da CIPA está em conformidade com o prescrito na NR-5, que identifica o número de representantes do empregador e dos empregados, conforme Anexo M, estando em conformidade com o modelo teórico.

4.2 Iniciativas (não prescritas) realizadas pelo Laboratório Teuto S/A direcionadas à Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho

Neste item são apresentadas as iniciativas do Laboratório Teuto S/A relacionadas à gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho. Essas iniciativas têm a finalidade de estabelecer ações e medidas preventivas de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, envolvendo todos os funcionários da organização em seus diversos níveis hierárquicos. Essas questões são integradas com o processo decisório da empresa envolvendo, inclusive, o planejamento estratégico. A seguir são descritas três ações estratégicas praticadas pela empresa que visam à preservação do trabalhador no exercício de suas atividades: o Programa de Reabilitação Profissional, o Programa de Participação nos Lucros e o Projeto Fábrica Segura.

4.2.1 Programa de Reabilitação Profissional

De acordo com entrevistas realizadas com o Médico do Trabalho (apresentadas no Anexo E) e análises documentais existentes no setor de medicina ocupacional, evidencia-se que o Programa de Reabilitação Profissional tem como objetivo principal o retorno do empregado acidentado, fazendo adequação de suas condições físicas com o ambiente laboral. Portanto, após a recuperação do acidentado, este será engajado em outra atividade, sendo observadas suas possíveis limitações físicas. O objetivo é a recuperação do empregado, colocando-o em outra atividade, caso necessário. Para alcançar os objetivos, algumas iniciativas foram tomadas conforme descritas a seguir:

- Convênio com clínica de fisioterapia;

²¹ Grupo C-10: * Agrupamento de setores econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, para dimensionamento da CIPA (a lista detalhada das atividades encontra-se na NR-5). No Grupo C 10 – Químicos, encontra-se o Código de Atividade Econômica 2452.0

- Convênio com o SESI para realização de hidroginástica e ginástica laboral, atividades de musculação, quando indicado pelo médico do trabalho da empresa;
- Tratamento com os médicos assistentes, quando autorizado pelo médico do trabalho da empresa e custeado por esta;
- Reabilitação profissional do INSS é realizada dentro da empresa em função de convênio realizado entre ambos;
- Mudança de função para reabilitação do empregado, mediante solicitação do médico do trabalho, quando necessários;
- Revezamento de função com a finalidade de evitar problemas ergonômicos; e
- Acompanhamento dos pacientes com exames complementares, quando solicitado pelo médico do trabalho da empresa.

4.2.2 Programa de Participação nos Lucros ou Resultados

O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados – PPLR – desenvolvido na empresa, tem como objetivo principal aumentar a produtividade, reduzir os custos e melhorar o resultado operacional líquido. Utiliza a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa como uma ferramenta para alcançar seus objetivos, já que o sistema está alinhado com as estratégias organizacionais, conciliando os interesses do empregado com os objetivos da empresa. Neste caso, os números de acidentes e de doenças ocupacionais são indicadores de resultados para que os supervisores, gerentes e diretores reduzam ou eliminem os acidentes na empresa. A melhoria do desempenho envolve tanto o esforço da pessoa como o da equipe, tendo como premissa básica, para reconhecimento e recompensa, o alcance dos objetivos desejados por meio de parâmetros mensuráveis de metas.

A Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresas, com a Lei 10.101 de dezembro de 2000, caracteriza-se como uma mudança, assumindo um novo papel como instrumento para flexibilização de parte da remuneração dos trabalhadores, tornando parte dos salários em remuneração flexível. Segundo Xavier (1999, p. 35), “Participação nos Resultados é um Programa de Remuneração Variável que, por intermédio da recompensa monetária, reconhece os empregados que atingiram e/ou superaram as metas definidas, negociadas e contratadas”. O autor citado entende que, para ser eficaz, a remuneração variável

como sistema deve ser capaz de mensurar e avaliar os diversos negócios nos vários setores da organização.

Com o objetivo de reduzir os índices de acidentes, foi implantado o Programa de Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados que, além de apresentar-se com um diferencial competitivo, é uma nova forma de remunerar o empregado. Preconiza Nascimento (1999, p. 617) que a participação nos lucros ou resultados “é um instrumento para motivar o empregado, fazendo com que seja diminuído ou afastado o antagonismo, surgindo em seu lugar a idéia de colaboração”.

Portanto, no caso estudado, a redução dos índices e das horas perdidas por motivos de acidentes no trabalho, são indicadores de desempenho contemplados no Programa de Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados da Empresa. Assim, quanto menores os índices de acidentes e de horas perdidas, maiores as possibilidades de aumentar o ganho por força dos resultados alcançados.

4.2.3 Projeto Fábrica Segura

A empresa estudada utiliza como estratégia para alcançar os objetivos da saúde e segurança ocupacional o Projeto Fábrica Segura, uma iniciativa envolvendo toda a organização. Este projeto tem como objetivo principal uma política de segurança, que visa conscientizar todos os empregados por meio de treinamentos, criando uma cultura de prevenção nas áreas da saúde, segurança e meio ambiente.

Espera-se com o Projeto Fábrica Segura criar uma cultura preventiva dentro da organização, com o envolvimento das chefias imediatas, colaborando nas questões diretamente relacionadas com a prevenção de acidentes, (cada um tem que policiar as ações do seu colega de trabalho com o intuito de orientá-lo a trabalhar de forma segura), uma vez que a prevenção de acidentes é de responsabilidade de todos os empregados, em todos os níveis, abarcando toda a organização conforme apresentado na Figura 7.

Para acompanhamento dos resultados do Projeto Fábrica Segura são utilizados alguns indicadores de desempenho que servem para avaliação dos setores. Os Indicadores de Segurança servem para medir o desempenho mensal. Todos os setores iniciam o mês com 100 pontos e no decorrer das auditorias sofrerão penalidades caso não estejam de acordo com as conformidades.

Os setores devem atingir no mínimo a média de 80 pontos na inspeção mensal de segurança. No Quadro 7, apresentam-se os critérios estabelecidos como dos Indicadores de Segurança:

Quadro 7 –Critérios de Indicadores de Segurança.

ÍTEMS	CRITÉRIOS DE INDICADORES DE SEGURANÇA	PONTOS PERDIDOS
1	Treinamento (Diálogo de Segurança)	30
2	Índices de Atos Inseguros - IAI	20
3	Cumprimento de planos de ações de segurança	20
4	Número de Acidentes Ocorridos	Depende do nº de acidentes

FONTE: Departamento de Saúde e Segurança: Laboratório Teuto S/A.

O Quadro 7 está dividido em quatro critérios, conforme a seguir:

- Critério 1: Treinamento (Diálogo Segurança) será explicado posteriormente no sub-ítem 4.2.3.1;
- Critério 2: Índices de Atos Inseguros. Periodicamente, são realizadas auditorias em todos os setores, verificando se está havendo empregados trabalhando em atos inseguros, que são controlados e pontuados no controle de desempenho dos setores. O cálculo do índice de Atos Inseguros é feito pela auditoria, por observações dos empregados trabalhando;
- Critério 3: Cumprimento de planos de ações de segurança. De acordo com as informações levantadas no Critério 2, toda condição insegura vai gerar um plano de ação elaborado pelo responsável do setor e o departamento de segurança, definindo o que fazer, como fazer, o prazo de execução e o responsável para concluir cada ação proposta;
- Critério 4: Número de acidentes ocorridos. Os acidentes ocorridos também são indicadores de controle de todos os setores da organização. Ocorrendo acidentes sem afastamento, o setor perde 10 pontos. Ocorrendo acidentes com afastamento, o setor perde 20 pontos.

Todos os meses, o Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho apresenta aos responsáveis dos setores suas pontuações/desempenhos por meio de gráficos e formulários próprios, mostrando as não conformidades detectadas e as soluções.

O Projeto Fábrica Segura tem ainda como propósito conscientizar os empregados em suas atitudes seguras (planejadas), criando uma cultura de prevenção de saúde, segurança e meio ambiente, com o objetivo de reduzir os atos e condições inseguras presentes nos postos de trabalho, como também abaixar os índices de acidentes, absenteísmo e custos com tratamentos médicos.

Este projeto que abrange toda a organização utiliza várias práticas, dentre as quais destacam-se as apresentadas na seção 4.2.3.1.

Assim, o Projeto Fábrica Segura, cujo objetivo é a conscientização e educação dos funcionários com relação à prevenção da saúde e segurança do trabalho, utiliza-se de várias ferramentas visando criar uma cultura de prevenção nas atitudes seguras no trabalho, na segurança, saúde e meio ambiente, para reduzir os atos e condições inseguras presentes nos postos de trabalho. Espera-se criar com este projeto a cultura de prevenção dentro da empresa, envolvendo os funcionários de todos os níveis, de tal forma que cada um tem que acompanhar as ações do seu colega de trabalho com o intuito de orientá-lo a trabalhar de forma segura, uma vez que a prevenção de acidentes é responsabilidade de todos os empregados.

4.2.3.1 Diálogo de Segurança

O Diálogo de Segurança é um instrumento adotado pelo Laboratório Teuto S/A com o objetivo de corrigir os comportamentos e condições inseguras e para instruções rápidas sobre segurança e saúde no trabalho.

Para manter a efetividade do Diálogo de Segurança foi criada uma tabela que controla o número de empregados que participaram dos treinamentos. Todos os empregados que participam dos treinamentos assinam um formulário padrão como controle do Setor de Segurança do Trabalho, que, no início de cada mês, verifica a pontuação das metas atingidas em cada área.

Segue no Quadro 8 , a metodologia utilizada para pontuar as palestras:

Quadro 8 – Cumprimento do Treinamento: Diálogo de Segurança.

ABRANGÊNCIA/ NÚMERO DE COLABORADORES NO SETOR	PONTOS PERDIDOS
> 95%	0
90%	2
85%	5
80%	10
75%	15
< 79%	30

FONTE; Departamento de Saúde e Segurança: laboratório Teuto S/A.

O Diálogo de Segurança é uma prática utilizada por todos os setores como estratégia de prevenção de riscos de acidentes e doenças ocupacionais, devendo os gestores fazer palestras sobre temas elaborados pelo Setor de Saúde e Segurança do Trabalho ou por iniciativa da própria área, visando conscientizar e/ou eliminar os riscos relacionados à saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho. Os treinamentos são realizados pelos gestores ou por profissionais do setor de segurança do trabalho quinzenalmente, visando garantir o sucesso do programa nas atividades preventivas.

Conclui-se que o Diálogo de Segurança é uma ferramenta de gestão em que os gestores de todos os setores, por orientação do setor de saúde e segurança do trabalho, fazem palestras e treinamento com os funcionários da equipe, proporcionando corrigir os comportamentos inadequados e perigosos na execução dos trabalhos, condições inseguras das máquinas e equipamentos, como também das políticas internas de segurança e saúde no trabalho, como estratégia de prevenção de doenças ocupacionais e dos riscos de acidentes. Está em conformidade com o modelo teórico no sentido de conscientizar e orientar os empregados quanto ao uso adequado e classificação dos EPI's e EPC's, composição dos SESMT, programas e normas internas, procedimentos de segurança da empresa, princípios de segurança, classificação dos acidentes do trabalho (acidentes típicos e de trajeto), CIPA, PPA, PCMSO e outras medidas com o objetivo de proteger e preservar a saúde e segurança do empregado.

4.2.3.2 Auditorias de Segurança Realizadas em Todos os Setores

Todos os meses, os Técnicos em Segurança do Trabalho e/ou empregados eleitos e indicados para a CIPA fazem auditorias nos setores para verificar a existência de não-conformidades que podem relacionar-se aos seguintes fatores:

- a) Negligência em relação ao uso de Equipamento de Proteção Individual;
- b) Posição das pessoas nos postos de trabalhos;
- c) Más condições ergonômicas;
- d) Uso inadequado de ferramentas, equipamento, instalações e utilidades;
- e) Procedimentos inadequados de realização do trabalho;
- f) Negligência em relação à ginástica laboral; e
- g) Negligência em relação ao Programa 3 S²² (Programa de Qualidade: Limpeza, Organização e Sinalização).

Ocorrendo alguma não-conformidade como, por exemplo, não usar óculos de segurança, protetor auricular ou capacete (Ato Inseguro), o empregado será advertido e orientado sobre os procedimentos corretos e sua chefia receberá um formulário de auditoria com a pontuação que foi penalizada sobre o fato ocorrido, tomando as providências cabíveis (poderá ser treinamento do grupo, etc). O Quadro 9 apresenta os valores de perdas de pontos em decorrência de atos inseguros:

Quadro 9 – Perda de Ponto por Ato Inseguro

PERDA DE PONTOS POR ATO INSEGURO	
I.A.I. (ÍNDICE DE ATOS INSEGUROS)	PONTOS
0%	0
10%	2
20%	4
30%	6
40%	8
50%	10
60%	12
70%	14
80%	16
90%	18
100%	20

FONTE; Departamento de Saúde e Segurança: laboratório Teuto S/A.

²² O Laboratório Teuto S/A utiliza apenas de 3 S, porém, o programa contém 5 S. O “Programa 5 S” ganhou esse nome devido às iniciais das cinco palavras japonesas que sintetizam as cinco etapas do programa. Essas palavras e suas versões para o português são apresentadas da seguinte forma: SEIRI (DESCARTE: Separar o necessário do desnecessário; SEITON (ARRUMAÇÃO: Colocar cada coisa em seu devido lugar; SEISSO (LIMPEZA: Limpar e cuidar do ambiente de trabalho; SEIKETSU (SAÚDE: Tornar saudável o ambiente de trabalho; e SHITSUKE (DISCIPLINA: Rotinizar e padronizar a aplicação dos “S” anteriores.

Observa-se que no Quadro 9 há duas colunas, sendo que uma delas corresponde aos índices dos Atos Inseguros escalonados de 0 (zero) a 100% (cem por cento), e a outra correspondente aos pontos perdidos em decorrência da percentagem dos Atos Inseguros cometidos nos setores, escalonados de 0 (zero) a 20 (vinte) pontos. Em seguida é apresentada a fórmula para identificar a percentagem e a quantidade de pontos perdidos.

Fórmula 3 – Índice dos Atos Inseguros

FÓRMULA DA PONTUAÇÃO DOS ATOS INSEGUROS		
I.A.I.=	<u>Número de Atos Inseguros</u>	x 100
	Número de Empregados Observados	

FONTE: Laboratório Teuto S/A

No sentido de elucidar a forma de aplicação da fórmula 3 apresenta-se o seguinte exemplo:

Conforme apresentados no Relatório de Auditoria de Segurança de nº 727/2007 (Anexo I), foram observados 4 (quatro) empregados trabalhando, sendo que dois (dois deles haviam cometidos Atos Inseguros por não usar os óculos de segurança/protetor auricular.

Cálculo da quantidade de pontos perdidos:

$$\text{Número de Atos Inseguros} = 2$$

$$\text{Número de Empregados Observados} = 4$$

Aplicando na fórmula:

$$\text{I.A.I.} = 2 / 4 \times 100 = 50\%$$

Resultado: Observa-se no Quadro 9 na coluna do I.A.I. (Índice de Atos Inseguros) que a quantidade de pontos correspondentes aos 50% (cinquenta por cento) é de 10 (dez) pontos perdidos. Neste caso, o setor perde 10 (dez) pontos conforme cálculos apresentados.

Conclui-se que esta ferramenta foi construída no sentido de contribuir para que as ações previstas no Projeto Fábrica Segura sejam realizadas de tal forma que atenda as ações prescritas no modelo teórico. As ações previstas no Projeto Fábrica Segura são auditadas e

mensuradas periodicamente, e a melhoria dos resultados têm a finalidade de reduzir os atos e condições inseguras presentes nos postos de trabalho, como também os índices de acidentes, absenteísmo, custos com tratamentos médicos.

4.2.3.3 Análise Preliminar de Riscos

A Análise Preliminar de Riscos – APR - na empresa estudada tem como finalidade principal evitar acidentes e gerenciar os serviços com potencial de risco, propondo medidas de correção para tornar o trabalho seguro. Aplica os fundamentos da saúde e segurança no ambiente de trabalho considerando prédios, máquinas, instalações, processos e métodos de trabalho, além de identificar falhas na fase operacional, que podem constituir perigo para os empregados envolvidos. Observa-se na APR – Análise Preliminar de Riscos, conforme Anexo J (Análise Preliminar de Riscos – APR), a descrição das tarefas passo a passo, riscos, causas, efeitos, potência de risco (tolerável, moderado, substancial e intolerável) e as medidas preventivas (corretivas e observações).

Diante do que foi exposto, evidencia-se que a APR, como técnica de identificação de perigos e análises de riscos, consiste em identificar eventos perigosos ou indesejáveis, suas causas e conseqüências, como também estabelecer medidas de controle, está em conformidade com o modelo teórico uma vez que prevenir perigos e riscos é o papel preponderante das atividades preventivas de acidentes e doenças ocupacionais. Na empresa estudada, a APR é aplicada na fase de estudo de projetos e processos novos e em modificações que vierem a ser feitas nos ambientes e meios de trabalho, bem como na seleção e compra de equipamentos. Tudo o que puder ser identificado como risco de acidentes ou de doença ocupacional merece atenção para que as medidas preventivas possam ser implementadas.

4.2.3.4 Controle Estatístico dos Acidentes de Trabalho

O Controle Estatístico dos Acidentes do Trabalho é utilizado pela empresa para organizar e estudar os dados e fatos levantados nas investigações dos acidentes. Com os dados resultantes das investigações e após estudos realizados, propõem-se medidas de controle para

eliminar, bem como conscientizar todos os empregados envolvidos nesta operação, podendo ser treinamentos ou mesmo correção no equipamento.

O controle estatístico da empresa estudada está em acordo com o referencial teórico, atendendo, além de outros, os cálculos das taxas de frequência e de gravidade previstas no Quadro III da NR-4, conforme apresentado no Quadro 6.

4.2.3.5 Investigação de Acidentes e Propostas de Medidas para Eliminação e Minimização dos Riscos

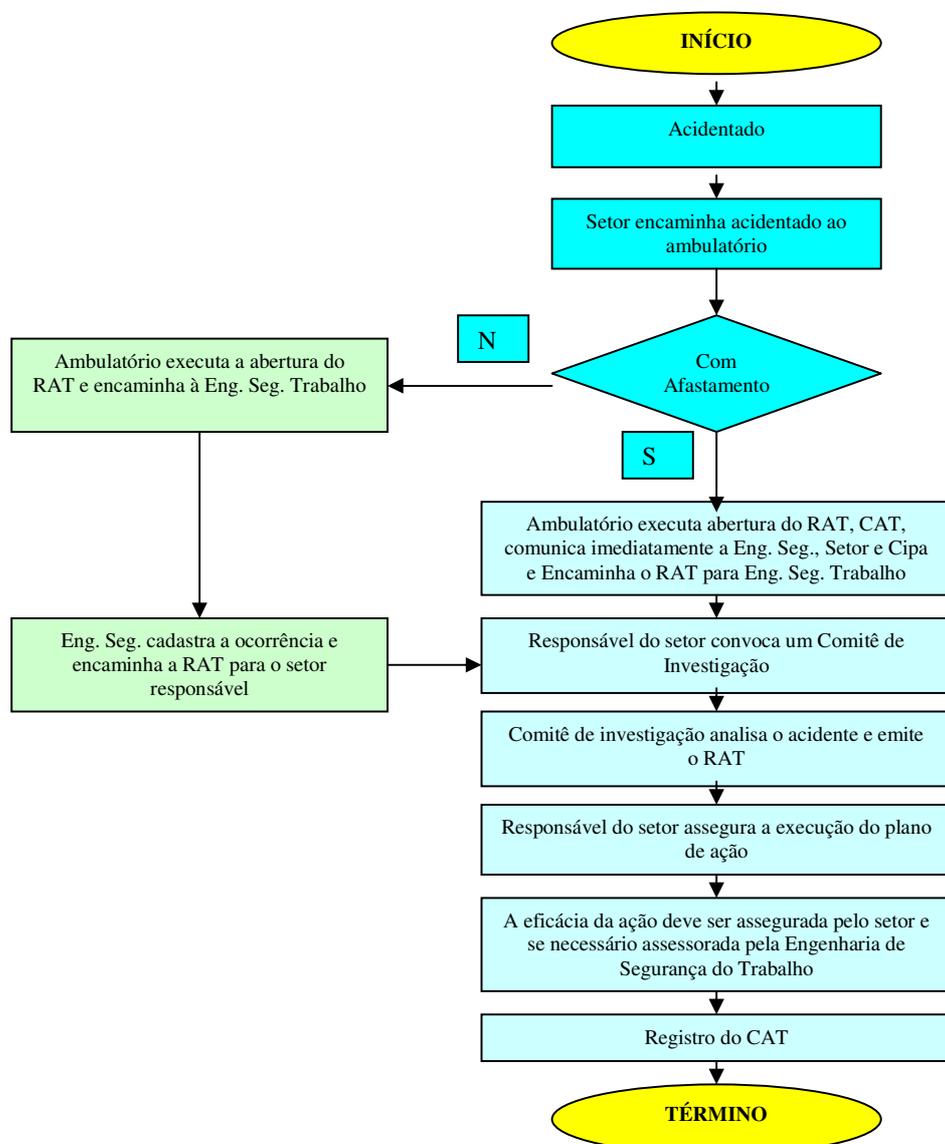
O Setor de Segurança e a Medicina do Trabalho realizam periodicamente investigação de acidentes propondo medidas para eliminação e minimização dos riscos. Para isto, promove-se um levantamento do inventário dos perigos e riscos ocupacionais, ou seja, faz-se um levantamento em todos os setores da empresa catalogando tudo que pode trazer riscos à saúde e integridade física do empregado.

A investigação de acidentes praticada na empresa é uma forma também de aprimorar os procedimentos operacionais, tecnologia ou mesmo a formação dos recursos humanos. O processo de investigação de acidentes é um instrumento importante para que a empresa obtenha sucesso na implementação da Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho.

O objetivo principal do relatório de investigação de acidentes é identificar e registrar fatos fundamentais que contribuíram para a ocorrência do acidente de maneira a proporcionar meios de orientação aos esforços preventivos e fornecer medidas corretivas que visem a não ocorrência de um acidente semelhante.

A Figura 7 apresenta, de forma esquemática o roteiro de investigação e análise de acidentes de trabalho praticado pela organização estudada:

Figura 7 – Fluxograma de Investigação de Acidentes e Proposição de Medidas para Eliminação e/ou Minimização dos Riscos.



FONTE: Engenharia e Segurança do Trabalho – Laboratório Teuto.

Mediante análise do processo apresentado na Figura 7, que apresenta o roteiro de investigação e análise de acidentes de trabalho, constata-se uma prática relacionada com o modelo teórico. Havendo acidente do trabalho, o ambulatório executa a abertura do RAT²³ e da

²³ RAT – Relatório de Acidente de Trabalho. A RAT é feita com a finalidade de investigar se houve lesão com todo acidente ocorrido, com ou sem afastamento. Havendo lesão, são propostas ações para neutralizar o potencial de risco existente no processo.

CAT²⁴, comunicando o ocorrido ao Setor de Segurança do Trabalho e à CIPA. Neste processo, os dados são levantados e os fatos que contribuíram para a ocorrência são apurados. Portanto, há um estudo dos dados e fatos para se chegar à causa ou causas do acidente, sendo em seguida analisadas com o objetivo de serem tomadas medidas para prevenir, ou pelo menos reduzir a probabilidade de novas ocorrências.

No final do processo é feito o registro da CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho (apresentado no Anexo k), importante no plano de investigação porque, sem o sistema de comunicação e registro, muitos acidentes deixam de ser investigados e muitas informações úteis à segurança do trabalho deixam de aproveitadas.

No sentido de aprofundar as conclusões a respeito da eficácia do processo de investigação de causas de acidentes, foi realizada uma entrevista com o Engenheiro de Segurança a respeito do assunto (conforme estrutura apresentada no Anexo K). Constatou-se que este processo é considerado pela empresa como uma forma de reduzir custos e aumentar a rentabilidade mediante a minimização ou eliminação da ocorrência de acidentes.

Finalizando, a investigação de acidentes é uma prática relacionada com o modelo teórico que visa realizar diversas ações prescritas de uma forma sucinta. Na organização estudada, pode-se constatar o funcionamento do SESMT, do PCMSO e do PPRA, todos visando preservar a saúde e a integridade do empregados. Para complementar, o processo investigativo dos acidentes subsidia informações para o controle de classificação dos acidentes, controle das principais causas de acidentes e definições de padrões para acompanhamento, conscientização dos gerentes e supervisores, inspeções periódicas de segurança com as auditorias e outras, além de comunicar aos órgãos competentes todos os acidentes de trabalho, notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho.

4.2.3.6 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA - é elaborado e implantado na empresa visando à preservação da saúde e da integridade física do empregado. Além disso, administra a prevenção dos riscos desde sua análise prévia, preocupando com os riscos existentes

²⁴ CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho. A CAT é feita quando ocorrer com o empregado um acidente de trabalho com lesão. Feita a CAT, esta é encaminhada ao Instituto de Seguridade Social – INSS com a finalidade de resguardar o empregado em relação aos futuros benefícios a que possa vir a ter direito.

em todos os setores em que podem comprometer a saúde e segurança do empregado, ou seja, é uma análise técnica englobando toda a empresa.

No Laboratório Teuto S/A, o PPRA é de responsabilidade do Diretor Presidente da empresa. No entanto o planejamento, o desenvolvimento, a implantação, a avaliação e a coordenação do programa são realizados pela área de segurança e medicina do trabalho com o apoio das diretorias industrial e administrativa/financeira.

A metodologia consiste basicamente na elaboração, por meio de planilhas de reconhecimentos dos riscos ambientais dos setores e/ou atividades, de um instrumental adequado e de acordo com as características dos agentes ambientais.

A empresa faz, sempre que necessário, e pelo menos uma vez ao ano, uma análise global do PPRA para avaliação do seu desenvolvimento e realização dos ajustes necessários, estabelecendo novas metas e prioridades.

Tendo como objetivo avaliar não só os riscos físicos, químicos e biológicos previstos na NR-9²⁵, mas também os riscos mecânicos e ergonômicos discutidos no Capítulo 2, evidencia-se que o PPRA desenvolvido pelo Laboratório Teuto S/A associado ao modelo teórico, uma vez que visa à preservação da saúde e da integridade física dos trabalhadores.

4.2.3.7 Parecer Técnico

O parecer técnico é uma análise técnica do posto de trabalho, visando às melhorias ou adequações de acordo com as normas regulamentadoras da Portaria 3.214/78.

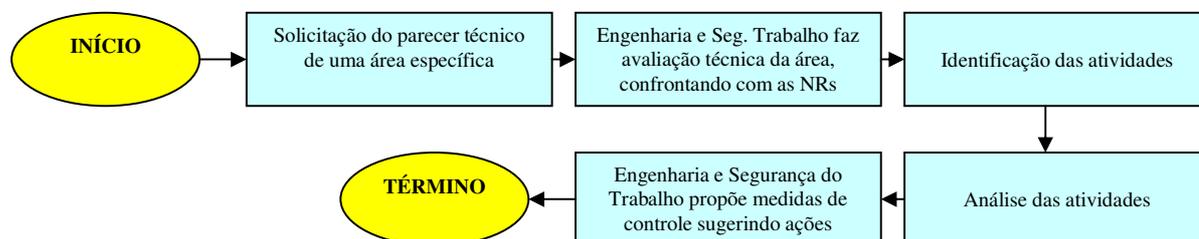
Após a descrição das atividades realizadas pelos empregados, faz-se uma análise de acordo com a solicitação do posto de trabalho, podendo ser estudo ergonômico, de agentes químicos, físicos e biológicos, como também dos processos mecânicos e acidentes do trabalho.

A Figura 8 apresenta o roteiro de elaboração de um parecer técnico, conforme o modelo prático no Laboratório Teuto SA:

²⁵ NR-9: Esta Norma Regulamentadora estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Nota: O item 9.1.5 da NR-9 trata apenas dos agentes físicos, dos agentes químicos e dos agentes biológicos. Mas segundo Stonoga (2003, p.57) devem ser considerados também os riscos ergonômicos e os riscos de acidentes (mecânicos) e que foram omitidos na NR-9.

Figura 8 – Fluxograma: Parecer Técnico



FONTE: Elaborado com base nas informações do Laboratório Teuto

O Parecer Técnico²⁶, conforme apresentado na Figura-8, está associado ao modelo teórico, visando prevenir, reduzir ou eliminar os riscos químicos, físicos e biológicos, mecânicos e ergonômicos.

4.2.3.8 Programa de Integração de Novos Colaboradores

O Programa de Integração de Novos Colaboradores – PINC – tem como objetivo orientar os novos empregados sobre normas e procedimentos de segurança adotados pela empresa, visando à prevenção de acidentes, bem como mostrar preocupação em manter sempre um ambiente de trabalho seguro. O programa abrange não só os empregados da empresa, mas também os prestadores de serviços.

De acordo com as respostas obtidas na pesquisa por meio de questionários e entrevistas complementares com os profissionais da área de segurança e medicina ocupacional (conforme roteiro apresentado nos Anexos (C, D, E, F e G), o resultado de um trabalho está relacionado à qualificação e ao treinamento de quem o executa, ou seja, a qualificação das pessoas para a prática da prevenção de acidentes deve sempre ser levada em consideração no preparo e execução de qualquer tarefa.

Conforme as análises documentais realizadas (Anexo O), evidencia-se que o PINC é implementado pelo quadro de profissionais que compõem o SESMT, conforme já mencionado na Tabela 3, com apoio dos empregados que fazem parte da brigada de incêndio e da CIPA. No PINC estão relacionados os seguintes objetivos do SESMT:

²⁶ Parecer Técnico: é uma análise técnica realizada em todos os setores com a finalidade de realizar as melhorias ou adequações necessárias para prevenir riscos à saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

- a) informar ao empregador, através de parecer técnico, sobre os riscos existentes nos postos de trabalho, bem como orientá-lo em relação às medidas de eliminação e neutralização;
- b) informar aos trabalhadores sobre os riscos da sua atividade, bem como orientá-los a respeito de as medidas de eliminação e neutralização;
- c) analisar os métodos e processos de trabalho e identificar os fatores de risco de acidentes, doenças ocupacionais e a presença de agentes ambientais agressivos ao trabalhador, propondo sua eliminação ou seu controle;
- d) realizar procedimentos de segurança e higiene e avaliar os resultados alcançados, adequando-os às estratégias utilizadas pela organização, de maneira a integrar o processo preventivo em um plano, beneficiando o trabalhador;
- e) avaliar os riscos ambientais, elaborando planos de ações para que sejam tomadas medidas para neutralizar os riscos, objetivando a prevenção de acidentes do trabalho ou de doenças ocupacionais de modo a proteger eficazmente os trabalhadores em relação aos riscos profissionais porventura existentes.

No PINC são realizados treinamentos que visam à prevenção da saúde e segurança do empregado, como também a divulgação dos programas para conhecimento de todos os empregados, como apresentados a seguir:

- a) PPRA, já mencionado no sub-item 4.2.3.6;
- b) PCMSO – Programa de Controle Médico em Saúde Ocupacional – Este programa, coordenado por um médico do trabalho pertencente ao quadro de empregados da empresa, tem como objetivo promover a preservação da saúde dos empregados da empresa, fazendo os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais como medida preventiva e por conta do empregador.
- c) Ginástica Laboral, já mencionada no sub-item 4.2.1.
- d) POP's – Procedimento Operacional Padrão. Este programa tem como objetivo proteger e preservar a saúde dos empregados em seus ambientes de trabalho, como por exemplo trabalhos realizados em alturas (telhado), trabalhos realizados com máquinas e armazenamento de produtos químicos;
- d) Normas Internas de Segurança. Este programa visa apresentar as normas internas de segurança para os novos empregados;

e) EPI's – Equipamento de Proteção Individual. Explicar a importância e o uso correto dos equipamentos de proteção individual, como por exemplo, o uso de capacetes, óculos, protetores faciais, máscaras para solda e protetores auriculares;

f) Palestras sobre segurança e saúde do empregado no ambiente de trabalho. Neste caso o treinamento e a conscientização contínua representam elementos essenciais para estabelecer um ambiente de trabalho livre de ferimentos e doenças ocupacionais. São temas abordados nas palestras: conceito de acidentes, os acidentes típicos, os atos inseguros, as condições inseguras, os acidentes de trajeto e as doenças ocupacionais.

O PINC, como instrumento de gestão, está em consonância com o modelo teórico, atendendo plenamente a implantação de ações estratégicas de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.

4.3 Apresentação e Análise de Evidências Obtidas no Estudo de Caso

4.3.1 Estrutura Lógica da Pesquisa

Os questionários utilizados como instrumento para a coleta de dados tiveram a finalidade de verificar a aplicabilidade das ações apresentadas no modelo teórico (conforme Quadro 6), com as ações de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho praticadas pela organização estudada.

Os questionários respondidos pelos gestores da Saúde e Segurança Ocupacional (Gerente de Recursos Humanos, Médico do Trabalho, Engenheiro do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho) foram elaborados com perguntas específicas para cada respondente. Algumas questões dos questionários são comuns para todos os gestores com a finalidade de confirmar consistência dos dados obtidos.

A coleta dos dados foi iniciada no mês de abril/2007. Nesta ocasião haviam 1.109 empregados na empresa. Os questionários foram elaborados e distribuídos aos empregados de tal forma que identificasse junto à empresa pesquisada as 79 ações previstas no modelo teórico (Quadro 6), conforme quantidade de empregados apresentada no Quadro 10.

Quadro 10 – Quantidade de Empregados no Laboratório Teuto S/A

Empregados	Total	Nº de respondentes	Percentual de respondentes
Nº de Gerentes, Encarregados e Supervisores	74	21	28,37%
Nº de Empregados Operacionais	1.035	122	11,78%
Total	1.109	143	12,89%

Fonte: Elaborado com base nas informações do Laboratório Teuto S/A.

É importante ressaltar, na análise preliminar das quantidades de empregados que responderam os questionários da pesquisa, que não houve intenção de obter significância estatística nos dimensionamentos das amostras, visto que a proposta de investigação é exploratória. Dessa forma, considerou-se satisfatório o percentual de respondentes da ordem de 12,89% do total de empregados do Laboratório Teuto S/A.

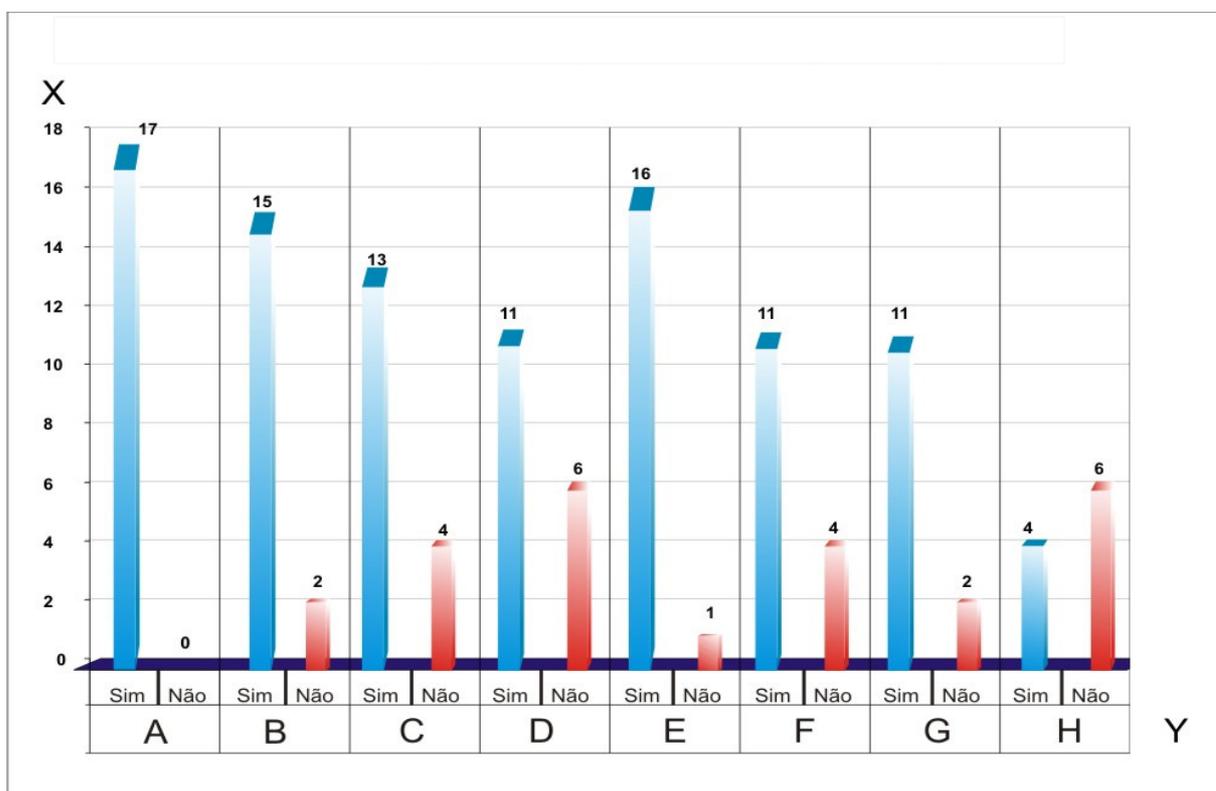
Os diversos questionários utilizados na pesquisa foram aplicados considerando quantidades distintas de respondentes, conforme descrição que se segue:

- 1 (um) questionário para a Gerente de Recursos Humanos, no qual foram contempladas 26 questões associadas aos 79 requisitos presentes no modelo teórico;
- 1 (um) questionário para o Engenheiro de Segurança do Trabalho, em que foram contempladas 28 questões das 79 questões associadas aos 79 requisitos presentes no modelo teórico, sendo que 01 (uma) questão foi respondida também pela Gerente de Recursos Humanos para confirmação desta resposta;
- 1 (um) questionário para o Técnico de Segurança do trabalho, em que foram contempladas as mesmas questões previstas no questionário do Engenheiro de Segurança do Trabalho;
- 1 (um) questionário para o Médico do Trabalho, onde foram contempladas 15 questões associadas aos 79 requisitos presentes no modelo teórico. Estas questões foram exclusivas para o Gestor de Medicina do Trabalho, não tendo sido contempladas nos outros questionários;
- 17 (dezesete) questionários para os Gerentes, Encarregados e Supervisores das diversas áreas de empresa, nos quais foram contempladas 08 questões já apresentadas nos questionários respondidos pela Gerente de Recursos Humanos, pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho e pelo Técnico de Segurança do Trabalho, com a finalidade apenas de confirmar as respostas dos gestores acima mencionados.

- 123 (cento e vinte e três) questionários para os empregados de nível operacional, representando toda as áreas funcionais da organização, em que foram contempladas 6 questões, todas elas já contidas nos questionários da Gerente de Recursos Humanos, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho e dos outros gestores (gerentes, encarregados e supervisores das diversas áreas da empresa), com a finalidade apenas de confirmar as respostas anteriores.

O Gráfico 1 apresenta os resultados obtidos na aplicação de questionários para funcionários ligados a cargos de supervisão:

Gráfico 1 – Resultados das Respostas dos Questionários dos Cargos de Supervisão



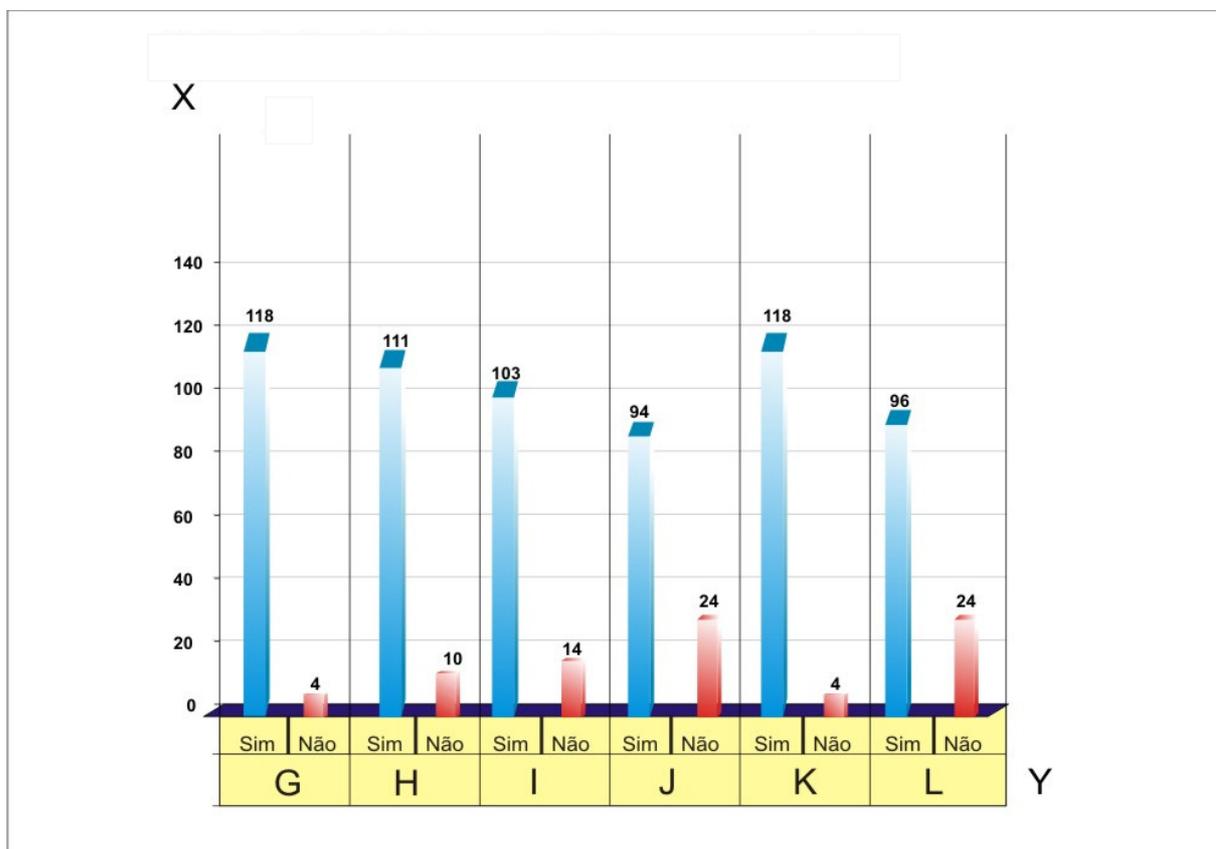
O Eixo X, do Gráfico 1, está representando a quantidade de questionários respondidos pelos empregados que ocupam cargos de supervisão (gestores). No eixo Y, do Gráfico 1, as letras de A à H estão representando as questões que foram respondidas pelos gestores, conforme Anexo F, descritas abaixo:

- Letra A: Você foi instruído pela Segurança do Trabalho, através de Ordens de Serviços (Normas Internas), quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais?
- Letra B: A Segurança do Trabalho mantém indicação dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito?
- Letra C: A Segurança do Trabalho mantém indicação recomendando primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados?
- Letra D: A Segurança do Trabalho mantém as instalações sanitárias submetidas a um processo permanente de higienização?
- Letra E: A Segurança do Trabalho mantém sinalização de segurança nos locais de trabalho para prevenção de acidentes?
- Letra F: A Segurança do Trabalho conscientiza gerentes e supervisores quanto aa análises do local de trabalho para assegurar a segurança no local de trabalho?
- Letra g: A Segurança do Trabalho faz reuniões periódicas com a supervisão para avaliar os resultados alcançados e tomar medidas para melhorar as condições de trabalho?

Observa-se no Gráfico 1 que 79,09% das questões respondidas pelos gestores indicam convergência entre as ações de gestão da saúde e segurança do trabalho praticadas na empresa e as preconizadas no modelo teórico, ou seja, como se pode constatar pelas respostas positivas associadas aos requisitos de números 01, 25, 26, 23,27 40 e 41 do modelo teórico. Apenas a ação do modelo teórico de nº 41 chama a atenção, requerendo da empresa pesquisada providências porque 60% dos respondentes concordam de que a empresa “não faz reuniões periódicas com gerentes e supervisores para avaliar os resultados alcançados e tomar medidas para melhorar as condições de trabalho”.

O Gráfico 2 sintetiza as respostas pelo pessoal de nível operacional.

O Gráfico 2 – Resultado das Respostas dos Questionários dos Cargos Operacionais



O Eixo X, do Gráfico 2, está representando a quantidade de questionários respondidos pelos empregados de nível operacional. No eixo Y, do Gráfico 2, as letras de G a L estão representando as questões que foram respondidas empregados de nível operacional, conforme Anexo G, descritos abaixo:

- Letra G: Você foi instruído pela Segurança do Trabalho, através de Ordens de Serviço (Normas Internas), quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais?
- Letra H: A Segurança do Trabalho mantém indicação dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito?
- Letra I: A Segurança do Trabalho mantém indicação recomendando primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados?

- Letra J: A Segurança do Trabalho mantém as instalações sanitárias submetidas a um processo permanente de higienização?

- Letra K: A Segurança do Trabalho mantém sinalização de segurança nos locais de trabalho para prevenção de acidentes?

Letra L: Você recebe ou recebeu treinamento no cumprimento de normas de segurança?

Da mesma forma, como constatado na análise do Gráfico 1, observa-se no Gráfico 2 que 88.89% das questões respondidas pelos empregados de nível operacional indicam convergência das ações de gestão da saúde e segurança do trabalho praticadas na empresa com as previstas no modelo teórico, ou seja, concordam com os responsáveis pela gestão da saúde e segurança de que os requisitos de números 01, 25, 26, 23 e 27 são praticados na empresa.

4.3.2 Investigação das Ações Estratégicas Voltadas à Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho

No Quadro 11 estão relacionadas 79 ações estratégicas com base no referencial teórico, como também as conformidades e as não-conformidades destas com as ações utilizadas na empresa para gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho:

Quadro 11 – Análise de Conformidades das Ações Estratégicas Aplicadas na Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho

Ações Estratégicas		Total de respostas dos questionários	Possui Conformidade Como o Modelo Teórico	
			SIM	NÃO
01	Instruir os empregados através de Ordem de Serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais.	141	137	4
02	Estruturar e manter em funcionamento o SESMT.	1	1	0
03	Estruturar e manter em funcionamento a CIPA.	2	2	0
04	Fornecer, gratuitamente, o EPI.	1	1	0
05	Estruturar e manter em funcionamento o PCMSO.	1	1	0
06	Observar as condições mínimas e requisitos técnicos para as instalações, garantindo a segurança e conforto aos empregados que nelas trabalham.	2	2	0
07	Implementar e manter em funcionamento o PRRA, visando a preservação da saúde e da integridade dos empregados.	1	1	0
08	Manter nos locais de trabalho ventilação natural, compatível com o serviço realizado.	1	1	0
09	Manter nos locais de trabalho iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.	3	3	0
10	Contratar somente profissionais qualificados para instalar, operar, inspecionar, ou reparar instalações elétricas, observando as condições mínimas para segurança do empregado.	1	1	0

Continuação Quadro 11

11	Estabelecer cuidados mínimos para uso de máquinas e equipamentos com relação a dispositivos de partida e paradas.	2	2	0
12	Instalar nas caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, válvulas e outros dispositivos de segurança que evitem seja ultrapassada a pressão interna de trabalho compatível com sua resistência.	1	1	0
13	Cumprir com obrigações relacionados aos empregados expostos a trabalhos em áreas insalubres.	1	1	0
14	Cumprir com obrigações relacionadas aos empregados expostos a trabalhos em áreas perigosas.	1	1	0
15	Cumprir com a indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, descarga de materiais, assegurando as condições de saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho. (Ergonomia).	2	2	0
16	Manter condições adequadas de trabalho relacionadas à postura do empregado no ambiente de trabalho, assegurando a saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.	3	3	0
17	Implementar condições medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos os processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na Indústria da Construção .	OUTRA ATIVIDADE		
18	Implementar condições de segurança do empregado relacionadas ao depósito, manuseio, e armazenamento de explosivos.	OUTRA ATIVIDADE		
19	Implementar condições de segurança o emprego no que diz respeito à armazenagem e ao manuseio dos tanques de combustíveis líquidos e inflamáveis.	2	2	0
20	Criar abrigos, ainda que rústicos, capazes de proteger os trabalhadores contra interpéries nos trabalhos realizados a céu aberto.	1	1	0
21	Estabelecer critérios de segurança e medicina do trabalho para os empregados que desenvolvem suas atividades no subsolo .	OUTRA ATIVIDADE		
22	Implementar mecanismos de proteção contra incêndios em geral, proteção contra incêndios, saídas suficientes e rápidas, mangueiras e extintores nos locais estratégicos para prevenção e combate a incêndios.	3	3	0
23	Manter instalações sanitárias nos locais de trabalho, em processo permanentemente de higienização.	142	108	30
24	Implementar os mecanismos necessários para o tratamento de resíduos industriais.	1	1	0
25	Manter indicação dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito.	141	128	12
26	Manter indicação recomendando primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenadas ou transportadas.	141	118	19
27	Manter sinalização de segurança nos locais de trabalho para prevenção de acidentes.	141	136	5
28	Providenciar registro prévio do técnico de segurança do trabalho junto ao ministério do Trabalho e Emprego por intermédio da Secretaria de Saúde do Trabalho ou Delegacias do Trabalho.	1	1	0
29	Implementar e manter em funcionamento programas de segurança contra acidentes e doenças profissionais aos Trabalhadores portuários .	OUTRA ATIVIDADE		
30	Implementar e manter em funcionamento programas de segurança contra acidentes e doenças profissionais aos trabalhadores aquaviários .	OUTRA ATIVIDADE		
31	Implementar e manter funcionamento programas de proteção contra acidentes e doenças profissionais aos trabalhadores das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquíicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho.	OUTRA ATIVIDADE		
32	Implementar programas de monitoramento e controle dos riscos existentes, protegendo a segurança e saúde do empregado nos trabalhos em espaços confinados .	OUTRA ATIVIDADE		
33	Desenvolver programas de monitoramento e controle de riscos de exposição ao asbesto/amianto da variedade crisótila e às fibras naturais artificiais .	OUTRA ATIVIDADE		
34	Comunicar aos órgãos competentes de acordo com as exigências legais, todos os acidentes de trabalho, notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho.	2	2	0
35	Estabelecer para controle e prevenção da segurança no ambiente de trabalho, padrões de controle de acidentes para comparação e acompanhamento.	8	8	0
36	Manter controle das principais causas dos acidentes de trabalho para melhorar a elaboração de programas e campanhas de prevenção de acidentes.	8	8	0
37	Calcular coeficiente de frequência e os de gravidade para acompanhamento e elaboração de programas de prevenção.	8	8	0
38	Fazer controle de classificação dos acidentes de acordo com a sua complexidade e lesões.	8	8	0
39	Estabelecer, para os gerentes e supervisores, um critério de recompensas pela administração eficaz da função de saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho.	1	1	1
40	Conscientizar gerentes e supervisores quanto às análises do local de trabalho para assegurar a saúde e segurança do empregado no local de trabalho.	20	13	4
41	Realizar reuniões periódicas com gerentes e supervisores para avaliar os resultados alcançados e tomar medidas para melhorar as condições de trabalho.	19	6	6
42	Profissionais de Medicina, Higiene e Segurança do Trabalho subordinados a Área de Recurso Humana.	1	1	1
43	Oferecer aos empregados gratuitamente os exames médicos no ato da admissão, na demissão e periodicamente.	1	1	0
44	Manter, no estabelecimento, o material necessário a prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o riscos da atividade.	1	1	0

Continuação Quadro 11

45	Manter periodicamente inspeções de segurança, por engenheiro ou empresas especializadas inscritas no Ministério do Trabalho, em caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operam sob pressão.	1	1	0
46	Resguardar-se de que a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade sejam realizadas por perícia a cargo de Medico com Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.	1	1	0
47	Providenciar os registros prévios do Engenheiro de Segurança do Trabalho junto ao Ministério do Trabalho e Emprego por intermédio da Secretaria de Saúde do Trabalho ou Delegacias do Trabalho.	1	1	0
48	Providenciar o registro prévio do Medico do Trabalho junto ao Ministério do Trabalho e Emprego por intermédio da Secretaria d Saúde do Trabalho ou Delegacias do Trabalho.	1	1	0
49	Implementar política de educação ambiental tornando os empregados conscientes e sensíveis em relação a proteção da saúde segurança no trabalho.	3	3	0
50	Manter auditoria interna para o acompanhamento e o controle que visa avaliar positiva ou negativamente os resultados ou técnicas de saúde e segurança do trabalho.	1	1	0
51	Manter o plano de higiene do trabalho envolvendo a prestação de serviços médicos em tempo integral ou parcial.	1	1	0
52	Manter vigilância dentro e nos arredores da fábrica.	2	2	0
53	Implementar ações que visam melhorar as condições do meio ambiente interno do trabalho.	3	3	0
54	Implementar ações para reduzir e/ou eliminar os problemas ambientais relacionados à proteção da saúde e segurança do empregado.	3	3	0
55	Implementar ações que visam reduzir e/ou eliminar os problemas ambientais relacionados à proteção da saúde do empregado.	1	1	0
56	Estabelecer padrões de controle de doenças ocupacionais para comparação e acompanhamento.	1	1	0
57	Manter atualizadas as estatísticas de doenças ocupacionais, para acompanhamento e avaliação dos resultados	1	1	0
58	Manter controle das principais causas de doenças ocupacionais para melhorar a elaboração de programas e campanhas de prevenção da saúde.	1	1	0
59	Oferecer aos empregados programas informativos para melhorar os hábitos de vida e esclarecer sobre assuntos de higiene e de saúde.	1	1	0
60	Fazer controle de riscos químicos, como intoxicações, dermatoses industriais, etc., para prevenção de riscos à saúde.	1	1	0
61	Fazer controle de riscos físicos, como ruídos, temperatura extrema, radiações ionizantes e não-ionizantes, etc., para prevenção de riscos à saúde.	1	1	0
62	Manter controle de riscos biológicos, como agentes biológicos, microorganismo patogênico, para prevenir riscos biológicos.	1	1	0
63	Conscientizar gerentes e supervisores envolvendo-os no processo de prevenção da higiene e segurança do trabalho.	1	1	0
64	Conscientizar gerentes e supervisores quanto às análises do local de trabalho par assegurar a higiene no local de trabalho.	1	1	0
65	Manter atualizados os prontuários dos empregados atendidos no setor de saúde da empresa.	1	1	0
66	Manter atualizadas as estatísticas dos atendimentos admissionais, periódicos e demissionais.	1	1	0
67	Estabelecer padrões de controle de doenças ocupacionais para comparação e acompanhamento.	1	1	0
68	Manter avisos ou cartazes com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosas ou nocivas à saúde.	1	1	0
69	Oferecer previsões de cobertura financeira para casos esporádicos de prolongado afastamento do trabalho por doença ou acidente do trabalho.	1	0	1
70	Efetuar estudos e observações dos novos processo ou materiais a serem utilizados.	1	1	0
71	Oferecer estacionamento de carros para seus empregados fora da área da fábrica.	1	1	0
72	Realizar controle de entrada e saída de funcionários com o objetivo de prevenir roubos.	2	2	0
73	Realizar controle de entrada e saída de veículos (terceiros) com o objetivo de fiscalização.	1	1	0
74	Conferir se o equipamento de proteção utilizado há indicação do Ministério do Trabalho e Emprego.	2	2	0
75	Verificar se as edificações obedecem aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos nelas trabalham	2	2	0
76	Mobilizar todos os empregados Brigadistas para treinamento de inspeção periódica dos equipamentos de combate a incêndios e primeiros socorros.	4	4	0
77	Elaborar relatórios para acompanhamento e gerenciamento dos custos dos acidentes	2	0	2
78	Manter o programa de saúde e do trabalho envolvendo a prestação de serviços de enfermagem e auxiliares, em tempo integral ou parcial.	1	1	0
79	Manter programa formal de convênios com entidades locais para oferecer prestação de serviços recreativos, compras de medicamentos com preços reduzidos, etc.	1	1	0
SOMATÓRIA DAS RESPOSTAS				
<i>Obs: A soma da coluna Total de resposta não é igual à soma das colunas seguintes (Conformidades com o Modelo Teórico: SIM e NÃO) porque algumas respostas não foram respondidas pelos respondentes</i>		863	761	70

FONTE: Elaborado pelo autor com base na pesquisa realizada.

Com os resultados da tabulação dos dados dos questionários, foram verificadas as conformidades e as não conformidades das ações estratégicas apresentadas no modelo teórico com as ações praticadas na empresa para gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, conforme apresentado no Quadro 11 (Análise de Conformidades das Ações Estratégicas aplicadas na Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho). Verificou-se a existência de apenas duas não conformidades, representadas pelas questões de números 69 e 77.

A de nº 69, segundo a Gerência de Recursos Humanos, não é aplicada no momento no Laboratório Teuto S/A por questão de custos, mas a organização está elaborando estudos para utilizá-lo como mais um benefício a ser oferecido aos empregados.

Com relação à nº 77, ainda segundo a Gerência de Recursos Humanos, apesar de não haver este controle, há interesse da empresa em conhecer a parcela de custo que os acidentes do trabalho e das doenças ocupacionais acrescentam ao seu custo operacional. Aquele setor da empresa considera que um programa que possa controlar todos os custos diretos e indiretos relacionados às doenças ocupacionais e aos acidentes do trabalho não é de simples implementação e administração. Entretanto, a organização já está desenvolvendo um modelo específico para a atividade da empresa, de acordo com as contas de apropriação dos centros de custos.

Constatou-se que 91,58% das questões respondidas nos diversos questionários aplicados afirmam que as ações estratégicas adotadas pela empresa estão em conformidades com as ações do modelo teórico. Explica-se este percentual de 91,58% da seguinte forma:

Total dos respondentes SIM com o modelo teórico	= 761
Total dos respondentes NÃO com o modelo teórico	= <u>70</u>
Somatório das conformidades SIM e NÃO	= 831

Cálculo do percentual: $\frac{761 \times 100}{831} = 91,58\%$

Isto significa que as iniciativas estratégicas apresentadas no item 4.2, facilitam o alcance dos resultados com a implementação das ações utilizadas na gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho. A vantagem está na estrutura de gestão da saúde e segurança do trabalho com suas ações estratégicas, que foi organizada para as diversas atividades inerentes à área de recursos humanos envolvendo os empregados em todos os níveis da empresa.

4.3.3 Percentual de Replicação entre o Modelo Teórico e as Ações Praticadas pela Empresa Estudada

O percentual de replicação entre o Modelo Teórico das Ações de Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho, em relação às ações praticadas na empresa pesquisada, é de 91,58%.

Conclui-se, portanto, que 91,58% dos respondentes concordam que as ações de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho praticadas na empresa estudada estão em conformidade com o modelo teórico. Todavia, cumpre explicitar que 32 questões dos questionários não foram respondidas, equivalendo-se a 3,70% .

4.4 Análise dos Indicadores dos Indicadores de Desempenho

Conforme os comentários apresentados anteriormente no item 4.2.3.4., constatou-se que a empresa utiliza os resultados estatísticos dos indicadores de desempenho como instrumento de prevenção da saúde e segurança do empregado, controlando o desempenho da segurança ocupacional em relação às ocorrências de acidentes, análises dos fatores das causas de acidentes, como também definir, juntamente com os gestores, as ações sobre o comportamento geral das atividades preventivas.

Nos controles estatísticos dos indicadores de desempenho implementados, além das taxas de frequência e de gravidade dos acidentes, são controlados também acidentes com vítimas e sem vítimas, afastamentos, doenças ocupacionais e ocorrência de trabalhadores em áreas insalubres. Nas seções 4.4.1 a 4.4.5 serão analisados cada um destes elementos de controle

4.4.1 Taxas de Frequência e de Gravidade de Acidentes com Vítimas

Na Tabela 5, conforme previsto no Quadro III da NR-4, da portaria 3.214 de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, apresenta-se a quantidade de acidentes com vítimas observada no Laboratório Teuto S/A, entre 2002 e 2006. Nesta tabela são apresentados os valores calculados das Taxas de Frequência²⁷ e Taxa de Gravidade²⁸. Estão

²⁷ Taxa de Frequência é o número de acidentados (com o ou sem lesão) por milhão de homens/hora de exposição ao risco, em determinado período.

informados também na Tabela 5 os Acidentes com Afastamento²⁹, Acidente sem Afastamento³⁰ e os Dias/Homem Perdidos³¹.

Tabela 5 – Quantidade de Acidentes Ocorridos com Vítimas no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006.

ACIDENTES C/ VÍTIMAS										
INDICADORES		Nº Absoluto	Nº Absoluto com afastamento < 15 dias	Nº Absoluto com afastamento > 15 dias	Número Absoluto sem afastamento	Índice Relativo Total Empregados	Dias/Homem Perdidos.	Taxa de Freq	Óbitos	Índice de Avaliação de Gravidade
Ano	Nº Func									
2002	1581	76	40	4	32	4,8	368	21,35	0	4,82
2003	1187	65	23	5	37	5,4	384	24,7	0	5,9
2004	1425	81	31	7	43	5,7	537	24,6	0	6,62
2005	1140	43	20	0	23	3,9	145	16,7	0	0,94
2006	1158	62	26	0	35	5,4	197	26,18	0	3,17

FONTE: Tabela preenchida com base nas informações da empresa pesquisada.

A Tabela-5, com o objetivo de avaliar o número absoluto (total) de acidentes do trabalho ocorridos na empresa de acordo com a média anual, está de acordo com Quadro III da NR-4, isto é, atende aos parâmetros estabelecidos de aceitação.

Nesta tabela além de apresentar o número médio de funcionários, consta também o número absoluto de acidentes, o número absoluto de acidentes com afastamento com menos de 15 dias, o número absoluto de acidentes com afastamento com mais de 15 dias, o número absoluto de acidentes sem afastamento e as horas perdidas. Além disso, apresenta-se Taxas de Índice Relativo do total de empregados, com a finalidade de saber o índice de acidentes em relação ao número de empregados, conforme fórmula a seguir:

²⁸ Taxa de Gravidade é o número de dias perdidos devido aos acidentados vítimas de incapacidade temporária ou permanente, mais os dias debitados relativos aos casos de morte ou incapacidade permanente por milhão de homens/hora de exposição ao risco, em determinado período.

²⁹ Acidentes com Afastamento: é o acidente pessoal que impede o trabalhador de retornar ao trabalho no dia útil imediato ao do acidente de que resulte incapacidade permanente.

³⁰ Acidente sem Afastamento: é o acidente pessoal cuja lesão não impede que o trabalhador retorne ao trabalho no dia imediato ao do acidente, desde que não haja lesão incapacitante.

³¹ Dias/Homens Perdidos: são os dias de afastamento decada acidentado, contados a partir do primeiro dia de afastamento até o dia anterior ao do dia de retorno ao trabalho, segundo a orientação médica.

Fórmula 4 - Índice de Acidentes em Relação ao Número de Empregados

$$\text{Índice Relativo /Total de Empregados} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de acidentes}}{\text{N}^\circ \text{ de empregados}}$$

FONTE: Laboratório Teuto S/A

O Índice de Acidentes em Relação ao Número de Empregados é calculado com a finalidade de identificar o percentual de acidentes em relação ao número de empregados de um determinado setor ou mesmo da empresa toda.

Em seguida, calcula-se o Índice de Horas Perdidas por Motivo de Acidente de Trabalho, com a finalidade de saber a relação das horas não trabalhadas com as horas normais de trabalho, ou seja, determina-se a quantidade de horas não trabalhadas por motivo de acidente de trabalho ou de doença ocupacional, conforme fórmula a seguir:

Fórmula 5 – Índice de Horas Perdidas por Motivo de Acidente do Trabalho

$$\text{Dias Homens Perdidos} = \frac{\text{Horas não trabalhadas por motivo de acidente}}{\text{Horas normais de trabalho}}$$

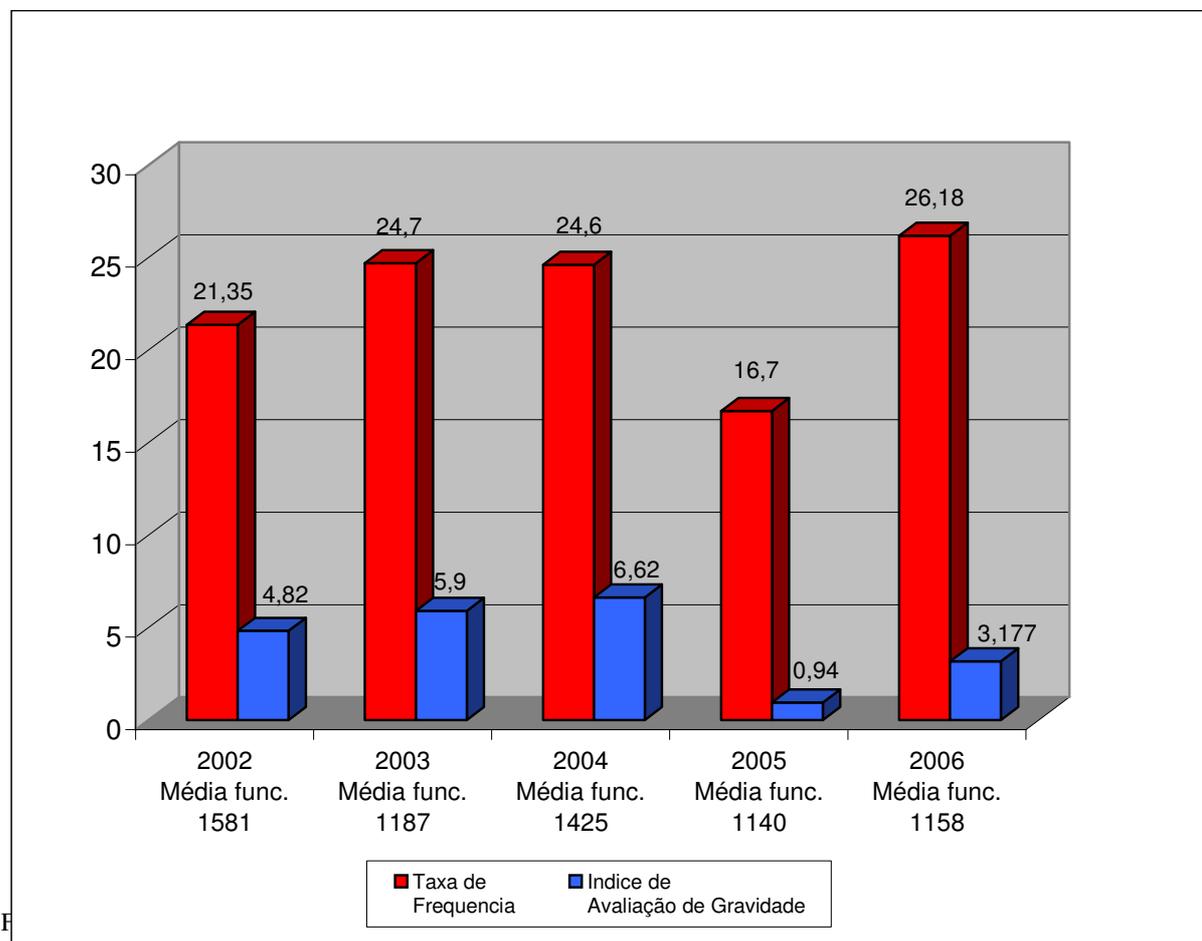
FONTE: Laboratório Teuto S/A

Concluindo, calcula-se as Taxas de Frequência e de Gravidade demonstradas no Gráfico 3. A Taxa de Frequência tem a finalidade de avaliar o índice de frequência dos acidentes ocorridos, ou seja, a quantidade de acidentes ocorridos em um determinado período de tempo. A Taxa de Gravidade tem a finalidade de avaliar o número de dias perdidos em decorrência dos acidentes ocorridos. Quanto maior o número de dias de afastamento, maior o índice de gravidade.

Observa-se no Gráfico 3 o comparativo das Taxas de Frequência e de Gravidade Anual, de 2002 a 2006.

As taxas de frequência e de gravidade dos acidentes apresentadas no Gráfico 3, representam um dos controle estatísticos da prevenção de doenças e de acidentes na empresa. Essas taxas fazem distinção entre gravidade e a frequência, informações muito importantes para o controle e análise dos acidentes, controlando o desempenho e a ocorrência dos acidentes, causas e incidência dos acidentes.

Gráfico 3 – Taxa de Frequência e Taxa de Gravidade de 2002 a 2006



No Quadro 12, encontram-se os parâmetros da OIT – Organização Internacional do Trabalho com os respectivos indicadores para acompanhamento e análise das Taxas de Gravidade e de Frequência:

Quadro 12 – Indicadores da Taxa de Frequência e da Taxa de Gravidade

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT					
TAXA DE GRAVIDADE (DIAS PERDIDOS)	Até 500	=> Muito Boa	TAXA DE FREQUÊNCIA (Nº DE ACIDENTES)	Até 20	=> Muito Boa
	De 500,01 a 1000	=> Boa		De 20,01 a 40	=> Boa
	De 1000,01 a 2000	=> Regular		De 40,01 a 60	=> Regular
	Acima de 2000	=> Péssima		Acima de 60	=> Péssima

FONTE: OIT – Organização Internacional do Trabalho

Observa-se no Gráfico 3 que do ano de 2002 ao ano de 2004, houve um aumento das taxas de frequência e de gravidade, em função do aumento e redução do quadro de empregados que gerou uma rotatividade alta de empregados. Em 2004 houve a implantação do Projeto

Fábrica Segura, o que refletiu na redução das taxas em 2005. Apesar de apresentar em 2006 um novo aumento das taxas, no geral, de acordo com os indicadores da Organização Internacional do Trabalho, as taxas de Frequência e de Gravidade estão dentro da classificação considerada “muito boa”.

4.4.2 Doenças Ocupacionais

A Doença Ocupacional é a designação de várias doenças que causam alterações na saúde do trabalhador, comumente provocadas por vários fatores relacionados com os ambientes de trabalho. Normalmente é adquirida quando um trabalhador é exposto acima do limite permitido por lei a agentes químicos, físicos, biológicos ou radioativos, sem proteção compatível como risco envolvido (doenças da pele, respiratórias, etc).

Na Tabela 6, conforme previsto no Quadro IV da NR 4 da Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, apresenta-se as doenças ocupacionais registradas no Laboratório Teuto S/A, desde 2002 a 2006. Nesta tabela, além dos anos com os respectivos números médios anuais de funcionários, estão incluídos os indicadores controlando o número absoluto de doenças ocupacionais³², os setores de atividades dos portadores de doenças ocupacionais³³, o número relativo de casos (% do total de empregados)³⁴, o número de óbitos³⁵, o Número de trabalhadores transferidos para outro setor por motivo de doença ocupacional³⁶, e o número de trabalhadores definitivamente incapacitados por motivo de doença ocupacional³⁷.

³² Número absoluto de doenças ocupacionais: representa a quantidade de empregados que sofreram alguma tipo de doenças provocadas pela execução de suas atividades.

³³ Setores de atividades dos portadores de doenças ocupacionais: São os setores onde trabalhadores sofreram algum tipo de doença ocupacional, na execução de suas atividades.

³⁴ Número relativo de casos (% do total de empregados): representa o percentual de casos ocorridos em relação à média anual de empregados.

³⁵ Número de Óbitos: representa o número de óbitos ocorridos por motivo de doença ocupacional.

³⁶ Número de trabalhadores transferidos para outro setor por motivo de doença ocupacional: São os empregados que, ao retornarem do afastamento por motivo de doença, foram transferidos para outra atividade, sendo monitorados pelo departamento médico para acompanhar o estado de saúde e clínico do empregado. Adaptando o empregado nas novas atividades, ele continua. Não adaptando nas novas funções, este é acompanhado para outro setor, repetindo o processo de acompanhamento.

³⁷ Número de trabalhadores definitivamente incapacitados por motivo de doença ocupacional: São os trabalhadores que, por motivo de doença, não puderam retornar às atividade profissionais, ficando às disposição o INSS.

Tabela 6 – Quantidade de Doenças Ocupacionais Observadas no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006.

DOENÇAS OCUPACIONAIS						
ANO/Média do número de funcionários	Número Absoluto	Setores de atividades dos portadores	Número relativo de Casos (% do total de Empregados)	Número de Óbitos	Número de trabalhadores transferidos para outro setor	Número de trabalhadores definitivamente incapacitados
2002/ Média de func: 1581	9	Líquidos, Sólidos, Antibióticos, Serviços Gerais, DGQ	0,57	0	9	0
2003/ Média de func: 1187	12	C.Q Administrativo, Líquidos Injetáveis, Sólidos, Almojarifado,	1,011	0	0	0
2004/ Média de func: 1425	6	Injetáveis, Antibióticos, Sólidos, RH	0,42	0	2	0
2005/ Média de func: 1140	0		0	0	0	0
2006/ Média de func: 1158	0		0	0	0	0

FONTE: Tabela preenchida com base nas informações da empresa pesquisada.

Diante dos resultados observados na Tabela-6, conclui-se que as estratégias utilizadas estão eliminando as doenças ocupacionais, uma vez que a partir do ano de 2005 e 2006 não houve nenhum empregado acidentado por doença ocupacional, razão de constar o número 0 (zero) nas respectivas colunas.

4.4.3 Trabalhadores Expostos em Áreas Insalubres

A palavra insalubre vem do *latim* e significa tudo aquilo que origina doenças causadas pelas condições de trabalho em locais insalubres. Já o conceito legal de insalubridade é dado pelo artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho, nos seguintes termos: “Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Observando-se o artigo 189 da CLT, conclui-se que a insalubridade somente será caracterizada quando o limite de tolerância for superado, isto é, a lei tratou a questão de direito ao adicional, deixando os aspectos preventivos a critério da regulamentação do Ministério do

Trabalho, conforme previsto no artigo 190 da CLT, que estabeleceu o quadro de atividades insalubres, as normas de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância e os meios de proteção.

Na Tabela 7, conforme previsto no Quadro V da NR-4, da portaria 3.214 de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, apresenta-se a quantidade de trabalhadores expostos em trabalhos insalubres. No caso do Laboratório Teuto S/A, não há trabalhadores expostos em áreas insalubres, conforme demonstrado no Tabela 7, desde o ano de 2002 ao ano de 2006.

Tabela 7 – Quantidade de Trabalhadores Expostos em Áreas Insalubres no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006.

INSALUBRIDADE			
ANO	Agente Identificado	Intensidade ou Concentração	Número de Trabalhadores Expostos
2002	0	0	0
2003	0	0	0
2004	0	0	0
2005	0	0	0
2006	0	0	0

FONTE: Tabela preenchida com base nas informações da empresa pesquisada.

No sentido de verificar a consistência dos dados apresentados na Tabela 7 foram realizadas entrevistas com os profissionais das áreas de saúde e segurança e observações diretas nos locais de trabalho (conforme roteiro apresentado nos Anexos (C, D, E, F E G). Foi possível concluir-se que não há trabalhadores expostos em áreas insalubres devido às ações estratégicas utilizadas pela empresa. Além disso, embora havendo áreas insalubres no Laboratório Teuto, estas estão neutralizadas pelo uso adequado de EPIs - Equipamentos de Proteção Individual - e dos EPC – Equipamentos de Proteção Coletivo - conforme prescrito na NR-15, item 15.4.

4.4.4 Acidentes Com Vítimas e Sem Vítimas

Na Tabela 8, conforme previsto no Quadro VI da NR-4, da Portaria 3.214 de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, apresenta-se o número registrado no Laboratório Teuto S/A de Acidentes Com Vítimas e Sem Vítimas, do ano de 2002 ao ano de 2006:

Tabela 8 – Número de Acidentes Com Vítimas e Sem Vítimas no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006.

ACIDENTES COM VÍTIMAS E SEM VÍTIMAS				
ANO	Número de Acidentes	Perda Material Avaliada (R\$ 1,00)	Acidentes S/Vítimas Acidentes C/Vítimas	Observações
2002	76	0	32 / 44	
2003	65	0	28 / 37	
2004	81	0	43 / 38	
2005	43	0	23 / 20	
2006	62	0	36 / 26	
Total	327	0	162 / 165	

FONTE: Tabela preenchida com base nas informações da empresa pesquisada.

Na Tabela 8 estão demonstrados o total de acidentes com vítimas e sem vítimas ocorridos na empresa entre os anos de 2002 e 2006.

- Verifica-se que na coluna “Número de acidentes” não houve uma variação representativa entre os anos, embora havendo variação na média anual de empregados.
- Na coluna “Perda de material” não foram encontradas as informações.
- Na coluna “Acidentes com vítimas e sem vítimas” percebe-se que não houve praticamente variação no período mencionado, constando o total de apenas 1,85% de variação.

Evidencia-se, com os dados informados na Tabela-8, que a empresa, conforme os indicadores das taxas de frequência e de gravidade indicados no Gráfico-3, tem os índices de acidentes com vítimas e sem vítimas dentro dos melhores padrões estabelecidos pela OIT – Organização Internacional do Trabalho.

4.4.5 Acidentes de Trabalho (típico, no trajeto, com afastamento, sem afastamento) e Doenças Ocupacionais (DORT)

Na Tabela 9, faz-se o comparativo de acidentes de Trabalho Típico, Trajeto, Com Afastamento, Sem Afastamento e de Doença Ocupacional (também conhecida de DORT – Distúrbio Órtil Muscular Relacionado ao Trabalho, também conhecida de LER – Lesões por Esforços Repetitivos).

Na Tabela 9 a coluna de Acidentes Típicos, refere-se àqueles decorrentes da característica da atividade profissional desempenhada pelo acidentado.

A coluna de Acidentes de Trajeto trata dos acidentes ocorridos no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado e vice-versa. A coluna de Acidentes com Afastamentos registra aqueles que ocorrem em decorrência de lesões, gerando o afastamento do empregado. A coluna de Acidentes sem Afastamento lida com aqueles que ocorrem em decorrência de lesão, porém, sem afastamento do empregado de suas funções. Por fim, a coluna de DORT (Doença Ocupacional) registra os casos de doenças ocorridas com os empregados em função de suas atividades. Neste caso, os empregados são afastados por motivo de doenças ocupacionais, ou seja, consequência dos trabalhos realizados em suas funções.

Tabela 9: Acidentes do Trabalho: Típico, Trajeto, C/Afastamento, S/Afastamento e DORT no Laboratório Teuto S/A entre 2002 e 2006

ACIDENTES DO TRABALHO					
INDICAÇÕES	TÍPICO	TRAJETO	COM AFASTAMENTO	SEM AFASTAMENTO	DORT
2002	76	5	44	32	9
2003	65	9	28	37	12
2004	81	11	38	43	6
2005	43	12	20	23	0
2006	45	15	15	30	0

FONTE: Tabela preenchida com base nas informações da empresa pesquisada.

Analisando os dados da Tabela-1, verifica-se que no Estado de Goiás, assim como no Brasil, há uma tendência crescente de ocorrências de Acidentes Típicos, Acidentes de Trajeto e DORT (Doença Ocupacional). Comparando com os dados do Laboratório Teuto S/A, a tendência dos Acidentes Típicos é decrescente, mas há um crescimento significativo dos Acidentes de Trajeto. Com relação aos Acidentes por Doença Ocupacional, o resultado é excelente, não havendo desde 2005 nenhum acidente.

4.5 Opiniões de Empregados à Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no Ambiente de Trabalho

Como resultado da aplicação de questionários e entrevistas realizadas com os empregados participantes da pesquisa no Laboratório Teuto S/A, apresenta-se abaixo algumas opiniões formuladas pelos respondentes, relacionadas à Gestão da Saúde e Segurança do Empregado no ambiente de Trabalho:

A Segurança do Trabalho no Laboratório Teuto S/A é muito atuante e se preocupa como bem estar dos empregados, fornecendo os equipamentos de segurança e dando o treinamento necessário para usá-los, fazendo o Diálogo de Segurança quinzenalmente, e reunindo com membros da CIPA e Diretores da Empresa, visando a melhores formas de evitar acidentes. A Ginástica Laboral é também um ponto importante para a prevenção de doenças ocupacionais e a semana da SIPAT é uma forma de os funcionários terem uma visão mais ampla dos objetivos da Segurança do Trabalho.
(Setor de Revestimento e Compressão – 9 anos de empresa)

O Laboratório Teuto S/A tem uma equipe de Técnicos de Segurança muito competente trabalhando com os empregados. Desde a chegada dos novos colaboradores (Programa de Integração de Novos Colaboradores) que explicam o uso dos EPIs e os riscos que a empresa tem. Temos também: Diálogo de Segurança, onde de 15 em 15 dias traz assuntos interessantes em relação à segurança na empresa ou na vida profissional, cursos da CIPA, Treinamentos de Brigadas de Incêndio, inspeção diária nas áreas.
(Setor de Líquidos – 13 anos de empresa)

Os técnicos de Segurança do Trabalho são bem atuantes. Preocupam com a segurança dos empregados. Estão sempre instruindo os empregados quanto a evitar acidentes do trabalho e doença ocupacionais. Temos o Diálogo de Segurança, em que funcionários da área de segurança instruem operadores de máquinas a trabalharem sempre atentos, usar os EPIs e os cuidados com os sensores de proteção das máquinas e outros assuntos relacionados a segurança. Tivemos melhorias na revisão dos manuais. Colocaram suportes no visor para apoiar os braços e suportes para o apoio dos pés. Todo ano tem treinamento para socorristas e brigadistas de Incêndio. Os colaboradores selecionados aprendem técnicas de primeiros socorros e técnicas de brigada de incêndio, sendo qualificados sobre como usar os extintores, uso da máquina de incêndio e evacuação de área. Fazem simulações acionando a sirene sem hora marcada. Temos também colaboradores treinados para socorrer vítimas presas no elevador e todo o ano temos a semana da SIPAT. Trazem palestrantes, que abordam vários temas: meio ambiente, DST, acidente no trabalho, acidente no trânsito e muito mais. A cada dia os Técnicos de Segurança estão melhorando as condições de trabalho dos colaboradores.
(Setor de Injetáveis – 7 anos na empresa).

Todo colaborador ao ser contratado passa por um programa de integração, recebendo orientações sobre as normas gerais da empresa. Recebe da Segurança do Trabalho os EPIs adequados e treinamentos para a utilização dos mesmos. É treinado pela supervisão na utilização dos equipamentos através de procedimentos para operação e segurança durante o processo produtivo. A Segurança do Trabalho atende às necessidades dos colaboradores, promovendo o Diálogos de Segurança periódicos, buscando atender as sugestões para melhorias, e fornecendo treinamentos para atingir a eficiência, como por exemplo, situações de desocupação de áreas, etc.
(Setor de Sólidos e Semi-Sólidos – 8,5 anos de empresa).

Os colaboradores passam por uma integração (Programa de Integração dos Colaboradores) em que são abordados todos os assuntos de Segurança do Trabalho e Doenças Ocupacionais. A Segurança se preocupa em dar treinamentos constantes sobre acidentes e desocupação de área através da Brigada de incêndio. A Segurança do Trabalho (SESMT) em conjunto com a CIPA, por sua vez, orienta e fornece os EPI's para que todo colaborador possa trabalhar com segurança.
(Operador de Máquinas - Setor de Injetáveis)

Com os depoimentos acima mencionados, pode-se constatar que as ações de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho praticados na empresa estudada atendem a ações prescritas no modelo teórico, tendo como finalidade principal preservação da saúde e prevenção de acidentes e a preservação da saúde dos trabalhadores. Tendo sido levantados durante os trabalhos diversos pontos considerados de suma importância para melhorar os métodos e processos do desempenho da saúde e segurança do trabalho, permitindo concluir com esta pesquisa que a empresa estudada utiliza normas internas e ações práticas de prevenção de acidentes e preservação da saúde do empregado, Equipamentos de Proteção Individual e proteção nas operações insalubres e perigosas, procedimentos para a gestão de riscos e técnicas de análises, análises das causas dos acidentes, treinamentos, investigação e controle estatístico dos acidentes com reuniões periódicas, envolvendo os funcionários em todos os níveis.

5 CONCLUSÕES

Sendo o objetivo geral desta dissertação identificar e analisar as ações estratégicas gerenciais praticadas pelo Laboratório Teuto S/A, destinadas à gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, foram estabelecidos três objetivos específicos com a finalidade de atingi-lo. As ferramentas utilizadas para identificar as evidências foram: a pesquisa bibliográfica, a aplicação de questionários, as entrevistas, e as observações dos locais de trabalho, seguida da análise de documentos. No capítulo anterior foram apresentadas as evidências obtidas na pesquisa. A seguir serão apresentadas algumas ponderações e conclusões.

A presente pesquisa constatou que a estrutura organizacional da área de recursos humanos e do sub-sistema de saúde e segurança do trabalho do Laboratório Teuto S/A, encontram-se em conformidade com o referencial conceitual comparativo. Dessa forma, valida-se a identificação da empresa quanto ao grau de risco, ao dimensionamento do SESMT e ao dimensionamento da CIPA, que atendem plenamente os dispositivos legais e as ações previstas no modelo teórico, garantindo um ambiente de trabalho seguro e sadio com o controle e a prevenção dos acidentes e dos riscos à saúde.

O primeiro objetivo específico desta pesquisa foi o de identificar as ações prescritas na literatura técnica e na legislação existente, a respeito da gestão da saúde e segurança do trabalho. Considerando o contido na revisão bibliográfica, foram identificadas no modelo teórico 79 ações estratégicas aplicadas na gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho, extraídas e referendadas por trabalhos de diversos autores e pesquisadores consultados. Essas ações estratégicas, conforme apresentadas no Quadro 6, contribuíram para a avaliação integrada das ações praticadas pela empresa estudada em relação às ações identificadas no modelo teórico, atendendo, portanto, ao primeiro objetivo específico deste estudo. Conclui-se que as ações identificadas têm a finalidade de proporcionar melhorias ambientais, de reduzir e/ou eliminar os riscos de acidentes do trabalho e da saúde ocupacional, incluindo-se nestes não só os riscos físicos, químicos e biológicos, mas também, os riscos ergonômicos e os riscos de acidentes (também chamados de mecânicos) e que foram omitidos na NR 9.

Com os resultados dos questionários aplicados, das informações obtidas nas entrevistas que foram aplicadas com os sujeitos da investigação, das análises documentais e das observações nos locais de trabalho, constatou-se que, na empresa estudada, apenas duas ações

estratégicas voltadas à gestão da saúde e segurança do trabalho não estão em conformidade com o modelo teórico, conforme identificadas a seguir: a) Oferecer previsões de cobertura financeira para casos esporádicos de prolongado afastamento do trabalho por doença ou acidente do trabalho; e b) Elaborar relatórios para acompanhamento e gerenciamento dos custos dos acidentes³⁸.

Evidencia-se, portanto, que das 79 ações identificadas no referencial comparativo, apenas duas ações estratégicas não são adotadas pela empresa estudada, significando que o nível de não conformidades é de apenas 2,53%.

No total foram respondidos 143 questionários, incluídos neste número todos os níveis hierárquicos e setores. Nos total dos questionários respondidos haviam 831 perguntas, das quais 761 das questões respondidas estão de acordo com as praticadas na organização e 70 questões respondidas não estão em sintonia com as ações praticadas na organização. Constatou-se que 91,58% das questões respondidas estão em conformidade com as ações elencadas no modelo teórico, conforme apresentadas no Quadro 11.

Observa-se que a gestão da segurança do trabalho e da saúde ocupacional no Laboratório Teuto S/A é realizada de uma forma responsável e pró-ativa, sendo implementada como uma iniciativa estratégica com a finalidade de proporcionar segurança, saúde e bem-estar para os empregados, atendendo desta forma, o segundo objetivo específico desta pesquisa que é: Identificar quais e como são as iniciativas realizadas na organização estudada, direcionadas à saúde e segurança do ambiente de trabalho. Em relação a este objetivo foram constatadas três iniciativas estratégicas que acompanham a evolução das atividades da empresa, utilizando políticas de prevenção como instrumento para melhorar as condições do ambiente de trabalho, conforme demonstradas a seguir: Programa de Reabilitação Profissional; Programa de Participação nos Lucros; e Projeto Fábrica Segura. Conclui-se que as iniciativas identificadas proporcionam cobertura para que as atividades de prevenção dos acidentes e da saúde ocupacional tenham sucesso, atendendo plenamente os requisitos do modelo teórico das ações estratégicas apresentadas no Quadro 6. Constatou-se que a empresa estudada mantém uma política de prevenção da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho bem definida, com as responsabilidades individuais e setoriais transparentes, onde todos entendem e cumprem suas obrigações e práticas de prevenção. Desse modo, verifica-se que a empresa mantém uma

³⁸ A razão dessas duas não-conformidades já foram explicadas no sub-item 4.3.2, nos parágrafos 3º e 4º.

política de prevenção bem administrada, apresentando iniciativas para melhorar o nível de qualidade ambiental. Há um trabalho contínuo para manter viva a política existente, não se acomodando com os bons resultados e sempre procurando melhorá-los.

No período estudado constatou-se que, para o Laboratório Teuto S/A, os números de acidentes e de doenças ocupacionais, indicando a frequência, a gravidade e outros indicadores estatísticos, constituem fontes de informações para avaliação das ações estratégicas de prevenção da segurança do trabalho e da saúde ocupacional, sendo explorados para aprimorar as políticas implementadas. Verificou-se que todos os casos são comunicados ao SESMT, registrados, analisados e investigados para apuração das causas, definindo as ações para corrigir as não conformidades com o intuito de reduzir os danos e as perdas provocadas por agentes agressivos à saúde. Os indicadores e dados estatísticos analisados, resultados das evidências coletadas no Laboratório Teuto S/A, estão relacionados com os quesitos do terceiro objetivo específico que esta pesquisa propôs investigar: Identificar e analisar os resultados dos indicadores de desempenho adotados pela organização estudada na gestão de saúde e segurança do trabalho.

Conclui-se que a empresa estudada mantém política de prevenção da saúde e segurança do empregado com as responsabilidades individuais transparentes, de maneira que todos entendam e cumpram suas obrigações e práticas de prevenção. É factível afirmar que o Laboratório Teuto S/A apresenta uma política de prevenção bem administrada, resultando em um bom nível de qualidade ambiental. Percebe-se na empresa um trabalho contínuo para manter viva a política existente, não se acomodando com os bons resultados e sempre procurando melhorá-los. Conclui-se, portanto, que, de uma maneira geral, as ações praticadas pelo Laboratório Teuto S/A estão em consonância com o referencial conceitual comparativo.

Constatou-se que a política de Gestão da Saúde Segurança do Trabalho está bem definida e é de conhecimento dos empregados em todos os níveis hierárquicos da organização, com normas administrativas que estabelecem os procedimentos de prevenção da segurança do empregado e da saúde ocupacional. Verificou-se que os responsáveis por cargos de supervisão estão treinados para as práticas de prevenção, visando manter o ambiente de trabalho seguro e sadio, atuando em conjunto com o SESMT e a CIPA. Foi constatada a participação ativa dos profissionais responsáveis pela Gestão da Saúde e Segurança do Empregado na implementação e acompanhamento do SESMT, da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), que apresenta um evento realizado regularmente, conscientizando e motivando os

empregados com as medidas de prevenção, da CIPA (em que gerentes, encarregados e supervisores são orientados quanto às ações de prevenção, trabalhando em conjunto com aquela comissão), do PPRA (em que recomendações das medidas corretivas são colocadas em prática pelos setores competentes, entrando na programação do PPRA) e do PCMSO (em que os resultados mostram que os programas de PCMSO são elaborados e administrados conforme orientações previstas nas NR-7 e NR-9), além das iniciativas estratégicas praticadas com a finalidade de manter os processos de gestão das ações eficientes, eficazes e efetivas, buscando melhorar sempre os resultados. Verificou-se também que o SESMT atende aos requisitos do Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (são feitas análises de riscos operacionais e ambientais com a participação dos supervisores), de tal forma que os casos de acidentes e incidentes são comunicados ao SESMT, registrados e investigados para apuração das causas e indicadores das medidas a serem tomadas.

Constatou-se o interesse da empresa em desenvolver ferramentas que procurem identificar e implementar estratégias que impeçam que os acidentes ocorram. Entende-se que os acidentes são previsíveis e capazes de serem evitados e, sendo assim, no entendimento da empresa não existe acidente sem importância, não importando se ele foi leve ou grave, se envolveu ou não lesão, todo acidente deve ser registrado, investigado e analisado.

Finalizando as considerações acerca da pesquisa realizada, percebe-se que a empresa estudada utiliza ferramentas de apoio contidas nas iniciativas estratégicas não prescritas no referencial teórico, com a finalidade de promover as ações de gestão da segurança do trabalho e da saúde ocupacional. Para isso, utiliza uma gestão dinâmica que acompanha as atividades da organização, empregando a política de prevenção para melhorar as condições do ambiente de trabalho e do alcance dos resultados esperados. A política utilizada apóia as atividades de prevenção dos acidentes e da saúde ocupacional, garantindo o seu sucesso. Não há dúvidas de que a gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho deve estar articulada na organização em todos os níveis, abrangendo todos os trabalhadores.

5.1 Sugestões

Considerando que as ações estratégicas de gestão da saúde e segurança do empregado no ambiente de trabalho investigadas abrangem organizações de todas as atividades, sugere-se

que o modelo teórico aqui testado seja aplicado em outras empresas (da mesma natureza ou de outros ramos de atividades econômicas) como referência de gestão e de auditoria, com a finalidade de conscientizar e motivar os empregados quanto à importância das medidas relacionadas às questões da segurança e da saúde ocupacional.

Ao Laboratório Teuto S/A, a pesquisa permite recomendar a realização de um estudo de viabilidade de um plano de subsídios financeiros para complementação do auxílio-doença para os funcionários afastados por motivo de acidente do trabalho e de doença ocupacional. Torna-se necessária ainda investigação a respeito do acompanhamento e gerenciamento dos custos de acidentes. Sugere-se intensificar as reuniões com os gestores para discutirem os resultados estatísticos da área de saúde e segurança, e propor melhorias nos métodos e processos, garantindo a preservação da saúde e segurança do empregado.

Por fim, constatou-se a preocupação da empresa com a gestão dos riscos ambientais (considerando para tanto, os riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos), o que torna fundamental para a empresa um estudo da aplicabilidade das ações direcionadas aos riscos ambientais, tendo em vista o grau de importância das atividades relacionadas aos programas de prevenção de riscos ambientais.

BIBLIOGRAFIA

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. TACHIZAWA, Takeshy., e CARVALHO, Ana Barreiros de. **Gestão ambiental: enfoque estratégico aplicado ao desenvolvimento sustentável**. 2. ed. São Paulo: Pearson Makron Books, 2002.

ANDRADE MARTINS, Gilberto. **Estatística geral e aplicada**. São Paulo: Atlas, 2006.

ANSOFF, H. Higor e McDONNELL, Edward J. **Implantando a administração estratégica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

ARAÚJO, Luis César G. De. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

ARAÚJO, Giovanni Moraes. **Elementos do sistema de gestão de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional**. 1. ed. V.1, Rio de Janeiro: UFRJ, 2004.

AYRES, Dennis de Oliveira e CORRÊA, José Aldo Peixoto. **Manual de prevenção de acidentes do trabalho: aspectos técnicos e legais**. São Paulo: Atlas, 2001.

BARBIERI, José Carlos. **Gestão ambiental empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2004.

BATEMAN, Thomas S. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.

BOHLANDER, George W. SNEL, Scott e SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BOOG, Gustavo e Magdalena. **Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**. Volume 1. São Paulo: Editora Gente, 2002.

BOTTAZZINI, Marcelo Carvalho. **Sistema inteligente de monitoramento de riscos em ambientes de trabalho**. 2001, 115 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina – Florianópolis.

CARAVANTES, Geraldo R., PANNON, Cláudia C., e KLOECKNER, Mônica C. **Administração: teorias e processo**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

CARDELA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística**. São Paulo: Atlas, 1999.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2004.

CERVO, Amado Luiz. **Metodologia científica: para uso dos estudantes universitários**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

_____. Metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Pearson prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. Gestão de pessoas. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CRUZ, Sybele Maria Segala da. **Gestão de segurança e saúde ocupacional nas empresas de construção civil**. 1998, p. 89. (Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina – Florianópolis.

DAFT, Richard L. **Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

_____. **Organizações: teorias e projetos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

DALBERTO, Dirce Maria. **Ações estratégicas adotadas para a gestão ambiental e da segurança no trabalho em usina hidrelétrica no Brasil**. 2005, 164 p. (Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina – Florianópolis.

DIAS, Reinaldo. **Gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2006.

DINIZ, Maria helena. **Dicionário jurídico**. São Paulo: Saraiva, 1998. (p.591).

_____. **Organizações: teorias e projetos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

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

HALL, Richard H. **Organizações: estruturas, processos e resultados**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

LABORATÓRIO TEUTO S/A. Disponível em:
<http://www.teuto.com.br/institucional/novafabrica.htm>. Acesso em 13/02/2007

LACOMBE, Francisco José Masset. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LEFT, Enrique. **Saber ambiental: sustentabilidade, complexidade, poder**. Petrópolis/RJ: Vozes, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3ª ed. São Paulo: Futura, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Teoria geral da administração:** da revolução urbana à revolução digital. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MEGGINSON, Leon C. **Administração:** conceitos e aplicações. São Paulo: Harbra Ltda, 4. ed. 1998.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário estatístico de acidentes do trabalho.** Disponível em:

http://www.previdenciasocial.gov.br/pg_secundarias/previdenciasocial_13_07_A.asp. Acesso em 15/12/2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Legislação - **Normas regulamentadoras.** Disponível em http://www.mte.gov.br/legislacao/normas_regulamentadoras/default.asp. Acesso em 12/12/2006.

MONTANA, Patrick J e CHARNOV, Bruce H. **Administração.** São Paulo: Saraiva, 2.ed. 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho.* 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

NETTO, José de Oliveira. **Dicionário jurídico:** terminologia jurídica e latim forense. São Paulo: EDIJUR, 2005. (P. 600).

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Planejamento estratégico:** conceitos metodologia prática. 11. ed. – São Paulo: Atlas, 1997.

OLIVEIRA, Fabíola Bianco. **Implantação e prática da gestão ambiental:** discussão e estudo de caso. 1999, 128 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto alegre.

OLIVEIRA, João Cândido de. **Segurança e saúde no trabalho:** uma questão mal compreendida. São Paulo Perspec. São Paulo v. 17, n. 2 , 2003 (Artigo). Disponível em: http://www.scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200002&lng=pt&nrm=isso. Acesso em 13 de Jan 2007. doi: 10.1590/S0102-88392003000200002.

PORTER, Michael E. **Competição:** estratégias competitivas essenciais. Rio de Janeiro: Campos, 1999.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2006.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração:** mudanças e perspectives. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROBBINS, Stephen P. e DECENZO, Davi A. **Fundamentos da Administração:** conceitos essenciais. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

_____. **Fundamentos de administração:** conceitos essenciais e aplicações. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

- SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Rio de Janeiro: Editora Forense: 2005 (p. 1413).
- SILVA, Reinaldo oliveira da. **Teorias da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- STONOGA, Vânia Irene. **Proposta de um modelo de avaliação integrada para o biomelhoramento contínuo de segurança e saúde no trabalho**. 2003, 208 p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.
- TACHIZAWA, Takechy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. São Paulo: Atlas, 2002.
- TAUK, Sâmia Maria. **Análise ambiental: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1995.
- TEIXEIRA, Mônica La Porte; FREITAS, Rosa Maria Vieira de. **Acidentes do trabalho rural no interior paulista**. São Paulo Perspec., São Paulo, v. 17, n. 2, p.5-16, 2003 (Artigo). Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200009&lng=pt&nrm=isso. Acesso em 13 de Jan 2007. doi: 10.1590/S0102-88392003000200009.
- TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.
- VÉRAS, Telésforo Martins. **Avaliação econômica da intervenção ergonômica**. 2005. 57 f. (Dissertação em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- XAVIER. Paulo Roberto. **Remuneração Variável: quando os resultados falam mais alto**. São Paulo: Makron Books, 1999.
- ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002.
- WRIGHT, Peter L. **Administração estratégica: conceitos**. São Paulo : Atlas, 2000.
- www.previdenciasocial.gov.br
- www.mte.gov.br
- YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. – 3. ed. – Porto Alegre: Bookman, 2005.

ANEXOS

ANEXO A

Figura 4 – Planta Industrial do Laboratório Teuto S/A



FONTE: Laboratório Teuto S/A - 2007

ANEXO B

Legislação sobre Gestão da Saúde e Segurança do Empregado

Com relação à segurança e medicina do trabalho, diz a Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direito dos trabalhadores... além de outros...

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei. ...

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

...

II – cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência. ...

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

...

XII – previdência social, proteção e defesa da saúde...

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

O nome a que se dava a pesquisa em estudo era higiene e segurança do trabalho, por força de que assim estava disposto na CLT. Com a edição da Lei nº 6.514³⁹, de 22 de dezembro de 1977, passou-se a utilizar a denominação segurança e medicina do trabalho. Segundo Martins (2002, p. 559), “... o uso da palavra higiene mostrava o enfoque que era feito apenas quanto à conservação da saúde do trabalho. O vocábulo medicina é mais abrangente, pois evidencia não só o aspecto saúde, mas também a cura das doenças e sua prevenção no trabalho”.

Higiene e Segurança do Trabalho é a área que responde pela segurança industrial, pela higiene e medicina do trabalho relativamente aos empregados da empresa, atuando tanto na área de prevenção quanto na de correção, em estudos e ações constantes que envolvam acidentes no trabalho e a saúde do trabalhador (MARRAS, 2001, p.199).

Com base no art. 200 da CLT, foi expedida a Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, que trata de uma série de normas complementares no que diz respeito a condições de

³⁹ Lei 6.514, de 22/12/1977: Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à Segurança e Medicina do Trabalho.

segurança no trabalho. Cada uma das NRs trata, especificamente, de um tema considerado de importância no campo da gestão da saúde e segurança no trabalho, traçando todas as diretrizes do que e como cada organização deve agir em relação ao assunto.

Segundo Martins (2006, p. 560), “segurança e medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbindo de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não se encontrar em condições de prestar serviços ao empregador”.

De acordo com Martins (2001, p. 558), a expressão segurança e medicina do trabalho, referia a Constituição de 1934, como direito do trabalhador, à assistência médica e sanitária (art. 121, § 1º, h). Tratava a Constituição de 1937, como norma que a legislação do trabalho deveria observar, da assistência médica e higiênica a ser dada ao trabalhador (art. 137, I). Em nosso país, segundo Sússekind (1999) a higiene e segurança do trabalho só ganhou hierarquia constitucional em 1946 (art. 154, VIII), sendo da mesma forma referida na Carta Magna de 1967, reformulada em 1969 (art. 165, IX). Na Constituição de 1946, no inciso VIII do art. 157, mencionava que os trabalhadores teriam direito à higiene e segurança do trabalho. A Lei Federal nº 5.161, de 1966, criou a Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho. A Constituição de 1967 reconheceu, também, o direito dos trabalhadores à higiene e segurança no trabalho (art. 158, IX).

Os Arts. 154 a 201 da CLT tiveram nova redação determinada pela Lei nº 6514, de 22/12/77, passando a tratar da segurança e medicina do trabalho e não de higiene e segurança no trabalho. A Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho, de 08/06/78, declarou as atividades insalubres e perigosas ao trabalhador.

A Constituição de 1988 modificou a orientação das normas constitucionais anteriores, especificando que o trabalhador tem direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art 7º, XXII).

A Constituição Federal de 1988, faz referência básica para as questões de saúde e segurança dos trabalhadores, estabelece a competência da União para cuidar da segurança e da saúde do trabalhador por meio das ações desenvolvidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, da Previdência Social e da Saúde, atribuições regulamentadas na Consolidação das Leis do

Trabalho (Capítulo V, do Título II), na Lei nº 8.212/91⁴⁰ e Lei nº 8.213/91⁴¹, que dispõe sobre a organização da seguridade social e institui planos de custeio e planos de benefícios da previdência social.

No plano internacional, a OIT – Organização internacional do Trabalho vem se preocupando com o tema medicina e segurança do trabalho, definindo algumas diretrizes básicas para a estruturação e implementação de Políticas de Saúde e Segurança no Trabalho, conforme as convenções a seguir: (Ministério do Trabalho e Emprego, 2006), retiradas no *site* do Ministério do Trabalho e Emprego, 30 de novembro de 2006 (www.mte.gov.br):

- a) Convenção nº 12, de 1921 nº 12, de 1921, trata de acidentes do trabalho na agricultura, e foi ratificada pelo Brasil;
- b) Convenção nº 16, Exame Médico dos Menores (Trabalho Marítimo);
- c) Convenção nº 42, enfocou o tema Doenças Profissionais;
- d) Convenção nº 045, tratou do tema Trabalho Subterrâneo;
- e) Convenção nº 081, enfocou o tema Fiscalização do Trabalho;
- f) Convenção nº 103, enfocou o tema Proteção da maternidade;
- g) Convenção nº 113, enfocou o tema Exame Médico dos Pescadores;
- h) A Convenção nº 115, de 1960, tratou de proteção contra radiações, sendo ratificada pelo Brasil;
- i) A Convenção nº 119, de 1963, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 232, de 16/12/91, e promulgada pelo Decreto nº 1.255, de 29/09/94, trata sobre a proteção das máquinas;
- j) Convenção nº 120, tratou do tema Higiene (Comércio e Escritórios).
- k) Convenção nº 124, tratou do tema Exame Médico dos menores (Trabalho Subterrâneo);
- l) A Convenção nº 127, de 1967, especificou o peso máximo de carga para o transporte humano e foi ratificada pelo Brasil;
- m) A Convenção nº 167 136, de 1971, aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 76, de 19/09/92, e promulgada pelo Decreto nº 1.253, de 27/09/94, trata da proteção contra os riscos de intoxicação provocados por benzeno;

⁴⁰ Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991: Lei Federal que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

⁴¹ Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991: Lei Federal que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

- n) A Convenção nº 139, de 1974, versou sobre a prevenção e controle dos riscos profissionais causados por substâncias e agentes cancerígenos;
- o) A Convenção nº 148, de 1977, visa proteger os trabalhadores contra os riscos profissionais devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho, foi ratificada no Brasil;
- p) A Convenção nº 152, de 1979, aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 84, de 11/12/89, e promulgada pelo Decreto nº 99.534, de 19/09/90, trata da segurança e higiene dos trabalhos portuários;
- q) A Convenção nº 155, de 1981, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17/03/92, e promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29/09/94, estabelece regras para a segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho;
- r) A Convenção nº 161, de 1985, versa sobre serviços de saúde do trabalho;
- s) A Convenção nº 162, de 1986, trata da utilização do asbesto em condições de segurança;
- t) A Convenção nº 164, de 1987, fala na proteção à saúde e assistência médica aos tripulantes marítimos;
- u) A Convenção, nº 167, versa sobre o tema Segurança e Saúde na Construção – Arquivo PDF;
- v) Convenção nº 170, de 1990, considerando que é essencial prevenir as doenças e acidentes causados pelos produtos químicos no trabalho ou reduzir sua incidência;
- w) Convenção nº 174, versa sobre o tema Prevenção de Acidentes Industriais Maiores. Convenção nº 176, versa sobre o tema Segurança e Saúde nas Minas;
- x) A Convenção nº 184, de 2001, versa sobre o tema a segurança e a saúde do empregado na agricultura;

Conclui-se que no Brasil, as responsabilidades pela atenção à saúde dos trabalhadores são compartilhadas, de forma diferenciada, pelos empregadores, pelos trabalhadores e pelo Estado, por meio de regulamentos e normas sobre as condições e ambientes de trabalho e de rotinas que visam a prevenção dos riscos e a reparação dos danos à saúde dos trabalhadores.

ANEXO C
QUESTIONÁRIO PARA LEVANTAMENTO DE DADOS
(Gerente de Recursos Humanos)

Nome do responsável:

Cargo:

Subordinação:

Nº de empregados:

a) Total na Administração:

b) Total na Indústria:

Horários de trabalho:

a) Na Administração:

b) Na Indústria:

Quais os benefícios concedidos aos empregados?

A empresa utiliza algum modelo de remuneração variável?

Sim: Quais?

Não

01. EMPRESA mantém serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho (SESMET), segundo o número mínimo de empregados e a natureza do risco de suas atividades, qualificação exigido para os profissionais e o seu regime de trabalho?

Sim Não

02. A EMPRESA fornece aos empregados gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco?

Sim Não

03. A EMPRESA oferece aos empregados, gratuitamente, o exame médico no ato da admissão, na demissão e periodicamente, conforme a legislação? Art. 168.

Sim Não

04. A EMPRESA mantém, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade?

Sim Não

05. A EMPRESA mantém locais de trabalho com iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade?

Sim Não

06. A EMPRESA mantém nos locais de trabalho ventilação natural ou artificial que preencha as condições de conforto térmico?

Sim Não

07. A EMPRESA mantém profissional qualificado para instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétrica?

Sim Não

08. A EMPRESA mantém periodicamente inspeções de segurança, por engenheiro ou empresas especializadas inscritas no Ministério do Trabalho, em caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operam sob pressão?

Sim Não

09. A EMPRESA efetua o pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade aos empregados que trabalhem em condições insalubre ou em condições perigosas, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo ministério do Trabalho?

sim Não

10. A EMPRESA resguarda-se de que a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade são realizadas por perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho?

sim Não

11. A EMPRESA mantém abrigos para os trabalhos realizados a céu aberto, para proteger os trabalhadores contra interpéries?

Sim Não

12. A EMPRESA possui proteção contra incêndios, saídas suficientes e rápidas, equipamento suficiente e pessoal capacitada para o uso correta desses equipamentos?

Sim Não

13. A EMPRESA exige registro do profissional técnico de segurança do trabalho no Ministério do Trabalho?

Sim Não

14. A EMPRESA exige registro do profissional engenheiro de segurança do trabalho no Ministério do Trabalho?

Sim Não Não possui no quadro de empregados.

15. A EMPRESA exige registro do profissional médico do trabalho no Ministério do Trabalho?

Sim Não Não possui no quadro de empregados.

16. A EMPRESA mantém ações implementadas que visam melhorar as condições do meio ambiente interno de trabalho?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, especificar QUAIS: _____

17. A EMPRESA implementa política de educação ambiental tornando os empregados conscientes e sensíveis em relação à proteção da saúde e sua segurança no trabalho?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, especificar como: _____

18. A EMPRESA mantém auditoria interna para o acompanhamento e o controle que visa avaliar positiva ou negativamente os resultados ou técnicas de saúde e segurança do trabalho?

Sim Não

19. A EMPRESA mantém o plano de higiene do trabalho com prestação de serviços médicos em tempo integral ou parcial?

Sim Não

20. A EMPRESA mantém o plano de higiene do trabalho envolvendo a prestação de serviços de enfermagem e auxiliares, em tempo integral ou parcial?

Sim Não

21. A EMPRESA oferece previsões de cobertura financeira para casos esporádicos de prolongado afastamento do trabalho por doença ou acidente do trabalho?

Sim Não

22. A EMPRESA mantém programa formal de convênios com entidades locais para oferecer prestação de serviços recreativos, compras de medicamentos com preços reduzidos, etc?

Sim Não

23. A EMPRESA conscientiza gerentes e supervisores envolvendo-os no processo de prevenção da higiene e segurança?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, especificar como: _____

24. A EMPRESA mantém as condições sanitárias e de conforto do local de trabalho, permanentemente submetidas a um processo de higienização?

Sim Não

25. A EMPRESA efetua estudos e observações dos novos processos ou materiais a serem utilizados?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, quais os estudos? _____

26. A EMPRESA oferece estacionamento de carros para seus empregados fora da área da fábrica?

Sim Não

ANEXO D
QUESTIONÁRIO PARA LEVANTAMENTO DE DADOS
(Engenheiro de Segurança do Trabalho e Técnico Segurança do Trabalho)

Nome do responsável:

Cargo:

Subordinação:

01. A Segurança do Trabalho instrui os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais?

Sim Não

02. A Segurança do Trabalho mantém constituída a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) de conformidade com as instruções do Ministério do Trabalho?

Sim Não

03. A Segurança do Trabalho confere se o equipamento de proteção utilizado há indicação do Certificado de Aprovação do ministério do Trabalho?

Sim Não

04. A Segurança do Trabalho faz a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, de conformidade com as instruções do Ministério do Trabalho?

Sim Não

05. A Segurança do Trabalho verifica se as edificações obedecem aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalham?

Sim Não

06. A Segurança do Trabalho mantém indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte?

Sim Não

07. A Segurança do Trabalho mantém indicação dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito?

sim Não

08. A Segurança do Trabalho mantém indicação de recomendando primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados?

Sim Não

09. A Segurança do Trabalho acompanha se as máquinas e equipamentos são dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários par a prevenção de acidentes do trabalho?

sim Não

10. A Segurança do Trabalho mantém cuidados especiais no que diz respeito à armazenagem e ao manuseio dos tanques de líquidos combustíveis e inflamáveis?

Sim Não

11. A Segurança do Trabalho mantém as instalações sanitárias submetidas a um processo permanente de higienização?

sim Não

12. A Segurança do Trabalho mantém sinalização de segurança nos locais de trabalho para prevenção de acidentes?

Sim Não

13. A Segurança do Trabalho mantém atualizadas as estatísticas de acidentes para acompanhamento e avaliação dos resultados?

Sim Não

14. A Segurança do Trabalho mantém estratégias implementadas para reduzir e/ou eliminar os problemas ambientais relacionados à proteção da segurança do empregado?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, especificar quais: _____

15. A Segurança do Trabalho estabelece padrões de controle de acidentes para comparação e acompanhamento?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, especificar para quais indicadores: _____

16. A Segurança do Trabalho mantém controle das principais causas dos acidentes de trabalho para melhorar a elaboração de programas e campanhas de prevenção de acidentes?

Sim Não

17. A Segurança do Trabalho calcula coeficientes de frequência e os de gravidade para acompanhamento e elaboração de programas de prevenção?

Sim Não

18. A Segurança do Trabalho faz controle classificando os acidentes de acordo com a sua complexidade e lesões:

Acidentes sem afastamento.

Acidentes com afastamento:

. incapacidade temporária.

. incapacidade parcial permanente.

. incapacidade parcial permanente.

. Morte

Sim Não

19. Segurança do Trabalho faz estudo, controle e acompanhamento da quantidade de luminosidade que incide no local de trabalho do empregado?

Sim Não

20. A Segurança do Trabalho conscientiza gerentes e supervisores quanto às análises do local de trabalho para assegurar a segurança no local de trabalho?

Sim Não

21. A Segurança do Trabalho mobiliza todos os funcionários para treinamento no cumprimento de normas de segurança, simulação de acidentes?

Sim Não

22. A Segurança do Trabalho mobiliza todos os empregados para treinamento de inspeção periódica dos equipamentos de combate a incêndios e primeiros socorros?

Sim Não

23. A Segurança do Trabalho faz reuniões periódicas com a supervisão para avaliar os resultados alcançados e tomar medidas para melhorar as condições de trabalho?

Sim Não

24. A Segurança do Trabalho realiza análise ergonômica adaptando as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos empregados?

Sim Não

25. A Segurança do Trabalho faz relatórios para acompanhamento e gerenciamento dos custos dos acidentes?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, especificar os relatórios: _____

26. A Segurança do Trabalho mantém uma equipe de empregados treinados com a finalidade de prevenção e combate a incêndios?

Sim Não

27. A Segurança do Trabalho mantém mangueiras e extintores nos locais estratégicos para prevenção e combate a incêndios?

Sim Não

28. A Segurança efetua controle de entrada e saída de funcionários como o objetivo de prevenir roubos?

Sim Não

29. A Segurança faz controle de entrada e saída de veículos que objetiva a fiscalização?

Sim Não

30. A Segurança do Trabalho registra e inventaria periodicamente as máquinas, equipamentos e ferramentas utilizadas pelos empregados?

Sim Não

31. A Segurança mantém vigilância dentro e nos arredores da fábrica para prevenir roubos e incêndios?

Sim Não.

ANEXO E
QUESTIONÁRIO PARA LEVANTAMENTO DE DADOS
(Médico do Trabalho)

Nome do responsável:

Cargo:

Subordinação:

01. O Departamento de Saúde mantém avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde?

Sim Não

02. O Departamento de Saúde mantém assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, sempre que a execução da tarefa exigir que trabalhe sentado?

Sim Não

03. O Departamento de Saúde mantém constituído o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde dos trabalhadores?

Sim Não

04. O Departamento de Saúde mantém constituído o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)?

Sim Não

05. O Departamento de Saúde mantém atualizadas as estatísticas de doenças ocupacionais, para acompanhamento e avaliação dos resultados?

Sim Não

06. O Departamento de Saúde mantém atualizados os prontuários dos empregados atendidos no Departamento?

Sim Não

07. O Departamento de Saúde mantém atualizadas as estatísticas dos atendimentos admissionais, periódicos e demissionais?

Sim Não

08. O Departamento de Saúde mantém estratégias implementadas para reduzir e/ou eliminar os problemas ambientais relacionados à proteção da saúde do empregado?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, especificar quais: _____

09. O Departamento de Saúde estabelece padrões de controle de doenças ocupacionais para comparação e acompanhamento?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, especificar para quais indicadores: _____

10. O Departamento de Saúde mantém controle das principais causas de doenças ocupacionais para melhorar a elaboração de programas e campanhas de prevenção da saúde?

Sim Não

11. O Departamento de Saúde oferece aos empregados programas informativos para melhorar os hábitos de vida e esclarecer sobre assuntos de higiene e de saúde?

Sim Não

12. O Departamento de Saúde faz controle de riscos químicos, como intoxicações, dermatoses industriais etc., para prevenção de riscos à saúde?

Sim Não

13. O Departamento de Saúde faz controle de riscos físicos, como ruídos, temperatura extrema, radiações ionizantes e não ionizantes etc., para prevenção de riscos à saúde?

Sim Não

14. O Departamento de Saúde mantém controle de riscos biológicos, com agentes biológicos, microorganismo patogênico, para prevenir riscos biológicos?

Sim Não

15. O Departamento de Saúde conscientiza gerentes e supervisores quanto às análises do local de trabalho para assegurar a higiene no local de trabalho?

Sim Não

ANEXO F
QUESTIONÁRIO PARA LEVANTAMENTO DE DADOS
 (Gerentes, Supervisores, Encarregados, Chefes)

Nome:
 Cargo:
 Subordinação:
 Setor onde trabalha:

01. A Segurança do Trabalho instrui os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais?
 () Sim () Não

02. A Segurança do Trabalho mantém indicação dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito?
 () Sim () Não

03. A Segurança do Trabalho mantém indicação recomendando primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados?
 () Sim () Não

04. A Segurança do Trabalho mantém as instalações sanitárias submetidas a um processo permanente de higienização?
 () sim () Não

05. A Segurança do Trabalho mantém sinalização de segurança nos locais de trabalho para prevenção de acidentes? .
 () Sim () Não

06. A Segurança do Trabalho conscientiza gerentes e supervisores quanto às análises do local de trabalho para assegurar a segurança no local de trabalho?
 () Sim () Não
 Sendo afirmativa a resposta, como é feita esta conscientização: _____

07. A Segurança do Trabalho mobiliza todos os funcionários para treinamento no cumprimento de normas de segurança, simulação de acidentes?
 () Sim () Não
 Sendo afirmativa a resposta, citar os tipos de treinamento: _____

08. A Segurança do Trabalho mobiliza todos os empregados para treinamento de inspeção periódica dos equipamentos de combate a incêndios e primeiros socorros?
 () Sim () Não
 Sendo afirmativa a resposta, citar os tipos de treinamento: _____

09. A Segurança do Trabalho faz reuniões periódicas com a supervisão para avaliar os resultados alcançados e tomar medidas para melhorar as condições de trabalho?
 () Sim () Não

ANEXO G
QUESTIONÁRIO PARA LEVANTAMENTO DE DADOS
(Funcionários – Nível Operacional)

Nome:
Cargo:
Subordinação:
Setor onde trabalha:

01. A Segurança do Trabalho instrui os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais?

Sim Não

02. A Segurança do Trabalho mantém indicação dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito?

Sim Não

03. A Segurança do Trabalho mantém indicação recomendando primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados?

Sim Não

04. A Segurança do Trabalho mantém as instalações sanitárias submetidas a um processo permanente de higienização?

sim Não

05. A Segurança do Trabalho mantém sinalização de segurança nos locais de trabalho para prevenção de acidentes? .

Sim Não

06. A Segurança do Trabalho mobiliza todos os funcionários para treinamento no cumprimento de normas de segurança, simulação de acidentes?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, citar os tipos de treinamento: _____

07. A Segurança do Trabalho mobiliza todos os empregados para treinamento de inspeção periódica dos equipamentos de combate a incêndios e primeiros socorros?

Sim Não

Sendo afirmativa a resposta, citar os tipos de treinamento: _____

ANEXO H

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável. Em caso de recusa você não participará da pesquisa e não será penalizado de forma alguma.

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto: *Gestão da Saúde de Segurança do Empregado no ambiente de Trabalho.*

Pesquisador Responsável: *Prof. Francisco José Batista.*

Pesquisadores participantes: *Não há.*

Telefones para contato: *O sujeito poderá entrar em contato a qualquer momento – antes, durante e após o estudo e tirar todas as suas dúvidas com os pesquisadores, mesmo em ligações a cobrar e disponibilizar o telefone do CEP-UniEVANGÉLICA – 33106682, caso o sujeito se sinta lesado ou prejudicado.*

◆ O objetivo desta pesquisa é identificar e analisar as ações estratégicas gerenciais praticadas na organização estudada, destinadas a reduzir os riscos relacionados à saúde e segurança no ambiente de trabalho. A pesquisa será realizada no LABORATÓRIO TEUTO BRASILEIRO S/A.

◆ A participação do sujeito será a de responder o questionário de levantamento dos dados, tirando as dúvidas quando necessário.

◆ O risco do sujeito com relação à pesquisa é de possíveis irritações, visto que este pode estar apressado ou impaciente, ou de constrangimentos, considerando que a pesquisa possa estar atrapalhando o andamento das atividades da empresa.

Quanto aos benefícios para o sujeito serão enormes. Além de participar de todo o processo para fornecer os dados, aumentando os conhecimentos do processo, no final, terá um trabalho que com certeza contribuirá em muito para a melhoria da gestão da saúde e segurança do trabalho na empresa.

◆ Quando o trabalho concluído e aprovado em banca, o sujeito receberá uma cópia da pesquisa.

◆ Em hipótese alguma serão divulgados os nomes dos sujeitos participantes, ou de informações não permitidas pela empresa, bem como podendo se manifestar solicitando o cancelamento ou exclusão de sua participação.

Anápolis, 02 de maio de 2007.

Pesquisador Responsável.

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO SUJEITO

Eu, _____, RG (ou Prontuário) nº _____, abaixo assinado, concordo voluntariamente em participar do estudo acima descrito, como sujeito. Declaro ter sido devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador **Prof. Francisco José Batista** sobre os objetivos da pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. Foi-me dada a oportunidade de fazer perguntas e recebi telefones para entrar em contato, a cobrar, caso tenha dúvidas. Fui orientado para entrar em contato com o CEP- Comitê de Ética em Pesquisa da UniEVANGÉLICA (fone 3310 6682), caso me sinta lesado ou prejudicado. Foi-me garantido que não sou obrigado a participar da pesquisa e posso desistir a qualquer momento, sem qualquer penalidade. Recebi uma cópia deste documento.

Anápolis, 02 de maio de 2007

_____.

Assinatura do sujeito.

Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e aceite do sujeito em participar.

Testemunhas (não ligadas à equipe de pesquisadores):

Nome: _____ Assinatura: _____

Nome: _____ Assinatura: _____

ANEXO I

Relatório de Auditoria de Segurança

RELATÓRIO DE AUDITORIA DE SEGURANÇA												
Executante: Seg			Semana:				Seg 728/2007					
EQUIPE DE AUDITORIA: Márcio – Técnico Seg. Trabalho			Local auditado:				Ênfase Semi-Sólidos I					
Gerente da área auditada: Andréia			Data da auditoria:				02/11/2007					
Área: Acond. Primário			Hora de Início:				10:55					
			Hora de Término:				11:08					
			Horas de Auditoria:				00:13					
			Nº de Colaboradores Observados:				4					
			IAI (Nº Atos ab. Padrão / Nº Coalab. Observ. x 100):				50,00					
CATEGORIA			A. ISEGURO			C.INSEGURA			OBSERVAÇÃO			
A - EQUIPAMENTO PROTEÇÃO INDIVIDUAL			2			0			Não usava o óculos de segurança / protetor auricular			
B - POSIÇÃO DAS PESSOAS			0			0						
C- ERGONOMIA			0			0						
D - FERRAM. EQUIPS E INST. UTILIDADES OU PREDIAIS			0			0						
E - PROCEDIMENTOS			0			0						
F - PROGRAMAS "3 S"			0			0						
G - GINÁSTICA LABORAL			0			0						
TOTAL			2			0						
COMENTÁRIOS ADICIONAIS												
Funcionário que foi observado – Alessandro – Validação.												
ITENS PARA ACOMPANHAMENTO						D. PREVISTA		RESPONSÁVEL		D.REALIZADA		
Colaborador foi conscientizada sobre a importância do uso dos EPIs bem como as normas de BPF						02/11/2007		Márcio?TST		02/11/2007		
Fazer treinamento geral sobre a importância do uso do óculos bem como demais EPIs áreas de produção e registrar treinamento.						07/11/2007		Fanny				
CHECK LIST												
EPIs				POSIÇÃO DAS PESSOAS					ERGONOMIA			
	S	N	NA		S	N	NA		S	N	NA	
Olhos e face	x			Atingido, sendo atingido				Postura				
Orelhas	x			Preso entre				Tipo de movimento				
Cabeça				Caído				Manuseando peso				
Braços e mãos	x			Temperaturas extremas				Layout da área de trabalho				
Pernas e pés	x			Corrente elétrica				Vibração				
Sistema respiratório	x			Inalando, absorvendo	x			Iluminação				
Tronco				Super esforço				Ruído	x			
FERRAM. EQUIP. E INST. UTIL./PRED.				PROCEDIMENTOS			PROGRAMA "3S"			GINÁSTICA LABORAL		
	S	N	NA		S	N	NA		S	N	NA	
Adequados p/o trabalho				Adequados (revis. e atualiz.)	x			Local de guarda de material				Todos participam GLC
Usados corretam.				Estabelecidos (entendidos)		x		Limpeza				Estão fazendo corretamente
Em cond. seguras				Mantidos	x			Org. identif. de mat. e ferram.				Conversando/ bate papo
Equip. c/incêndio.				Outros				Sinalização				Começou a fazer atrasado a GLC
Outros												Não esta fazendo GLC

ANEXO J
ANÁLISE PRELIMINAR DE RISCOS - APR

APR – ANÁLISE PRELIMINAR DE RISCOS						APR: Nº 070507	
Executante:						DATA: 2/10/2007	
Posto de trabalho: Trabalho em andaime com altura de aproximadamente 12 a 15 metros				Elaborado por: Elias Moraes =- Técnico Segurança do Trabalho Assinatura:			
Descrição resumida da tarefa/operação Fazer reparos e fixação nas placas que estão soltando na fachada do prédio do Sólidos							
DESCRIÇÃO DA TAREFA PASSO A PASSO	RISCOS	CAUSAS	EFEITOS	POTENCIAL DE RISCO (GxP)	MEDIDAS PREVENTIVAS CORRETIVAS/OBSERVAÇÕES	RESPONSÁVEIS	DATA
Sinalizar local onde será executado o serviço	-	-	-	-	Sinalizar com cones/fita zebraada a 6 metros da frente de serviço	Executante do serviço	
Subir material e fixação placas de alumínio	Risco de queda	Subir material de trabalho	Traumatismo, escoriações, cortes, óbito	3x2 substancial	Uso obrigatório de capacete com e óculos de segurança. Não realizar o serviço se estiver ventando muito e/ou chovendo. Quanto estiver subindo material, o funcionário que ficar embaixo deverá ficar fora da área de risco.	Executante do serviço	
Subir até o local para executar os serviços de manutenção na faixa do alumínio	Risco de queda	Trabalho em altura	Morte, lesões múltiplas, fraturas		Utilização de guindaste com auxílio de gaiola para elevação do funcionário pra execução dos trabalhos; Utilizar uma gaiola específica para transporte em trabalho em altura devidamente estabilizada (presa na torre do guindaste); Evitar movimentação brusca dentro da gaiola, ao subir, durante a operação e ao descer; EPI's necessários; Utilização de cinto de segurança, óculos de segurança, capacete de segurança, luva de couro.	Executantes dos serviços	
Emergência	Acidentes	Acidentes	Lesões múltiplas	3x2 substancial	Deverá direcionar o acidentado, para hospital mais próximo	Executante do serviço	
Término do trabalho	-	-	-	-	Remover sinalização e guardá-las em local próprio.	SESMT	
Solicitante: Fernando Curi - Engenharia			Executante do serviço está ciente dos riscos e fui treinado conforme descrito nesta APR, onde me comprometo a seguir todas as normas acima descritas conforme preconizado na NR-18				
Assinatura:				Nome:		Função:	
Responsável pela execução do serviço: Manutenção Predial							

ANEXO K
Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT

TEUTO	Comunicação de Acidente de Trabalho Número da CAT:2007.427.082-6/01
--------------	--

Informações do Emitente

Emitente	1 - Empregador	Data Emissão	06/09/2007
Tipo de CAT	1 - Inicial	Comunicação Óbito	
Filiação	1 - Empregado	E-mail	SESMT@TEUTO.COM.BR

Informações do Empregador

Razão Social/Nome	LABORATORIO TEUTO BRASILEIRO S/A		
Tipo/Num. Doc.	1 - CGC/CNPJ 171592290001-76	CNAE	21211
CEP	75133600	Endereço	VP 7D QUADRA 13 MODULO 11
Bairro	DAIA	Estado	GO
Município	ANAPOLIS	Telefone	0062-33102000

Informações do Acidentado

Nome	MARCILENE SANTANA	Data Nascimento	02/06/1976
Nome da Mãe	BENIGNA MARIA DE SANTANA	Sexo	Fem
Grau de Instrução	6 - Ensino médio completo		
Estado Civil	Solteiro	Remuneração	841,00
CTPS	040531 Série: 00026 Dt emissão: UF: GO	Identidade	421712953 Dt emissão: 29/03/1995 Órg Exp: 01 UF: MA
PIS/PASEP/NIT	1270937931-9	Endereço	RUA ORIENTE QD. 15 LT 06
Bairro	SAO JORGE	CEP	75001970
Estado	GO	Município	ANAPOLIS
Telefone	0062-0033102000	CBO	811805 - OPERADOR DE MAQUINA DE PRODUTOS FARMACEUTIC
Aposentado	Não	Área	Urbana

Informações do Acidente

Data do Acidente	28/08/2007	Hora do Acidente	06:20
Horas Trabalhadas	00:00	Tipo	3 - Trajeto
Houve afastamento?	Sim	Reg. Policial	Sim
Local do Acidente	3 - Área Pública	Esp. Local	RUA PRESIDENTE ALENCASTRO
CGC da Prestadora	CNPJ - -	UF do Acidente	GO
Município do Acidente	ANAPOLIS	Último dia Trabalho/Dt Óbito	28/08/2007
Parte do Corpo	75.30.80.000 - CABECA, PARTES MULTIPLAS (QUALQUER COMBINAC		

Agente Causador	30.30.75.250 - VEICULO RODOVIARIO MOTORIZADO		
Sit. Gerador	20.00.04.600 - IMPACTO DE PESSOA CONTRA OBJETO EM		
Morte	Não	Data Óbito	

Local e Data

Assinatura e carimbo do emitente

Informações do Atestado Médico

Unidade	HOSP. URGENCIA	Data Atend.	28/08/2007
Hora Atend.	07:30	Houve Internação?	Não
Deverá o acidentado afastar-se durante o tratamento?	Sim - 001 dia(s)		
Nat. Lesão	70.20.15.000 - CONTUSAO, ESMAGAMENTO (SUPERFICIE CUTANEA INTA		
CID - 10	S80 1 - Contusao de outr partes e de partes NE perna		
Observações		CRM	0000010047 - UF: GO

Local e Data

Assinatura(*) e carimbo (legível) do médico com CRM/UF

Cadastrada em 15/10/2007 às 16:52:54

*** A apresentação do atestado médico original, com as informações de identificação do médico assistente, substitui o preenchimento deste campo.**

A impressão desta CAT deverá ser apresentada juntamente com o(s) documentos(s) original(is) referente ao Segurado, para requerer o benefício acidentário junto à Agência da Previdência Social.

ANEXO L
DIMENSIONAMENTO DO SESMT

DIMENSIONAMENTO DOS SESMT									
GRAU DE RISCO	Nº DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO	50	101	251	501	1.001	2.001	3.501	Acima de 5.000 para cada grupo de 4.000 ou fração acima de 2.000
		a 100	a 250	a 500	a 1.000	a 2.000	a 3.500	a 5.000	
TÉCNICOS									
1	Técnico Segurança Trabalho Engenheiro Segurança Trabalho Auxiliar Enfermagem no Trabalho Enfermeiro do Trabalho Médico do Trabalho				1	1	1	2	1
							1*	1	1*
							1	1	1
						1*	1*	1	1*
2	Técnico Segurança Trabalho Engenheiro Segurança Trabalho Auxiliar Enfermagem no Trabalho Enfermeiro do Trabalho Médico do Trabalho				1	1	2	5	1
						1*	1	1	1*
						1	1	1	1
						1*	1	1	1
3	Técnico Segurança Trabalho Engenheiro Segurança Trabalho Auxiliar Enfermagem no Trabalho Enfermeiro do Trabalho Médico do Trabalho		1	2	3	4	6	8	3
					1*	1	1	2	1
						1	2	1	1
					1*	1	1	1	1
4	Técnico Segurança Trabalho Engenheiro Segurança Trabalho Auxiliar Enfermagem no Trabalho Enfermeiro do Trabalho Médico do Trabalho	1	2	3	4	5	8	10	3
			1*	1*	1	1	2	3	1
					1	1	2	1	1
			1*	1*	1	1	2	3	1
(*) -	Tempo parcial (mínimo de três horas)	OBS.: Hospitais, ambulatórios, Maternidades, Casas de Saúde e Repouso, Clínicas e estabelecimentos similares com mais de 500 (quinhentos) empregados deverão contratar um Enfermeiro do Trabalho em tempo integral.							
(*) -	O dimensionamento total deverá ser feito levando-se em consideração o dimensionamento da faixa de 3.501 a 5.000 mais o dimensionamento do (s) grupo (s) de 4.000 ou fração de 2.000.								

FONTE: NR-4, Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho

ANEXO M

QUADRO I

Dimensionamento da CIPA

*GRUPOS	N° de Empregados no Estabelecimento	N° de Membros da CIPA	0 a	20 a	30 a	51 a	81 a	101 a	121 a	141 a	301 a	501 a	1001 a	2501 a	5001 a	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
			19	29	50	80	100	120	140	300	500	1000	2500	5000	10.000	
C-1	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2	
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	3	4	7	9	12	2	
C-1a	Efetivos		1	1	3	3	4	4	4	4	6	9	12	15	2	
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	8	9	12	2	
C-2	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	7	10	11	2	
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	7	9	1	
C-3	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	10	10	2	
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	6	8	8	2	
C-3a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	5	6	1	
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1	
C-4	Efetivos			1	1	1	1	1	2	2	2	3	5	6	1	
	Suplentes			1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	1	
C-5	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	4	6	9	9	11	2	
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	5	7	7	9	2	
C-5a	Efetivos				1	1	2	2	2	3	3	4	6	7	1	
	Suplentes				1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	1	
C-6	Efetivos		1	1	2	3	3	4	5	5	6	8	10	12	2	
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	4	4	4	6	8	10	2	

QUADRO I
Dimensionamento de CIPA

*GRU- POS	N° de Empregados no Estabele- cimento	N° de Membros da CIPA													Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar
		0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1000	1001 a 2500	2501 a 5000	5001 a 10.000	
C-7	Efetivos				1	1	2	2	2	2	3	4	5	6	1
	Suplentes				1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	1
C-7a	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	5	7	8	8	2
C-8	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	5	6	7	8	10	1
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	4	5	6	8	1
C-9	Efetivos				1	1	1	2	2	2	3	5	6	7	1
	Suplentes				1	1	1	2	2	2	3	4	4	5	1
C-10	Efetivos		1	1	2	2	3	3	4	4	5	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	3	4	4	6	7	8	2
C-11	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	5	6	9	10	12	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	4	7	8	10	2
C-12	Efetivos		1	1	2	3	3	4	4	5	7	8	9	10	2
	Suplentes		1	1	2	3	3	3	3	4	6	6	7	8	2
C-13	Efetivos		1	1	3	3	3	3	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	3	3	3	3	3	4	5	7	8	10	2
C-14	Efetivos		1	1	2	2	3	4	4	5	6	9	11	11	2
	Suplentes		1	1	2	2	3	3	4	4	5	7	9	9	2

QUADRO II

Agrupamento de setores econômicos pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, para dimensionamento de CIPA

GRUPO C-1 Minerais

1000.6	1110.0	1120.7	1310.2	1321.8	1322.6	1323.4	1324.2	1325.0	1329.3
1410.9	1421.4	1422.2	1429.0	2310.8	2330.2	2620.4	2691.3	2692.1	

GRUPO C-1a Minerais '

2320.5	2340.0
--------	--------

GRUPO C-2 Alimentos

1511.3	1512.1	1513.0	1514.8	1521.0	1522.9	1523.7	1531.8	1532.6	1533.4
1541.5	1542.3	1543.1	1551.2	1552.0	1553.9	1554.7	1555.5	1556.3	1559.8
1561.0	1562.8	1571.7	1572.5	1581.4	1582.2	1583.0	1584.9	1585.7	1586.5
1589.0	1591.1	1592.0	1593.8	1594.6	1595.4	1600.4			

GRUPO C-3 Têxteis

1711.6	1719.1	1721.6	1722.1	1723.0	1724.8	1731.0	1732.9	1733.7	1741.8
1749.3	1750.7								

GRUPO C-3a Têxteis '

1761.2	1762.0	1763.9	1764.7	1769.8	1771.0	1772.8	1779.5
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

GRUPO C-4 Confeção

1811.2	1812.0	1813.9	1821.0	1822.8
--------	--------	--------	--------	--------

GRUPO C-5 Calçados e Similares

1910.0	1931.3	1932.1	1933.0	1939.9	5272.8
--------	--------	--------	--------	--------	--------

GRUPO C-5a Calçados e Similares '

1921.6	1929.1
--------	--------

GRUPO C-6 Madeira

2010.9	2021.4	2022.2	2023.0	2029.0	3611.0
--------	--------	--------	--------	--------	--------

GRUPO C-7 Papel

2131.8	2132.6	2141.5	2142.3	2149.0
--------	--------	--------	--------	--------

GRUPO C-7a Papel '

2110.5	2121.0	2122.9
--------	--------	--------

GRUPO C-8 Gráficos

2211.0	2212.8	2213.6	2214.4	2219.5	2221.7	2222.5	2229.2	9240.1
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

GRUPO C-9 Som & Imagem

2231.4	2232.2	2233.0	2234.9	7491.8	9211.8	9212.6	9213.4	9221.5	9222.3
9231.2	9232.0	9239.8							

GRUPO C-10 Químicos

2411.2	2412.0	2413.9	2414.7	2419.8	2421.0	2422.8	2429.5	2431.7	2432.5
2433.3	2441.4	2442.2	2451.1	2452.0	2453.8	2454.6	2461.9	2462.7	2463.5
2469.4	2471.6	2472.4	2473.2	2481.3	2482.1	2483.0	2491.0	2493.7	2494.5
2495.3	2496.1	2499.6	2521.6	2522.4	2529.1	3141.0	3142.9	3614.5	

GRUPO C-11 Borracha

2511.9 2512.7 2519.4

GRUPO C-12 Não Metálicos

2611.5 2612.3 2619.0 2630.1 2641.7 2642.5 2649.2 2699.9 3691.9 3720.6

GRUPO C-13 Metálicos

2711.1 2712.0 2721.9 2722.7 2729.4 2731.6 2739.1 2741.3 2742.1 2749.9

2751.0 2752.9 2811.8 2813.4 2831.2 2832.0 2833.9 2834.7 2839.8 2892.4

GRUPO C-14 Equipamentos/Máquinas e Ferramentas

2812.6 2821.5 2822.3 2841.0 2842.8 2843.6 2891.6 2893.2 2899.1 2911.4

2912.2 2913.0 2914.9 2915.7 2921.1 2922.0 2923.8 2924.6 2925.4 2929.7

2931.9 2940.8 2951.3 2952.1 2961.0 2962.9 2963.7 2964.5 2965.3 2969.6

2981.5 2989.0 3011.2 3012.0 3021.0 3022.8 3111.9 3112.7 3113.5 3121.6

3122.4 3130.5 3151.8 3152.6 3160.7 3191.7 3192.5 3199.2 3210.7 3221.2

3222.0 3230.1 3310.3 3320.0 3330.8 3340.5 3350.2 3612.9 3613.7 3693.5

3694.3 3695.1 3696.0 3710.9 5271.0

GRUPO C-14a Equipamentos/Máquinas e Ferramentas '

3692.7 3697.8 3699.4 7250.8

GRUPO C-15 Explosivos e Armas

2492.9 2971.8 2972.6

GRUPO C-16 Veículos

2932.7 2953.0 2954.8 3410.0 3420.7 3431.2 3432.0 3439.8 3441.0 3442.8

3443.6 3444.4 3449.5 3450.9 3511.4 3512.2 3521.1 3522.0 3523.8 3531.9

3532.7 3591.2 3592.0 3599.8 5020.2 5042.3

4010.0 4020.7 4030.4 4100.9 9000.0

GRUPO C-18 Construção

4524.1	4529.2	4534.9	4541.1	4542.0	4543.8	4549.7	4551.9	4552.7	4559.4
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

GRUPO C-18a Construção '

4511.0	4512.8	4513.6	4521.7	4522.5	4523.3	4525.0	4531.4	4532.2	4533.0
4560.8									

GRUPO C-19 Intermediários do Comércio

5111.0	5114.4	5115.2	5116.0	5117.9	5118.7	5119.5			
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--	--	--

GRUPO C-20 Comércio Atacadista

5113.6	5121.7	5122.5	5131.4	5132.2	5133.0	5134.9	5135.7	5136.5	5137.3
5139.0	5141.1	5142.0	5143.8	5144.6	5145.4	5147.0	5149.7	5153.5	5159.4
5161.6	5162.4	5163.2	5169.1	5191.8	5192.6				

GRUPO C-21 Comércio Varejista

5010.5	5030.0	5041.5	5211.6	5212.4	5213.2	5214.0	5215.9	5221.3	5222.1
5223.0	5224.8	5229.9	5231.0	5232.9	5233.7	5241.8	5242.6	5243.4	5244.2
5245.0	5246.9	5249.3	5250.7	5261.2	5269.8				

GRUPO C-22 Comércio de Produtos Perigosos

5050.4	5112.8	5146.2	5151.9	5152.7	5154.3	5155.1	5247.7		
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--	--

GRUPO C-23 Alojamento e Alimentação

5511.5	5512.3	5519.0	5521.2	5522.0	5523.9	5524.7	5529.8	8531.6	8532.4
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

GRUPO C-24 Transporte

6010.0	6021.6	6022.4	6023.2	6024.0	6025.9	6026.7	6028.3	6029.1	6030.5
6121.2	6123.9	6210.3	6220.0	6311.8	6312.6	6323.1			

GRUPO C-24a Transporte '

6321.5 6322.3 6340.1

GRUPO C-24b Transporte "

6027.5 6111.5 6112.3 6122.0 6230.8

GRUPO C-25 Correio e Telecomunicações

6411.4 6412.2 6420.3

GRUPO C-26 Seguro

6611.7 6612.5 6613.3 6621.4 6622.2 6630.3

GRUPO C-27 Administração de Mercados Financeiros

6711.3 6712.1 6719.9 6720.2

GRUPO C-28 Bancos

6510.2 6521.8 6522.6 6523.4 6524.2 6531.5 6532.3 6533.1 6534.0 6535.8
6540.4 6551.0 6559.5 6591.9 6592.7

GRUPO C-29 Serviços

6330.4 7010.6 7020.3 7031.9 7032.7 7140.4 7210.9 7411.0 7412.8 7413.6
7414.4 7415.2 7416.0 9111.1 9112.0 9120.0 9191.0 9192.8 9199.5

GRUPO C-30 Locação de Mão de Obra e Limpeza

7230.3 7460.8 7470.5 9301.7

GRUPO C-31 Ensino

8011.0 8012.8 8021.7 8022.5 8030.6 8091.8 8092.6 8093.4 8094.2 8095.0
9251.7 9252.5 9253.3 9261.4 9304.1

GRUPO C-32 Pesquisas

7310.5 7320.2 7430.6

GRUPO C-33 Administração Pública7511.6 7512.4 7513.2 7514.0 7521.3 7522.1 7523.0 7524.8 7525.6 7530.2
9900.7**GRUPO C-34 Saúde**

8511.1 8512.0 8513.8 8514.6 8515.4 8516.2 8520.0 9303.3

GRUPO C-35 Outros Serviços5279.5 7040.8 7110.2 7121.8 7122.6 7123.4 7131.5 7132.3 7133.1 7139.0
7220.6 7240.0 7290.7 7420.9 7440.3 7492.6 7450.0 7499.3 9262.2 9302.5
9309.2 9500.1**ANEXO O****PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES - PINC**



PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES - PINC

ÍNDICE

1. Objetivo
2. Campo de Aplicação
3. Composição do SESMT
4. Estrutura de Apoio
5. Programas, Normas e Procedimentos de Segurança da Empresa
 - 5.1. Legais
 - 5.2. Normas Internas de Segurança
- 5.3. Procedimento Operacional Padrão – POP´s (Investigação de acidentes)
4. EPI´s / EPC (Equipamentos de Proteção Individual e Equipamentos de Proteção Coletiva)
6. Princípios de Segurança
7. Classificação dos Acidentes do Trabalho
 - 7.1. Típicos
 - 7.1.1. Atos Inseguros
 - 7.1.2. Condições Inseguras
 - 7.2. Acidente de Trajeto
 - 7.3. Doença Ocupacional
8. Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT
9. Gráficos estatísticos de Acidentes do Trabalho
10. Apresentação de fita de Segurança
11. Perguntas

PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES - PINC

1. Objetivo:

O objetivo do Programa de Integração de Novos Colaboradores – PINC – é orientar os novos colaboradores sobre Normas e Procedimentos de Segurança adotados pela empresa, a visando à prevenção de acidentes, bem como mostrar a preocupação em manter sempre um ambiente de trabalho seguro. Este programa conta com a participação e comprometimento de todos os empregados.

Nota do autor: Observando-se que o PINC é um programa longo, de 46 (quarenta e seis) páginas, não foram anexados os todos os itens relacionados no índice do programa.