

EDUCAÇÃO CONTINUADA: UMA FERRAMENTA PARA O TRABALHO DE PRIMEIROS SOCORROS DOS MEMBROS DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA

Data de aceite: 05/02/2025

Wesley Gomes Feitosa

Universidad Columbia del Paraguay (UC)
Lauretae International Universities
(UNINORTE)

Welleson Feitosa Gazel

Universidade Paulista (UNIP)

Charles Ribeiro de Brito

Lauretae International Universities
(UNINORTE)

Carlos Renato Montel

Universidade Nove de Julho (UNINOVE)

Marcos José Alves Pinto Junior

Universidade Paulista (UNIP)

María Victoria Quiñónez Mendonza

Universidad Columbia del Paraguay (UCP)

RESUMO: Este estudo teve como objetivo geral analisar a questão da educação continuada aos membros da comissão interna de prevenção de acidentes – cipa tratando da importância do fator humano nas organizações, especificamente do treinamento de membros da cipa, com elemento fundamental no atendimento de primeiros socorros no ambiente organizacional. Apresenta os pressupostos

básicos da cipa descrevendo e analisando o processo de implantação e gestão; seu programa de treinamento para membros contidos na literatura. Teve como objetivos específicos identificar o que contempla o programa de treinamento voltado para a capacitação de membros da cipa em relação aos primeiros socorros; analisar como é realizado tal programa no âmbito da literatura; e, propor a melhoria no programa de treinamento para capacitar os membros da cipa em relação aos primeiros socorros. De maneira geral, interpreta esse processo, evidenciando os problemas e quais são as mudanças estratégicas que devem ser implementadas. Em termos da metodologia empregada, trata-se de um estudo de caso singular, com base nas características das abordagens qualitativas e de contexto com base em uma pesquisa bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVE: CIPA; Educação Continuada; Treinamento.

1 | INTRODUÇÃO

Este trabalho se origina de uma questão que julgamos fundamental, isto é, aquela que dialeticamente corresponde a dois momentos do processo de

investigação: de um lado fundamenta a direção da pesquisa e da reflexão, apontando para o seu momento de síntese; de outro, fundamenta o início da investigação no movimento de retorno para a busca da questão. Essa questão fundamental pode ser formulada de maneira simples: é possível uma equipe de socorristas prestar os primeiros socorros em uma empresa após um acidente de grandes proporções?

Não se distinguindo o treinamento formal, fundamentado em normas do treinamento não formal, nem investigando o papel histórico do treinamento, embora possam surgir referências em um ou outro ponto que ajudem a explicitar o nível de comprometimento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA com certa realidade concreta da gestão da prevenção e atendimento de acidentes.

Apenas se estará preocupado com o Programa CIPA enquanto um projeto definido e delineado nos contornos do processo intencional de melhorar a segurança no trabalho no interior de um processo sistemático na ação pedagógica como elemento de mediação.

O mundo vem sofrendo diversas transformações em todos os campos inclusive no que diz respeito à segurança no trabalho. E no decorrer do tempo o homem valorizou diferentes recursos, sendo que atualmente a maior riqueza que uma organização pode ter é seu capital humano, especialmente quando é composto por grandes talentos com competências individuais formando uma equipe muito bem treinada, agregando valor à Instituição tornando-a mais ágil, competitiva e altamente lucrativa.

Este material tem como metodologia aspectos da pesquisa bibliográfica realizada em livros e artigos científicos que se revertem ao tema e seu objetivo analisar a questão da educação continuada aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA tratando da importância do fator humano nas organizações, especificamente do treinamento de membros da CIPA, com elemento fundamental no atendimento de primeiros socorros no ambiente organizacional, além de especificamente analisar o contexto da existência da CIPA; verificar no âmbito da literatura a importância da educação continuada em relação aos primeiros socorros; e identificar como pode ocorrer o treinamento por objetivo no contexto da CIPA.

2 | EDUCAÇÃO CONTINUADA

A educação é um processo constante de aprimoramento qualitativo do profissional com objetivo de proporcionar o seu desenvolvimento técnico-profissional, cuja finalidade principal é apresentar uma metodologia que ensine e acolha, ao profissional que busca o conhecimento teórico uma referência, para serem pessoas capazes.

Uma proposta quanto à viabilização da educação continuada no treinamento de socorristas da CIPA no âmbito da educação formal, é que gestores de segurança do trabalho participem através de parceria com as secretarias de saúde para que sejam realizadas as atividades.

A educação acompanha o ser humano, durante toda a vida, pois sempre se estar aprendendo coisas novas e, portanto, educando-se. Entretanto, é na infância que o processo educativo se torna mais intenso, proporcionando ao indivíduo o instrumento físico, intelectual, emocional e social de que precisa para tornar-se um ser social, um ser humano. A educação ocorre em todos os ambientes em que o ser humano se encontra cujos padrões comportamentalistas todos são levados a assimilar.

Da definição de Durkheim, a educação é a ação exercida, pelas gerações adultas, sobre as gerações que não se encontrem ainda preparadas para vida social; tem por objetivo suscitar e desenvolver, na criança, certo número de estados físicos, intelectuais e morais, reclamadas pela sociedade política, no seu conjunto, e pelo meio especial a que a criança, particularmente se destina (DURKHEIM, 1998).

A aprendizagem é a progressiva mudança do comportamento que está ligada de um lado, a sucessivas apresentações de uma situação e, de outra, a repetidos esforços dos indivíduos para enfrentá-la de maneira mais eficiente, ou seja, é uma modificação na disposição ou na capacidade do ser humano, modificação essa que pode ser anulada e que não pode ser simplesmente atribuída ao processo de crescimento. Consideram-se como aprendidas as mudanças de comportamento relativamente permanentes, que não podem ser atribuídas à maturação, lesões ou alterações fisiológicas dos organismos, mas que resultam da experiência.

Neste aspecto, a educação continuada para socorristas da CIPA nas empresas é um passo importante, não se pode entender educação continuada ou o seu processo como algo isolado, à parte da dinâmica social e de seus rumos, infelizmente, a realidade do trabalho de desenvolvimento de pessoal, dentre eles os socorristas da CIPA, tem sido o inverso das demandas necessárias, das necessidades emergentes do trabalho em si que geralmente produzem resultados igualmente ineficientes: a) aqueles que não têm acesso ao treinamento; e, b) aqueles que têm, mas se debatem com uma ausência de conteúdo real ou na prática inexorável do treinamento em si.

Sabemos de antemão que a origem do problema não é o acesso ao treinamento específico no caso de empresas com CIPA. Também sabemos que a enorme ausência de fundamentos teóricos não se dá imediatamente por questões técnicas. Em suma, é fácil notar na educação continuada de profissionais em segurança do trabalho nas empresas que o problema está no fato de os profissionais deixarem de frequentar os cursos referentes, mas, também, principalmente, no enorme caos pedagógico em que se transformaram as estratégias de treinamento (GOULART, 2006).

Por uma questão de clareza é preciso tocar no que parece ser de fundamental importância: nos últimos trinta anos, muito se fez pela quantidade em detrimento da qualidade e, portanto, cria-se um quadro de difícil identificação do problema que passa desde a questão de infraestrutura até questões básicas de garantia ao treinamento eficaz. Existem leis que são até mesmo de boa qualidade, avançadas, mas com cumprimento ineficaz e inoperante

2.1 A SEGURANÇA DE TRABALHO EMBASADO POR SISTEMA DE GESTÃO

A segurança o trabalho é inerente ao processo de gestão da organização seja ela que de que tipo for a função da extrema necessidade de se proteger o funcionário das intempéries que o desempenho de suas atividades pode provocar. Mas sua aplicação não pode ser empírica, e sim fundamentada em um sistema de gestão que deve considerar a peculiaridade de cada situação e deve seguir os procedimentos emanados das Normas Regulamentadoras - NR's providas do Ministério do Trabalho, instância regulamentadora dos direitos e deveres oriundos da Legislação Trabalhista.

O assunto sistema de gestão da segurança no trabalho virou um case em quase todos os encontros profissionais, justamente por se tratar de um assunto complexo, que gera muitas discussões e análises. Pergunta-se sempre: o que é um sistema de gestão da segurança no trabalho? Pode-se inferir que um sistema é um conjunto de partes ordenadas entre si, ou seja, um conjunto de partes similares. Já a gestão pode-se inferir que é um ato de gerir. Já a segurança no trabalho, trata-se de um conjunto de normas que garantem a efetiva e segurança da execução das atividades laborais. Assim um sistema de gestão da segurança no trabalho, é um conjunto de atividades gerenciais que garantem a execução de atividades laborais de uma atividade específica ou genérica

Os sistemas de gestão são necessários e devem existir é uma verdade. Que os sistemas de gestão feitos por pacotes são interessantes nem sempre. “E entre uma coisa e outra se tem se tem os problemas da falta de conhecimento dos especialistas dentro das empresas”. “Muitos deles abriram um livro para estudar há mais de dez anos e quando vez por outra vão a algum evento ficam encantados com os milagres e maravilhas que algumas pessoas oferecem em lindas apresentações” (PALASIO, 2016).

Desta forma, é de suma importância que seja desenvolvido a visão de sistema dentro da organização do que tentar ensinar os pressupostos básicos deste do daquele tipo de sistema, com base nesta ou naquela norma ou padrão. “Sistema é a ordenação de partes e elementos de tal forma ser possível gerenciá-lo, permitindo obter resultados”.

Com isso, não basta ‘comprar’ um sistema pronto, como muitas empresas o fazem, que acaba por se tornar completamente inútil na cabeça dos funcionários da empresa, justamente por ser imposto e não discutido com todos de forma aberta. Não que a compra seja um erro mais este erro está no procedimento de tentar impor um modelo pronto que pode até dar certo, desde que a solução passe pela discussão de sua aplicação.

A solução de comprar um sistema pronto pode apresentar uma série de aspectos positivos, “São soluções normalmente aplicadas onde uma infraestrutura de segurança convencional não pode ser utilizada” (Pinheiro, 2005). Este autor ainda comenta que este tipo de solução pode atender a diversos pontos. Podendo, em alguns casos, apresentar melhor custo/benefício na instalação – devido às restrições físicas. Os principais benefícios e objetivos de uso de sistemas de segurança prontos são: comunicação e intercâmbio

de informações entre empresas que já utilizam; racionalização no uso de equipamentos; diversas topologias: podem ser configuradas em uma variedade de topologias para atender a aplicações específicas. As configurações são facilmente alteradas, facilidade de expansão, manutenção reduzida, compartilhamento de recursos em geral – normalmente com economia no uso de recursos mais caros; comunicação interna e troca de mensagens entre processos; facilidade de instalação que é mais rápida; e, - melhor utilização dos investimentos em tecnologias existentes (CAUTELA, 2014).

Mesmo autor complementa que algumas das possíveis desvantagens são decorrentes de opções tecnicamente incorretas... sistema mal dimensionado ou tentar substituir as capacidades de processamento de um equipamento de grande porte” (CAUTELA, 2014). Essas possíveis desvantagens podem desaparecer se não existirem falhas técnicas as quais podem ser eliminadas por uma boa assessoria obtida desde fabricantes até consultorias especializadas e por um bom suporte para implementação e operação do sistema de segurança.

2.2 INVESTIMENTOS NA GESTÃO DA SEGURANÇA DO TRABALHO

Investir em segurança certamente reduz o custo operacional da empresa, com afastamentos indevidos que poderiam ser evitados com um sistema de prevenção, mas, não basta isso. Evitar acidentes também passa pelo nível de conscientização dos funcionários e, para tal intento, se faz necessário à implementação de um programa de treinamento de segurança com o objetivo de imprimir um nível de conscientização nele.

Contratar serviços de segurança do trabalho não é suficiente, pois depende quase que exclusivamente do nível de conscientização de todos: proprietários, nível de gerência e funcionários. A segurança não é um ‘prato pronto’, “mas acima de tudo um processo que deve ser construído entre todas na organização, buscando a ideia de quer evitar acidentes, parte do nível de conscientização de todos e não de modelos prontos” (GOMES, 2006).

Em uma campanha de segurança da empresa toda a diretoria deve estar envolvida. De nada adianta treinar os funcionários, fazer campanhas, se a diretoria, a maior responsável pela empresa, não estiver envolvida e engajada com a segurança do trabalho. Se isso acontece à empresa fica sendo acéfala, isto é, sem cabeça, sem coordenação, perdendo-se tudo o que foi feito, caindo à segurança do trabalho no esquecimento em poucos meses.

Assim, a primeira providência que deve ser tomada na empresa para implantação de um sistema de gestão da segurança no trabalho e arejar as mentes das pessoas, do nível hierárquico mais alto ao mais próximo da base, imprimindo a participação como elementos indispensáveis no processo. Para isso se faz necessário que a empresa estimule a participação de todos em palestras e seminários, cursos de atualização como forma de demonstração que a segurança no trabalho é um processo inerente e que deve funcionar

como algo que não se pode negligenciar. Isso certamente pode abrir a mente das pessoas para a responsabilidade com si mesmo e com as outras pessoas.

Ao longo dos tempos, muitas preocupações foram inseridas no mundo do trabalho. Na da revolução Industrial, não havia nenhuma preocupação com isso, já que a preocupação estava centrada no aumento da produção em um tempo menor, fundamentos do Taylorismo?

O taylorismo se caracteriza pela organização do trabalho e foi sistematizada pelo engenheiro americano Taylor por volta de 1900, e consiste na rígida separação do trabalho por tarefas e níveis hierárquicos (executivos e operários) Existe um controle sobre o tempo gasto em cada tarefa e um constante esforço de racionalização, de forma que a tarefa seja executada num tempo mínimo (CHIAVENATO, 2006).

Assim, os trabalhadores passaram a sofrer uma vigilância em sua estação de trabalho, por meio da observação (supervisão de sua atividade) e do tempo de execução de cada atividade, por meio do tempo cronometrado, sendo estabelecidos certos tipos de prêmio para aqueles que produzissem mais em menos tempo. Mesmo assim existia uma meta a ser traçada, qual seja o trabalhador era obrigado a produzir determinados números de peças e produtos num tempo mínimo.

Na década de 1950, surgiram a preocupação com a qualidade do produto, com a preservação ambiental que envolvia também a qualidade de vida no trabalho, a saúde ocupacional e a segurança no trabalho. Implementar cada uma dessas variáveis teóricas ao mundo do trabalho virou um desafio, mas acima de tudo envolvia custos que a primeira vista era imensos, mas que no futuro se revelaram um investimento fundamental que reduzira custos operacionais, no futuro. Desenvolveu-se um entendimento de que as pessoas envolvidas no trabalho são o bem mais valioso para uma atividade bem feita que proporcione tornar uma organização competitiva e bem sucedida comercial e socialmente (DINIZ, 2012).

Com isso, as empresas passam a vislumbrar que a saúde e a segurança de seus funcionários não só reduziam seus custos operacionais, mas acima de tudo lhes davam vantagens orçamentárias e mercadológicas fundamentais. Passaram, então a desenvolver a várias estratégias, programas e processos que passam a apresentar resultados positivos na redução dos acidentes de trabalho e redução de custos operacionais. Assim, o vetor principal da segurança no trabalho passou a ser o nível de conscientização de todos os envolvidos na empresa.

2.3 MEDIDAS DE PROTEÇÃO NA SEGURANÇA DE TRABALHO

A prevenção dos acidentes deve ser realizada através do nível de conscientização de todos no sentido de eliminar todos os focos de condições inseguras. Para isso se faz necessário que o treinamento esteja sempre presente.

Uma dessas medidas é o uso de Equipamentos de Proteção Individual – EPI's, equipamento de caráter obrigatório regulamentado pela Norma Reguladora Nº 06 – NT 06 do Ministério do Trabalho – MT. Para o seu uso correto, além das especificações ditas na NR – 06 se faz necessário que os funcionários passem por intenso processo de treinamento para o seu uso correto.

Normalmente os acidentes têm causa específica: atos inseguros ou pelas condições inadequadas. Os atos inseguros estão ligados ao fato de ausência de conscientização do executante da tarefa sobre os riscos que o mesmo incorre na execução da mesma. As condições inseguras estão aliadas a ausência de infraestrutura na empresa para a execução segura das atividades.

2.4 PROGRAMAS DE PREVENÇÃO NA SEGURANÇA DO TRABALHO

A implementação de um sistema de prevenção começa com a efetivação de um programa de saúde do trabalhador, onde se busca de forma efetiva a prevenção de acidentes do trabalho, além da criação de um fluxo consistente e contínuo de informações confiáveis e de fácil utilização. Esta efetivação ocorre a partir da utilização das técnicas de diagnóstico dos acidentes e doenças do trabalho que envolva a análise de riscos, que é um processo gerencial que busca avaliar as condições de realização das atividades e das condições inerentes a esses.

“As inspeções de segurança, atividades componentes do controle de perigos e riscos na fase operacional das empresas, somam considerável volume de trabalho a pratica de prevenção de acidentes”, ou seja, é necessário que exista um conjunto de atividades (sistema) que infira neste processo (ZOCCHIO, 2002)

Os Programas de Prevenção de Acidentes do Trabalho envolvem um conjunto de atividades que vão desde o registro, passa pela a notificação às ações de prevenção, com o objetivo de promover a saúde e o controle dos mesmos. .

Os programas de prevenção possuem diferentes configurações. Esses programas a reestruturação de funções com a finalidade de reduzir os riscos de acidentes, o treinamento no sentido de promover a conscientização dos trabalhadores, o uso adequado dos equipamentos para realização das tarefas e dos equipamentos de proteção para segurança, além de se criarem programas de incentivos na redução de acidentes de trabalho (MILKOVICH, 2000).

No âmbito interno de cada empresa, existe uma gama de programas de prevenção de acidentes de trabalho, mas de difícil, fiscalização. Com base nessa dificuldade, foi criado um órgão para exercer essa fiscalização no âmbito do ordenamento jurídico trabalhista no Brasil: A Comissão Interna de Acidentes – CIPA, que é um órgão representativo de funcionários da empresa que tem como objetivo fundamental, “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” (FERNANDES, 2013).

A CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, de acordo com a CLT. Art.163 – Será a Constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA -, de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério de Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas

Parágrafo Único – O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPAs. A CIPA tem por atribuição identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de risco, ou seja, apresentar o mapa das tarefas que podem vir apresentar risco, possíveis acidentes, com a participação do maior número de trabalhadores (BRASIL, 1941).

Assim, a existência da CIPA na empresa é uma ação proeminente e deve seguir os preceitos emanados da legislação trabalhista vigente, no caso a CLT e funciona como órgão interno de fiscalização das normas de segurança no trabalho.

2.5 PROGRAMAS DE GESTÃO DE SEGURANÇA

Além de orientações sobre os equipamentos de trabalho e as atividades a serem exercidas, também são feitos treinamentos sobre os EPIs para uma melhor compreensão por parte dos trabalhadores da funcionalidade de tal equipamento. Estes treinamentos têm que ser constantes, pois além da rotatividade de funcionários, o grau de instrução destes é baixo. Portanto, quando a empresa investe nos programas de treinamento, ela está valorizando seu funcionário e consequentemente fazendo com que os mesmos tenham ações de prevenção aos acidentes de trabalho.

Assim, os programas de gestão de segurança objetivam, fundamentalmente, gerenciar os riscos de acidentes. Esse gerenciamento tem por finalidade identificar, analisar, monitorar, controlar e reagir aos riscos de acidentes de trabalho. Tal processo de gerenciamento deve ser atualizado constantemente com finalidade de dar prioridade a maximizar os eventos positivos e diminuir a probabilidade de acontecer eventos negativos.

O risco de acidente de trabalho trata-se de um evento que terá um efeito positivo ou negativo caso ocorra, sobre ao menos um objetivo, influenciando no tempo, custo, escopo ou qualidade. Um risco pode ter vários motivos, e se ocorrer o risco, ocorrerá vários impactos. Por exemplo, uma causa pode ser a falta de equipamentos de segurança para a execução da tarefa, embora essa pareça sem riscos. O impacto de risco é que a ausência de equipamentos aliada à simplicidade da execução da tarefa pode fazer com que essa seja realizada de forma desleixada o que causa uma incerteza. E ocorrendo um evento incerto, irá haver também um impacto na execução. O ambiente da organização, práticas deficientes, muitas atividades simultâneas ou a dependência de equipamentos podem ajudar a maximizar essas condições de risco (GOMES, 2006).

O risco é originado a partir de uma incerteza que tem presença em todas as atividades. Os riscos que já foram identificados e analisados são os riscos conhecidos, e esses riscos podem ser aceitos no planejamento usando os processos descritos no gerenciamento de riscos de acidentes de trabalho, as organizações geralmente descobrem os riscos quando eles estão ligados a ameaças ao sucesso da execução da atividade para maximizar as chances de sucesso.

3 | METODOLOGIA

Os dados foram levantados através de uma análise preliminar dos elementos subjacentes ao tema do artigo e da análise substancial dos elementos mais importantes, relacionados ao tema central do artigo.

Essa análise se deu em quatro (4) etapas:

- 1ª – selecionaram-se dentro dos cinquenta (50) trabalhos bibliográficos (livros e artigos científicos) aqueles que detinham correspondência com a opinião dos autores deste artigo;
- 2ª – descreveram-se as fases para cada item contido no artigo com base na seleção, levando-se em consideração, em primeiro lugar a correspondência de ideia com os autores em questão;
- 3ª – analisaram-se, todos os elementos bibliográficos selecionado, dentro do contexto estrutural do artigo em voga; e,
- 4ª – Compararam-se os elementos bibliográficos entre si em busca de pontos comuns e/ou divergentes. O estudo durou cerca de uma (1) semana e funcionou como um estudo, de caráter bibliográfico

A pesquisa foi realizada somente em fonte bibliográfica realizada em livros e artigo acadêmico-científicos que tratam do tema, qualitativa, que envolveu a pesquisa em material, bibliográfico. Realizada por levantamento bibliográfico com registro, análise, classificação e interpretação dos fatos coletados em livros e artigos eletrônicos em busca de elementos substanciais que embasem a opinião da pesquisadora.

4 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

No ordenamento jurídico brasileiro encontra-se o conceito de acidente de trabalho mais precisamente na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, que define: “acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL, 1978).

Como todos os institutos jurídicos, em geral, dois são os fatores que concorrem à configuração do acidente de trabalho: a) o fato; b) a norma jurídica. Nesta, descreve-se o

evento, que uma vez ocorrido no contexto sócio factual, cria a figura jurídica do acidente do trabalho.

O fato é o acontecimento real que se encaixa no molde preconizado na norma jurídica. Desta forma, diante da natureza jurídica do acidente de trabalho, pode-se conceituar o acidente de trabalho como o acontecimento súbito e violento que ocorre durante a prestação de serviços ou em circunstâncias a esta vinculada, causando injúrias à pessoa do empregado, capaz de determinar sua morte, perda ou redução – transitória ou permanente – de sua capacidade laborativa. É equivalente ao acidente de trabalho, para fins previstos na Lei nº 6.376/1976

Ano	Número de trabalhadores segurados	Número de acidentes ocorridos	Incidência (%)
1968	3.602.489	454.097	12,60
1969	7.268.449	1.059.296	14,57
1970	7.284.022	1.220.111	16,78
1971	7.573.572	1.330.523	17,61
1972	8.148.987	1.504.223	18,47
1973	10.956.956	1.633.696	14,90
1974	11.537.024	1.796.761	15,57
1975	12.996.489	1.743; 825	14,74
1976	14.945.489	1.644.750	7,73
1977	16.584.405	1.551.501	8,39
1978	18.500.000	1.444.627	7,11
1979	20.392.500	1.464.211	6,16
1980	23.782.216	1.290.468	5,20
1981	24.448.118	1.174.472	5,70
1982	20.562.101	1.005.115	4,45
1983	22.506.192	911.175	3,84
1984	20.955.491	1.175.165	4,02
1985	20.175.195	1.154.490	-
1986	-	1.657.898	-

Tabela 1: Acidentes de trabalho ocorridos no Brasil registrado pela Previdência Social de 1968 a 1986

Fonte: Fundacentro (1990). Dados obtidos do INPS não divulgados

Como se pode observar, no ano de 1968 houve uma incidência de 12,60% de trabalhadores acidentados em relação ao número de trabalhadores segurados. A partir de 1969, essa incidência cresceu para 14,57%; 16,75% em 1970; 17,61% em 1971; 18,47% em 1972; caiu em 1973 para 4,90%, subindo novamente 14,74% em 1975. A partir de 1976, começou a cair o número de acidentes de trabalho em proporção bastante significativa ano a ano; em 1977 foi de 9,73%; 8,39% em 1978; 7,11% em 1979; 6,16% em 1980, 5,20%

em 1981; cresceu muito pouco em 1982 para 5,70%; caiu para 4,45% em 1983, caiu ainda mais em 1985 para 3,84% em 198; e, subiu muito pouco para 4,02%. Entre 1968 e 1985 o decréscimo aritmético foi vertiginoso saindo de 12,60% para 4,02%, ou seja, uma queda significativa de 8,58%

Mais quais foram os motivos para tal queda? Ou ainda mais, por que até meados da década de 1970 o crescimento era vertiginoso e, a partir de então, começou um processo de redução dos acidentes de trabalho no Brasil?

A explicação para tal fato talvez esteja atrelado ao modelo de desenvolvimento brasileiro implantado na década de 1930, intensificado a partir de 1956 e, progressivamente incentivado a partir de 1964. Um exame do processo de desenvolvimento colocado em curso no Brasil, de sua formulação, de seus objetivos, e a análise dos instrumentos de sua implantação, no nível de sua participação das amplas camadas populacionais, da estrutura de compromissos, etc., indica uma linha de continuidade surpreendente desde a virada de direção ocorrida ainda na década de 1930. Apesar da legislação trabalhista, existir concomitantemente ao processo de desenvolvimento, a preocupação estava diretamente ligada à produção, propriamente dita, sem preocupações com cumprimento de requisitos legais e sem a fiscalização mais efetiva do Estado no cumprimento de normas. Com isso, era natural que o acidente de trabalho se intensificasse, principalmente com os investimentos maciços em produtividade a partir de 1964.

A presença efetiva do Estado se nos apresenta como exigência para que se possam superar as deficiências notadas na estrutura das condições básicas para a expansão do sistema produtivo industrial. Estas condições se explicitam, a partir de meados da década de 1970, em primeiro lugar, pelas exigências dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, a partir de 1978, com a Grande Greve do ABC Paulista¹; em segundo lugar pelo aumento das despesas do Estado com a doença do trabalho.

A partir de 1986, com o processo de redemocratização do país, a implantação de programas de qualidade que envolve principalmente a segurança no Trabalho, os dados da Previdência Social estão consolidados na abaixo:

¹ Cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema, onde se localizam as principais indústrias do setor automobilístico no Brasil.

Ano	Número de trabalhadores segurados	Número de acidentes ocorridos	Incidência (%)
1986	27.251.359	1.032.826	3,79
1987	29.496.870	1.135.625	3,85
1988	31.927.422	1.293.050	4,05
1989	34.558.231	1.575.855	4,56
1990	27.405.889	1.488.764	3,98
1991	40.491.875	1.567.036	3,87
1992	43.828.405	1.459.486	3,33
1993	47.439.816	1.584.492	3,34
1994	51.348.911	1.730.458	3,37
1995	55.581.061	1.978.686	3,56
1996	60.169.940	3.344.948	3,56
1997	65.118.201	3.699.643	5,62
1998	70.483.941	3.968.296	5,63
1999	76.291.818	3.598.086	4,69
2000	82.578.264	3.831.031	4,04
2001	87.250.452	4.066.377	4,64
2002	90.853.583	4.324.725	4,69
2003	94.589.747	3.793.049	4,56
2004	98.344.960	2.953.467	4,06
2005	101.432.992	3.154.566	4,07
2006	104.485.898	3.238.441	3,11
2007	107.572.920	659.523	3,50
2008	108.923.656	755.980	0,61
2009	110.274.399	733.665	0,69
2010	111.554.309	799.365	0,67
2011	112.424.025	711.154	0,54
2012	173.345.882	2.901.655	2,56
2013	113.629.272	3.511.143	3,09

Tabela 2: Acidentes de trabalho ocorridos no Brasil registrado pela Previdência Social de 1986 a 2013

Fonte: Ministério do Trabalho [2012]

Como se pode observar o número de acidentes de trabalho em relação ao número de trabalhadores com carteira assinada mantem-se no patamar médio de 3,0% com variações para 5,00% em determinadas épocas, demonstrando que a partir da década de 1980, com o processo de democratização do país, com o poder de inferir sobre as responsabilidades nas mãos do trabalhador também, a incidência de acidentes de trabalho mantém em patamares reduzidos, já que em 1972 atingiu 18,47%.

O gráfico 1 apresenta a incidência de acidentes de trabalho por macrorregião no Brasil:

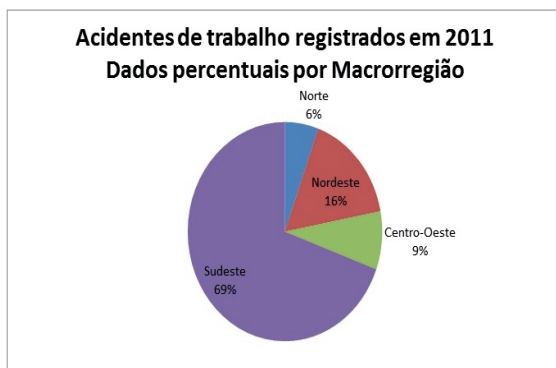


Gráfico 1: Acidentes de Trabalho registrados em 2011 – Dados percentuais por macrorregião

Fonte: Ministério do Trabalho (2012)

Como se pode observar a incidência maior acontece na região onde a atividade econômica é mais intensa – Sudeste (69%). A construção civil, por natureza, é um setor onde ocorrem por acidentes de trabalho por ser uma atividade onde a relação entre o trabalhador, o equipamento e as condições de segurança são absolutamente inerentes.

Esse setor, segundo dados da Previdência Social são o segundo maior causador de mortes no Brasil, perdendo apenas para o setor de transportes e cargas que também tem sua atividade ligada ao perigo extremo. E por que isso ocorre se existe uma série de normas de segurança, inclusive a NR – 18? “O problema está diretamente ligado à ausência de auditores do trabalho em quantidade suficiente para acompanhamento dos requisitos de segurança normatizados” (Almeida, 2012). Essa auditoria deve contemplar os riscos relativos à operação incorreta e outras situações peculiares que podem causar dano ou morte ao empregado.

Segundo dados do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2012) as causas fundamentais dos acidentes do trabalho na construção civil, estão sintetizados no gráfico 2

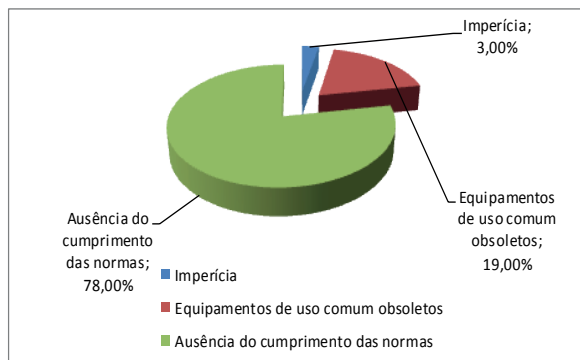


Gráfico 2 – Motivos de Acidentes de Trabalho na Construção Civil

Fonte: Ministério do Trabalho (2012)

Neste, o Ministério do Trabalho, procurou sintetizar em três campos os acidentes de trabalho: Aqueles causados por imperícia (3%), ou seja, o empregado não possui o devido treinamento pra exercer sua função; equipamentos de uso comuns obsoletos (19%), ou seja, aqueles causados por tecnologia ultrapassada que acabam por prejudicar o exercício da função; e, ausência do cumprimento das normas de segurança (78%) que está aliado à ausência de responsabilidade do empresário em cumprir as determinações legais e, ao Estado, fiscalizador dessas condições por meio de seus auditores .

Mas o que mudou tanto para a diminuição dos acidentes de trabalho no Brasil? Muitas medidas foram fundamentais para esse processo. Destaca-se, por exemplo, à adoção as Normas Regulamentadoras – NR's que passaram a fazer parte do cotidiano do trabalho no Brasil.

Mas, é importante ressaltar que essa preocupação com a segurança no trabalho se estabeleceu na Revolução Industrial de forma organizada, como um sistema, mas não se origina nela, já que desde a Grécia Clássica, Hipócrates, o denominado pai da medicina, já desenvolvia estudos rudimentares a respeito da prevalência de doenças em trabalhadores que desenvolviam atividades laborais em minas de estanho.

Mas estes estudos de forma embrionária, pouco se desenvolveram durante muitos séculos, sendo somente no século XVI, que o médico alemão Paracelso², voltou a estudar as incidências de doenças em mineiros, com base nos estudos de Hipócrates. Foi mais um avanço no campo médico, mas sem grandes repercussões sociais.

Já no ano de 1.700, Bernardino Ramazzini³, editou um livro sobre “As doenças dos trabalhadores”, que estabeleceu os primeiros pressupostos escritos de doenças relacionadas à execução de atividades laborais (NEVES E SILVA, 2006).

² Paracelso, pseudônimo de Philippus Aureolus Theophrastus Bombastus Von Hohenheim, foi um médico, alquimista, físico, astrólogo e oculista suíço-alemão. A ele também é creditado à criação do nome do elemento zinco, chamando-o de zincum. Disponível em <http://www.wikipédia.com>

³ Bernardino Ramazzini foi um médico italiano. Ramazzini foi um precursor no uso de um derivado do quinino no tratamento de malária. Disponível em <http://www.wikipédia.com>

Se no campo social, os estudos de Bernardino Ramazzini tiveram inicialmente pouca contribuição, no campo médico, sua contribuição é inestimável, por se tratar do primeiro documento oficial, com base científica das doenças do trabalho, que serviram de base para a defesa dos direitos dos trabalhadores com o surgimento do sindicalismo.

Em 1802, o Parlamento Inglês, pressionado pela sociedade promulgou uma lei de proteção aos trabalhadores, denominada de 'Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes'. Essa lei modificou a relação capital e trabalho, criando a jornada de trabalho de doze (12) horas de trabalho e a proibição do trabalho no período da noite.

A partir dessa lei, a visão do Estado em relação à segurança no trabalho se intensificou, por ser essa Lei, um importante documento originário de proteção do Trabalho. Muitos países seguirem os princípios emanados desta lei, criando mecanismos especiais de proteção.

A partir das determinações da Organização Mundial do Trabalho – OIT, em seu congresso de 1919, essas preocupações aumentaram e a pressão sobre os governos para edição de regulamentos especiais de proteção aos trabalhadores se intensificou

No Brasil, com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no início da década de 1940 foi consolidado, através do Capítulo V, Título II: Em 1978, o governo baixou a Portaria N° 3.214, 8 de junho que aprovou a criação de normas regulamentadoras de segurança no trabalho. Inicialmente foram editadas vinte e oito (28) normas que faziam referência a: - NR- 1 - Disposições Gerais; - NR- 2 - Inspeção Prévia; - NR- 3 - Embargo e Interdição; - NR- 4 - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT. - NR- 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA; - NR- 6 - Equipamento de Proteção Individual – EPI; - NR- 7 - Exames Médicos; - NR- 8 – Edificações; - NR- 9 - Riscos Ambientais; - NR- 10 - Instalações e Serviços de Eletricidade; - NR- 11- Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; - NR- 12- Máquinas e Equipamentos; - NR- 13- Vasos Sob Pressão; - NR- 14- Fornos; - NR- 15- Atividades e Operações Insalubre; - NR- 16- Atividades e Operações Perigosas; - NR- 17- Ergonomia; - NR- 18- Obras de Construção, Demolição, e Reparos; - NR- 19- Explosivos; - NR- 20- Combustíveis Líquidos e Inflamáveis; - NR- 21- Trabalhos a Céu Aberto; - NR- 22- Trabalhos Subterrâneos; - NR- 23- Proteção Contra Incêndios; - NR- 24- Condições Sanitárias dos Locais de Trabalho; - NR- 25- Resíduos Industriais; - NR- 26- Sinalização de Segurança; - NR- 27- Registro de Profissionais; - NR- 28- Fiscalização e Penalidades.

As rotinas de sistema de segurança no trabalho são componentes de uma normatização do próprio sistema de segurança. Os padrões das NR's deverão estabelecer que as empresas devessem estabelecer e manter um sistema de segurança no trabalho documentado que deve seguir os parâmetros das NR's. "Os padrões determinados pelas normas especificam que a empresa deve estabelecer e manter procedimentos de acordo com o tipo de atividade" (Steudel, 2012). Desta forma, as séries de NR's estabelecem requerimentos, ou mesmo fornecem diretrizes sobre sistemas de segurança que devem ser estruturados e documentados.

5 | CONCLUSÃO

A utilização de uma rede de segurança na empresa vetor deste estudo de caso precisa ser feita de forma premente e não foi realizada ainda por que o empresário pensa nos custos imediatos que, geralmente são altos, sem pensar que esse custo na realidade é um investimento com retorno rápido em função de algumas vantagens.

Outra preocupação central está no fato da segurança. Mas é importante ressaltar que há atualmente uma maior preocupação nas empresas de construção civil com a formatação de políticas de segurança, além de avanços tecnológicos significativos voltados à proteção das pessoas. Neste sentido, a implementação de uma rede de segurança com base na NR-06 é um instrumento fundamental para o gerenciamento da segurança no trabalho.

Na questão da saúde ocupacional é um programa organizacional que buscar combinar, misturar e integrar recursos. Ele se transforma no grande diferencial denominado de competência organizacional e constitui-se de um conjunto complexo de habilidades e conhecimentos, exercitados por meio de processos organizacionais que permitem que uma empresa coordene atividades, utilize seus ativos, dando as condições necessárias de saúde, conforme apontou a pesquisa de campo realizada.

Desta forma, a empresa deve incorporar um conjunto de ações de saúde nutridas para a satisfação do seu colaborador. É uma instituição que sabe agir responsavelmente, e como tal reconhecida pelos outros. Implica em saber como mobilizar, integrar e transferir ações de melhoria contínua, recursos e habilidades num contexto profissional determinado.

Por fim, conclui-se que a empresa mobiliza recursos individuais aplicados a uma situação precisa de satisfação. Estes recursos são constituídos pela estruturação de elementos da experiência pessoal e profissional que serão mobilizados a partir da vontade de querer agir, da possibilidade de agir e do saber agir, recomendando que continue avançando com seu programa de qualidade de vida, dando ao trabalhador condições de continuar exercendo suas funções com plena SAÚDE.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber de Aquino. **Auditoria em sistema normativo no Brasil**. São Paulo: LTC, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Congresso Nacional, 1941. Disponível em <http://www.congressonacional.gov.br> Acesso em jun de 2016.

BRASIL. **Dados de acidentes do trabalho**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2012. Disponível em <http://www.mt.br> Acesso em 07 de dez de 2016.

BRASIL. **Portaria nº 3.244 de 08/06/1978**. Brasília: Governo Brasileiro – Ministério do Trabalho, 1978. Disponível em <http://www.mt.gov.br> Acesso em 07 de dez de 2016.

CAUTELA, Alciney. **Redes de segurança no trabalho: um enfoque atual**. 2ª ed. São Paulo: Makron Books, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração**. 7ª ed. São Paulo: Malkron Books, 2006.

DINIZ, Ricardo. **Educação continuada no Brasil**: contextos e pretextos. São Paulo: Sumus, 2012.

DURKHEIM, E. **Sociologia**. 13ª. Ed. São Paulo: Abril, 1998.

FERNANDES, João Candido. **Manual da CIPA**: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Artigo, 2013. Disponível em http://www2.feg.unesp.br/Home/cipa998/manual_da_cipa.pdf em jun de 2017

GOMES, Flávio. **Normas regulamentadoras de prevenção de acidentes do Trabalho**. São Paulo, RT 2011.

GOULART, Nair. **A educação para a cidadania**. São Paulo: Moderna, 2006.

MILKOVICH, George T. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

PALASIO, Cosmo. **Sistema de Gestão – Falando do assunto**. Artigo, 2013. Disponível em: <http://www.areaseq.com/artigos> Acesso em 07 de dez de 2016.

PINHEIRO, José Mauricio Santos. **Aplicações de segurança no trabalho**. Artigo, 2005. (Versão digitalizada).

STEUDEL Harold J. **Segurança no Trabalho**: rotinas normativas. São Paulo: RT, 2012.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da prevenção de acidentes**; ABC da segurança do trabalho. São Paulo: Atlas, 2002.