

1. INTRODUÇÃO

O tema da segurança nas organizações sempre foi fundamental, num primeiro momento pelos aspectos jurídicos envolvidos, mas nos últimos anos ganhou status estratégico, porque representa uma preocupação com a qualidade de vida do colaborador da empresa, o capital mais importante das organizações.

Nesta pesquisa, iremos analisar a Evolução da Segurança do Trabalho no mundo e nas organizações. Explicitar as causas para o nascimento deste princípio e quais os valores que foram gerados para sociedade e as organizações como um todo.

Para que tenhamos uma melhor compreensão, esta contida no texto as normas regulamentadoras e a legislação que melhor pontuam as regras do referido.

Será necessário analisar o porquê as organizações aceitaram seguir estes princípios. Quais as causas e conseqüências caso não aceitem cumprir as regras que são determinadas pela lei, mostrar as problemáticas que poderão gerar aos colaboradores e familiares, tendo como premissa a qualidade de vida na sociedade e no trabalho.

Iremos abordar outros pontos como: a ênfase dada pelos gestores com relação à segurança, os proventos que são destinados a ela, quais os prejuízos causados pela empresa quando por uma infelicidade do destino ocorre um sinistro e quais os benefícios acarretam quando a política de saúde e segurança é aplicada com veemência.

2. O QUE É SEGURANÇA NO TRABALHO

Segurança do trabalho pode ser considerada uma ferramenta de gestão que influencia no comportamento e desempenho de todos dentro da organização; trata sobre as condições que os trabalhadores estão submetidos dentro das empresas, ou seja, os conjuntos de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador.

Seu vasto campo de atuação aborda disciplinas como Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, Prevenção e Controle de Riscos em Máquinas, Equipamentos e Instalações, Psicologia na Engenharia de Segurança, Comunicação e Treinamento, Administração aplicada à Engenharia de Segurança, O Ambiente e as Doenças do Trabalho, Metodologia de Pesquisa, Legislação, Normas Técnicas, Responsabilidade Civil e Criminal, Perícias, Proteção do Meio Ambiente, Ergonomia e Iluminação, Proteção contra Incêndios e Explosões, Gerência de Riscos e atividades de planejamento e execução de programas de prevenção contra doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

Profissionais muitas vezes baseiam suas decisões em aspectos econômicos e se esquecem que em certos momentos a ética deve ser a precursora para tomada de decisão, gestores e empresários devem enxergar que as empresas vão muito além do que apenas números, o não entendimento do relacionamento com a segurança pode acarretar sérias conseqüências para organização:

Promover o mais alto grau de bem-estar físico, mental e social de trabalhadores de todas as ocupações, prevenir entre os trabalhadores os desvios de saúde causados pelas condições de trabalho, protegê-los em seus empregos contra os riscos resultantes de fatores ou agentes prejudiciais a sua saúde; colocar e manter o trabalho em um emprego adequado às suas aptidões fisiológicas e psicológicas e, em suma, o trabalho ao homem e cada homem sua atividade. (Definição conjunta da OIT-OMS p. 8)

Para que possamos seguir adequadamente a discussão sobre a temática, antes devemos deixar claro o conceito de algumas palavras que são à base desta dissertação.

Trabalho: Atividade coordenada (planejada com intuito definido e não acidental), de caráter físico e/ou intelectual (obtido por este ou aquele esforço ou de ambos) necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento (necessariamente presente em toda atividade humana).

Saúde: Um estado completo (não pode ser parcelado, tomado por partes, ou observado de forma não integral) de bem-estar físico, mental e social (o corpo, a mente e as relações sociais entre pessoas, entre grupos e a comunidade na qual estão inseridos); não consiste somente na ausência de doença ou enfermidade (geralmente associamos a observação de sintomas. Se não estão presentes, quer dizer que não há doença? E se não há doença, quer dizer que haverá saúde? Será que poderemos assim concluir? Claro que não! Se assim fizéssemos, iríamos de encontro à própria definição apresentada. Por ser complexa e integral, há a possibilidade de não existirem doenças ou enfermidades, até mesmo por não percebê-las por desconhecimento de seus mecanismos, segundo a visão clínica clássica. Todavia, com certeza, existirão sintomas de uma organização doente, os quais deverão investigar). (Organização Mundial da Saúde, Apud Baptista 1947 p7).

Segurança: Estado, qualidade ou condição de seguro. Condição daquele ou daquilo em que se pode confiar (característica a ser buscada nas pessoas e nos meios ou elementos de um processo produtivo do qual resultará uma produção por meio de trabalho). FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário de língua portuguesa. 2ª ed. Rio de Janeiro 1997 p. 563.

Higiene: Ciência que visa à preservação da saúde (tratar dos aspectos físico, mental e social) à prevenção da doença. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário de língua portuguesa. 2ª ed. Rio de Janeiro p.895.

Higiene Mental: Prática educativa, profilática ou psicoterápica aplicada para prevenir perturbações mentais. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário de língua portuguesa. 2 ed. Rio de Janeiro p. 895.

Saúde Ocupacional: Promover o mais alto grau de bem estar-estar físico, mental e social de trabalhadores de todas as ocupações: prevenir entre os trabalhadores os desvios de saúde causados pelas condições de trabalho; protegê-los contra riscos resultantes de fatores ou agentes prejudiciais à sua saúde; colocar e manter o trabalho em um local adequado às aptidões fisiológicas e psicológicas e, em suma, a trabalho ao homem e cada homem sua atividade. (BARBOSA FILHO p8)

Higiene do Trabalho: A ciência (técnica e criatividade que se somam na busca de um objetivo comum) e a arte dedicadas à antecipação, reconhecimento (percepção e caracterização fundamentais no processo), avaliação (definição do potencial danoso, seja de forma qualitativa ou quantitativa) e controle de fatores e riscos ambientais originados nos postos de trabalho e que podem causar enfermidade, prejuízos para saúde ou bem-estar dos trabalhadores, tendo em vista o possível impacto nas comunidades vizinhas e no meio ambiente em geral (circunvizinhança é relativamente influenciada às possibilidades de danos e perdas individuais e coletivas). (SALIBA, 1997, p. 11)

A segurança se faz presente em todas as ações que realizamos no nosso dia a dia, a formação de hábitos saudáveis tende a minimizar ocorrências de acidentes ou incidentes (quase acidente) no nosso cotidiano, mas, para que isso possa se tornar uma realidade tanto dentro quanto fora das organizações existe alguns fatores que devem ser analisados para que a questão seja compreendida de forma coerente, sendo eles: Cultura, Indivíduo e Individualidade.

BARBOSA, de acordo com este modelo, cita:

Cultura: Complexo que inclui o conhecimento, as crenças, a arte, a moral, a lei, os costumes e todos os outros hábitos e aptidões adquiridos pelo homem como membro da sociedade. BARBOSA Filho, p.09.

Indivíduo: Remete-se a idéia de particularidades de cada ser. Essas diferenças provem do histórico pessoal, nível de formação profissional, atualização de informações, experiências com situações, biótipo e características próprias do corpo. BARBOSA Filho, p.09.

Individualidade: Está associada ao comportamento de cada um, conjunto de percepções e reações que o indivíduo apresentará de forma esperada ou não nas mais variadas situações do seu dia a dia. BARBOSA Filho, p.10.

Apesar de ser o principal aspecto da segurança, não se trata apenas de zelar pelas pessoas e pelo patrimônio, há de cuidar também dos gastos desnecessários, responsabilidade com meio ambiente; sendo assim, a gestão de prevenção e perdas evita que ameaças se concretizem e gerem prejuízos.

A concepção atual, eminentemente operacional e pautada em ações de correção, vem demonstrando que se algo não for feito, as pequenas perdas poderão se transformar em sérios problemas a serem administrados de forma emergencial, o que poderá desequilibrar a estrutura organizacional no desenvolvimento de seu processo produtivo, isto é, os riscos a serem assumidos poderão ser maiores do que a organização está apta a suportar. O Risco tende a reduzir o valor de empresas e o bem-estar individual, ao limitar a capacidade da gerência de atingir seus objetivos (MARSHALL, 2002, p 37).

O estudo da prevenção não trata apenas do bem-estar físico dos colaboradores; uma de suas primícias está relacionada com saúde mental, pois a carga emocional e o estresse que são impostos aos indivíduos acabam prejudicando não apenas o rendimento dentro da empresa, mas também o relacionamento entre colegas de trabalho, desmotivação, e, o mais grave, a relação com a família, onde os conflitos geram graves conseqüências, sendo uma delas a saúde física de cada, que quando não é tratada pode levar a sérios distúrbios e até a morte.

A ciência é a ferramenta fundamental para avaliação das probabilidades e conseqüências dos riscos, mas deve ser considerada á luz de contexto social mais abrangente, para que se possa compreender que riscos, e que níveis de riscos, são importantes e aceitáveis para o público. (HILL e DINSDALE, 2003 p. 22)

Para tanto, a Segurança nas organizações é uma das áreas de extrema relevância no contexto organizacional, primeiramente pelos gastos que vem empenhando e pelas possibilidades de gestão que desencadeia com o assunto. Mesmo não sendo a principal atividade dentro da empresa, a mesma contribui para fatores como produtividade, proteção, clima organizacional, motivação, prazer, ambiente de trabalho e questões relacionadas com o meio-ambiente.

Estabelecer ações que evitem um impacto indesejado é muito mais do que o efeito direto tangível: “é uma função relacionada com a sensibilidade se um sistema ante a afetação de determinada critica que tenha para se confrontar perante as conseqüências” (DUQUE, p3, 2001)

Verifica-se, portanto que seguir o caminho da segurança é combater as possíveis conseqüências da estratégia da organização como um todo, sendo que a não compreensão desses fatores levará a perdas maiores, caso os gastos sejam alocados para adequar a padrões mínimos de conforto e segurança, podendo ressaltar ainda que os maus tratos com os colaboradores tenham influência direta no processo produtivo.

Neste contexto, caberá aos dirigentes adotarem as medidas que mais se encaixam com a estrutura da empresa e através delas, influenciarão a motivação e um crescimento que seja talhado na atividade de segurança ou, como muitos já estão tratando, Gestão de Riscos ou Prevenção de Perdas.

2.1 HISTÓRIA DA SEGURANÇA DO TRABALHO NO MUNDO

O estudo da prevenção no que se refere ao trabalho é mais remoto do que podemos imaginar: o primeiro ato prevencionista está presente no livro mais antigo e valioso de toda civilização, para construção do imaginário cristão. "... de toda árvore do jardim comerás livremente, mas da árvore do bem e do mal, dela não comerás, por que no dia que dela comeres certamente morrerá..." (Gênesis 2: 16 a 17). Em Deuteronômio, Capítulo 22, versículo 8, diz: "Quando construíres uma nova casa farás uma balaustra em volta do teto, para que não derrame sangue sobre tua casa, se viesse alguém a cair lá de cima". Esta outra passagem bíblica nos remonta a idéia de que a preocupação com segurança é retratada muito antes do que podemos imaginar. Relatos existentes em papiros descrevem que povos como os egípcios já se preocupavam com a saúde de seus trabalhadores e as condições as quais pedreiros e mineiros estavam submetidos. A partir de então esta preocupação não parou de atrair interesses da população, não havendo discriminação devido à classe social.

Após os egípcios, estudos mais aprofundados no que diz respeito à saúde e segurança do trabalhador foram promovidos pelos Romanos Plínio e Rotania, que lançaram uma problemática referente às condições de trabalho em minas de carvão (onde começaram as primeiras imposições aos empresários, sendo de grande importância o estudo da saúde e segurança no trabalho para o renascimento), onde devido à exposição contínua dos trabalhadores à poeira, repleta de diversos componentes tóxicos que acarretavam sérios prejuízos à saúde dos trabalhadores, a solução encontrada foi à utilização de máscaras protetoras para inibir a sucção de parte dos componentes nocivos.

Fatos mais recentes datam a história da segurança de meados de 1700, quando fora publicada na Itália a obra *As Doenças dos trabalhadores* pelo médico Bernardino Ramazzini, considerado pai da medicina do trabalho. Porém, fato de grande marco ocorreu entre 1760 e 1830 na Inglaterra, já que com a evolução tecnológica veio a Revolução Industrial, e com ela o desenvolvimento, trazendo consigo sérios agravantes para saúde e segurança dos trabalhadores devidos aos diversos riscos que estavam expostos, onde nem mesmo os supervisores poderiam evitar (proteções

inadequadas nas máquinas foram a causa de muitos acidentes e mortes). As condições de trabalho não foram sempre as melhores para a saúde dos trabalhadores. No princípio, o ciclo dos equipamentos inseguros e as condições de trabalho foram responsáveis por cerca de trinta e seis por cento de todos os acidentes industriais. O resto foi causado pelos próprios trabalhadores.

Com o advento da revolução e a instalação das primeiras fábricas de tecelagem, fiação e a constante evolução dos processos produtivos, a necessidade de aumento da produção, criação de máquinas maiores e mais produtivas, dá-se início à revolução industrial surgindo com ela novas preocupações, sendo uma delas a necessidade de preservar o capital humano, a fim de manter a produção as máquinas começaram a tomar o lugar do homem, que veio a perder o domínio dos meios de produção devido à grande produtividade dos equipamentos. A mão de obra nas fábricas era facilmente suprida devido às altíssimas taxas de desemprego, ocasionadas pelo êxodo rural; por serem famílias necessitadas, se submetiam a qualquer condição trabalhista, se aproveitando de tal fato, os empregadores fixavam as condições de trabalho a serem exercidas pelos trabalhadores (isso devido à não existência de qualquer lei que regulamentava as relações de trabalho). O contrato de prestação de serviços resultava de um livre acordo entre as partes, mas quem delegava as diretrizes, extinguia o contrato ou modificava de acordo com sua vontade e seu livre arbítrio era o empregador.

O risco é uma função tanto da caracterização empírica de risco – geralmente definido como o produto da probabilidade e da magnitude da ocorrência de algum evento – como dos contextos culturais, sociais e políticos que afetam as reações e percepção das pessoas diante dos eventos incertos (HILL e DINSDALE, 2003 p 34)

A jornada de trabalho era determinada pelo empresário, que determinava conforme necessidade e interesses o número de horas de trabalho, não havendo distinção entre adultos, menores e mulheres, muito menos se

atividade era penosa ou não; há relatos de que muitas crianças ficaram incapacitadas e até mesmo morreram ao trabalhar em atividades que deveriam ser exercidas por adultos; serviços de limpeza interna das máquinas eram considerados de grande periculosidade e, devido ao corpo franzino, as crianças eram escaladas para execução desse tipo de atividade onde acabavam se ferindo.

...as abordagens baseadas em sistemas estimulam a visão do mundo a partir de uma perspectiva mais ampla, que inclui estruturas, padrões e processos de um sistema – a dinâmica do sistema – em vez de eventos considerados isolados (...) quando não detectamos a origem sistêmica dos problemas, freqüentemente nos limitamos a lidar com os sintomas atacamos as causa subjacentes. (HILL E DINSDALE, 2003, p.32)

Tamanha foi à gravidade que o desrespeito ao ser humano acabou se tornando um fato inconcebível, devido à sucessão de doenças oriundas do trabalho e a eventualidade dos acidentes. O desprezo era tanto que os trabalhadores afastados do seu único meio de sobrevivência, tanto por invalidez permanente ou temporária, não recebiam qualquer tipo de ajuda financeira tanto por parte da empresa quanto pelo governo, sendo assim muitos trabalhadores se sujeitavam a trabalhar mesmo enfermos para levar o sustento para casa onde a situação se agravava ainda mais.

Com a evolução e devido à sucessão de barbáries da época, começaram a surgir na Inglaterra, França, Alemanha e Itália as primeiras leis trabalhistas que as organizações deveriam seguir para valorizar capital humano; criaram-se estatutos, os quais lidavam somente com questões que desrespeitam as condições de trabalho, de onde não parou de evoluir. Em 1802, na Inglaterra criou-se a lei de amparo aos trabalhadores, ditando as normas para os trabalhos dos aprendizes paroquianos (indigentes recolhidos pelo serviço de proteção que os exploravam) em moinhos. Anos mais tarde foi criada a lei proibindo o trabalho de menores de nove anos e limitando a carga horária de 12 horas diárias para menores de 16 anos. Em assembléia no ano de 1833, o

parlamento Inglês votou uma nova lei que reduzia para 8 horas o limite de jornada para menores de 13 anos e para 12 horas aos menores de 18 anos, e em conjunto proibia o trabalho noturno dos menores.

Apenas em 1908 foi estabelecida a jornada de 8 horas diárias e, em 1910, foi criada a folga de meio dia por semana para comerciários, sendo que o Código de Leis Trabalhistas fora estabelecido apenas em 1912, sempre com estatutos especiais.

Desta forma podemos estabelecer que a Inglaterra foi o berço das leis trabalhistas, do repouso semanal e da limitação da jornada de trabalho, daí o nome “semana inglesa”.

A França já fazia constar em seus anais estudos sobre as causas de prevenções de acidentes, cabendo ressaltar que a primeira instituição filantrópica criada visando a saúde do trabalhador foi fundada em 1779 por Pietro Terre.

Ao tratar o assunto de segurança de uma forma mais compreensiva evidenciou-se que a perda influencia todos os departamentos e setores de uma organização. Não obstante, isto mostrou que as conseqüências transcendiam ocorrências que vão desde um simples mal uso de um equipamento específico até um evento que leve o fim da organização. (ZAMITH, JOSE LUIS CARDOSO, p11)

Verifica-se, portanto que os assuntos correlacionados com segurança quando negligenciados podem vir a gerar perdas imensuráveis para organização, pois se esquece que as conseqüências vão muito além dos prejuízos materiais à de se levar em consideração a imagem da empresa, nível de satisfação dos colaboradores e qualidade dos produtos que estão sendo confeccionados.

2.2 SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, a legislação trabalhista acompanhou a tendência mundial. Em janeiro de 1919, surgiu a lei nº 3.725 com 30 artigos descrevendo conceitos

sobre acidentes de trabalho, declaração de acidentes, ação judicial, além de outras disposições gerais. Em meados de 1930, após Getulio Vargas assumir o poder, foi promulgada no país a Carta Magna, que continha as regras para proteção do trabalhador, instituindo o salário mínimo, reconhecimento de sindicatos e centralizando os serviços médicos de saúde. Em junho de 1934, o Decreto nº. 24637, classificava indenizações por tipo de acidentes; somente em 1943 a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) especificou de forma superficial a propaganda referente ao perigo de acidentes do trabalho. Os níveis de acidentes vinham aumentando a cada ano, quando em 1936, neste contexto, Astolfo Mauro Teixeira, jovem advogado trabalhista; Eurico da Silva Bastos, médico; e Fernando F. Azevedo, todos os funcionários da antiga empresa *Light* (detentora da exploração dos serviços de eletricidade na cidade de São Paulo), formaram o primeiro grupo de análises das causas dos acidentes de trabalho. Devido a *Light* ser uma empresa onde o grau de periculosidade de suas atividades é elevado, em 1939 foi promulgada a criação da Comissão Especial de Prevenção de Acidentes, a CEPA, uma das empresas precursoras em segurança do trabalho.

Em 1º de maio de 1943 foi baixado o Decreto-Lei n. 5.452, aprovando a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). “Em novembro de 1944 é baixado o Decreto-Lei n. 7.036, o qual, em seu artigo 82, obrigava as empresas a formarem comissões internas, mediante representação dos empregados, com o intuito de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes”. Contudo, somente após a Portaria nº 155 de 27 de novembro de 1953, no segundo mandato de Getulio Vargas, foi regulamentado o funcionamento das comissões Internas de Prevenção de Acidentes, a CIPA.

Na ditadura militar criou-se, em 14 de setembro de 1967, a lei nº 5316, que integra o seguro de acidente na previdência. Com a portaria nº3237, de julho de 1972, estabelece-se a obrigatoriedade dos serviços especializados em segurança, higiene e medicina do trabalho nas empresas, sendo levado em consideração o número de trabalhadores e o grau de risco. Já com a portaria nº. 3.460, de 31 de dezembro de 1975, instituíram-se, obrigatoriamente, os serviços de medicina e segurança nas empresas. O artigo 162 fixava as

normas gerais. Com a portaria nº3. 214, de 8 de junho de 1978, foram aprovadas as primeiras e fundamentais Normas Regulamentadoras do Capítulo V da Consolidação das Leis Trabalhistas, que dizem respeito à Saúde e Medicina do Trabalho. Com a constante evolução do Sistema de gerenciamento, estas normas regulamentadoras vêm sendo atualizadas e ampliadas, sendo atualmente totalizadas em 33 delas.

Verifica-se, então, que nelas estão rígidas determinações que as empresas e os trabalhadores devem seguir, cabendo ressaltar que a Legislação brasileira defende arduamente os trabalhadores levando em conta que os “patrões” possuem melhores condições financeiras que os seus empregados.

No Brasil, o Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) está previsto na legislação brasileira e regulamentado por uma portaria do ministério do trabalho e emprego, por intermédio da norma regulamentadora, nº 4 (Norma regulamentadora NR-4). Por meio da mesma estão estabelecidas as diretrizes do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho, determinando a composição das empresas no que diz respeito aos profissionais que irão atuar como agentes de prevenção do capital humano.

As determinações que são dadas pela NR-4 podem variar de acordo com o tamanho e a quantidade de trabalhadores que atuam na empresa.

Vimos então que a segurança do trabalho é um conceito ligado ao homem na sua atividade laboral e que tal como a própria atividade, evolui ao longo do tempo. Cabe ressaltar que quaisquer atividades, laborais ou não, comportam sempre risco, sendo estes associados a falhas, faltas e erros que desencadeiam acidentes.

2.3 CRIAÇÃO DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada através da Conferência de Paz, após a Primeira Guerra Mundial, sendo sua Constituição convertida na Parte XIII do Tratado de Versalhes.

Devido aos efeitos da Grande Depressão, causada pela Segunda Guerra Mundial em 1944, a Organização Internacional do Trabalho adotou a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição servindo de modelo Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A Organização foi honrada no seu 50º aniversário com o Prêmio Nobel da Paz. Momento no qual o presidente do Comitê do Prêmio Nobel afirmou que a OIT era "uma das raras criações institucionais das quais a raça humana podia orgulhar-se".

Foi adotada em 1998 a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, no qual se trata de uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT.

A instituição trabalha desde 1999 pela manutenção de seus valores e objetivos, a favor de uma agenda social viabilizando a continuidade do processo de globalização, a favor de objetivos entre a eficiência econômica e de equidade social.

2.3.1 Fundamentos

A Organização Internacional do Trabalho tem suas estruturas baseadas no princípio de que a paz universal é permanente se basear-se na justiça social. Ícone de importantes conquistas sociais que caracterizam a sociedade industrial, a Organização Internacional do trabalho é a estrutura internacional que torna possível abordar estas questões e buscar soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho no mundo, tais informações estão contidas no site oficial da Organização.

2.3.1.1 Objetivos estratégicos:

- Promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho através de um sistema de supervisão e de aplicação de normas;
- Promover melhores oportunidades de emprego/renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade;

- Aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social;
- Fortalecer o tripartismo e o diálogo social.

A Organização Internacional do Trabalho é a agência especializada das Nações Unidas que busca a promoção da justiça social e o reconhecimento internacional dos direitos humanos e trabalhistas, tendo como obrigações:

- Formular normas internacionais do trabalho;
- Promover o desenvolvimento e a interação das organizações de empregadores e de trabalhadores;
- Prestar cooperação técnica principalmente nas áreas de: formação e reabilitação profissional; políticas e programas de emprego e de empreendedorismo; administração do trabalho; direito e relações do trabalho; condições de trabalho; desenvolvimento empresarial; cooperativas; previdência social; estatísticas e segurança e saúde ocupacional.

2.3.1.2 Estrutura Organizacional

A Organização Internacional do Trabalho tem sua fundamentação, seus objetivos, deveres e princípios e estão apresentados em três documentos:

Constituição:

Conjunto de leis, normas e regras de um país ou de uma instituição. A Constituição regula e organiza o funcionamento do Estado. É a lei máxima que limita poderes e define os direitos e deveres dos cidadãos. Nenhuma outra lei no país pode entrar em conflito com a Constituição. Nos países democráticos, a Constituição é elaborada por uma Assembléia Constituinte (pertencente ao poder legislativo), eleita pelo povo. A Constituição pode receber emendas e reformas, porém elas possuem também as cláusulas pétreas (conteúdos que não podem ser abolidos).

A Constituição brasileira, que está em vigência, foi promulgada pela Assembléia Constituinte no ano de 1988.

Declaração de Filadélfia:

Em Maio de 1944, a Conferência Internacional do Trabalho – a assembléia geral da Organização – reunida na Filadélfia, nos Estados- Unidos, aprovou uma declaração relativa aos fins e objetivo da Organização Internacional do Trabalho, conhecida como da Declaração de Filadélfia.

Numa época do pós-guerra e de reconstrução, a Declaração reafirma os princípios orientadores da Organização Internacional do Trabalho, nos quais se deveriam inspirar a política dos países membros. São estes princípios:

1. O trabalho não é uma mercadoria;
2. A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
3. A pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
4. Todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais.

Declaração dos Princípios Fundamentais da própria OIT:

A Declaração da Organização Internacional do Trabalho dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, aprovada em 1998, atribuiu status especial às seguintes matérias: liberdade de associação e liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; abolição do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Com a sua incorporação nas respectivas constituições nacionais e o necessário acompanhamento de sua aplicação, pode-se vislumbrar uma desejada aproximação legislativa na matéria de direitos fundamentais sociais.

3. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

A proteção aos trabalhadores é fator de extrema importância no código civil e na constituição possuindo importante papel para o desenvolvimento econômico e qualidade de vida deste contexto que engloba toda sociedade, pois as leis que regem a proteção ao trabalhador detalham com grande clareza as funções e determinações tanto na esfera operário quanto do empregador, sendo a ênfase dada ao empregado por este ser o elo mais fraco no processo produtivo no qual necessita de um maior respaldo. Como já fora dito a lei trabalhista brasileira é exemplo perante toda organização mundial sendo usada como modelo para o desenvolvimento de leis trabalhistas pelo globo.

3.1 NORMAS REGULAMENTADORAS

As Normas Regulamentadoras, também denominadas NRs, determinam a conduta referente aos procedimentos no âmbito da segurança e saúde do trabalho no Brasil. As Normas Regulamentadoras e suas respectivas instruções referentes à segurança do trabalhador estão descritas no Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo aprovadas pela Portaria N.º 3.214, 08 de junho de 1978. O cumprimento dessas regras é obrigatório por todas as empresas regidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas Brasileiras. A seguir algumas Normas Regulamentadoras que destacam o tema desta dissertação, lembrado que na Consolidação das Leis Trabalhista estão outorgadas 33 Normas Regulamentadoras;

Referente às Disposições Gerais no Âmbito da segurança temos a Norma Regulamentadora 1, onde esta assegurada pelos artigos 154 a 159 da Consolidação das Leis Trabalhistas estabelecendo a aplicação de todas Normas Regulamentadoras tanto no campo urbano, rural e marítimo. Temos que levar em consideração ainda organiza as questões referentes direitos e obrigações do governo em qualquer esfera do Estado. A aplicação das Normas Regulamentadoras decretadas pelo Ministério do Trabalho é de responsabilidade e observância de todas as empresas tanto públicas quanto privadas que trabalhem no regime prescrito pela Consolidação das Leis do Trabalho, sendo obrigação da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho a controladoria, orientação, coordenação e supervisão de todas atividades correlacionadas com trabalho, tendo ainda a responsabilidade pelo CANPAT

– Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho e o programa de Alimentação do Trabalhador, para uma adequada funcionalidade do sistema a fiscalização é fundamental, porém é lastimável a situação pelo qual muitos trabalhadores tem de passar para ganhar o seu sustento e muitas vezes debaixo de nossos próprios olhos pois devido a falta de conhecimento que abrange nossa sociedade é tamanha que trabalhadores se submetem a condições sub-humanas para ganhar seu sustento. Onde será que vai parar o dinheiro dos impostos, que com certeza se fossem administrados de forma idônea dariam para custear mais fiscais onde conseguiriam ampliar sua atuação para acabar com a vergonha que assola nosso país em pleno século XXI e que esta não muito distante de se tornar uma potência.

Embargo ou interdição é a denominação da Norma Regulamentadora 3 sendo outorgada pelo artigo 161 da Consolidação das Leis do Trabalho, esta norma tem o poder de paralisar as atividades de uma empresa onde as condições estejam fora dos parâmetros de segurança de segurança que devem ser praticados. A paralisação pode ocorrer tanto nas máquinas e equipamentos quanto aos serviços realizados pela mesma. Fica incumbido o Ministério do Trabalho através de seus órgãos específicos de fiscalizar, embargar (quando ficar comprovada a existência de risco ou vários riscos eminentes a saúde do trabalhador, sendo assim toda condição que possa causar sinistro) e aplicar as devidas medidas punitivas para empresas que venham desrespeitar a integridade física do trabalhador. A responsabilidade para decretar embargo ou interdição é do Delegado Regional do Trabalho onde seu poder é endossado pelo artigo 161 da Consolidação das Leis Trabalhistas, tendo ainda o poder em delegar poderes há profissionais como médicos e ou engenheiros do trabalho onde em situações emergenciais poderão embargar ou interditar empresas de imediato devendo apenas reportar ao delegado a situação.

E lastimável que situações de embargos e interdições são muitas vezes menosprezadas pelas autoridades, isto porque vivemos em uma sociedade em que o dinheiro fala mais alto e não é levada em conta a integridade dos colaboradores ou capital humano das empresas.

Serviços especializado de segurança e medicina do trabalho (SESMT) e Comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) estão fundamentadas

pelas normas regulamentadoras 4 e 5 respectivamente, os artigos 162, 163 a 165 da Consolidação das Leis do Trabalho dão integridade as suas instruções ambas as normas tem como base a eficaz proteção do trabalhador sendo que o a equipe Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho é composta de profissionais que já atuam na prevenção de riscos ocupacionais como por exemplo: engenheiro, médico, enfermeiro, auxiliar de enfermagem, odontólogo (função inserida a pouco tempo no quadro) e técnico em segurança do trabalho, o campo de atuação é vasto sendo necessário a realização de cursos específicos para aqueles queiram desenvolver atividades específicas a segurança dentro de organizações. A equipe será dimensionada pelo grau de risco e numero de empregados do estabelecimento. Uma arma se assim pode ser considerada é a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes composta pelos funcionários da organização que são eleitos por meio de votação “popular” e amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho, estes desenvolvem trabalhos de prevenção como infortúnios laborais, apresentam sugestões que minimizem ou eliminam os riscos ocupacionais e as recomendam ao empregador ou diretoria tais sugestões, essas ações são desenvolvidas em conjuntos com a equipe de Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho devido ao fato de os mesmos já estarem inseridos neste contexto.

Por definição da Constituição Federal de 1988 esta disposto pelo artigo 10 que todos os membros sejam eles, titulares ou suplentes possuem estabilidade provisória no emprego desde registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. A composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes deverá atender ao cumprimento do quadro I da Norma Regulamentadora 4 no qual se refere ao numero de funcionários , grau de risco da atividade sendo que este estabelecimento deverá estar de acordo com o Quadro I da Norma Regulamentadora 5.

É uma lastima encontrarmos situações onde as realizações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e da Equipe do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho são oprimidas pela alta direção das organizações onde administradores “se assim podem ser chamados” não respeitam a integridade humana visando apenas lucro.

Equipamento de Proteção Individual (EPI) e Programa de Prevenção de riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO) são as normas regulamentadoras 6, 7 e 9 respectivamente e estão regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho sendo presente nos artigos de 166 a 167, 168 a 169 e 175 a 178 da respectiva lei. Os EPIs são equipamentos de proteção ao qual resguardam a integridade dos trabalhadores sendo de uso individual tendo por finalidade proteger contra riscos físicos, químicos, mecânicos e biológicos, cabe a equipe do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho a indicação do melhor EPI para cada tipo de função exercida dentro da organização o empregador tem a obrigatoriedade de fornecer EPIs sem ônus nenhum ao funcionário, e a este tem a obrigação de usar o que lhe for fornecido para realização de suas atividades. As normas no qual estamos discutindo neste parágrafo caminham de maneira uniforme devido as duas retratarem a integridade física do ser humano no ambiente de trabalho. O PPRA, esta voltado para elaboração de ações que visam a integridade física por meio da antecipação de possíveis fatores de risco, isso através do reconhecimento, avaliação e em consequência controle de ocorrência dos riscos. O PCMSO tem a função de acompanhar o estado de saúde dos trabalhadores este acompanhamento é de responsabilidade do médico do trabalho devendo ser realizados na admissão, demissão, periodicamente no retorno ao trabalho ou na mudança de função.

Ergonomia tem sua existência jurídica assegurada pelo art. 198 e 199 da Consolidação das leis do Trabalho, visam estabelecer condições psicofisiológicas dos trabalhadores de modo a proporcionar o máximo de conforto segurança e desempenho, ou seja, é a ciência que estuda a interação homem-ambiente de trabalho respeitando as condições físicas de cada um prevenindo o desgaste prematuro de suas potencialidades, tais aspectos incluem levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, equipamentos, condições ambientais de trabalho e a organização.

Fiscalização e Penalidades, a Norma Regulamentadora deste tipo de ocorrência é a de numero 28 estando presente no art. 2º da lei numero 7.855/1989 e pelo art. 1º da Lei numero 8.383/1991, as punições e os procedimentos no qual deverão ser tomada no âmbito da fiscalização

trabalhista e a concessão de prazos no que se refere a cada tipo de irregularidade transcorrem o texto deste conjunto de normas. Vale lembrar que multas referente administração das normas de segurança do Trabalho podem chegar ao teto de 6.304 UFIR e infrações que concernem a Medicina e Segurança do Trabalho chegam ao teto de 3.782 UFIR. Podemos notar que uma das poucas leis que são aplicadas com rigor na empresas é que esta sendo descrita, no que se refere ao trabalhador o ganho de causa referente a uma ação trabalhista é quase sempre positivo, pois as evidencias que chegam ao julgamento possuem bases concretas e fica difícil as empresas escaparem deste tipo de punição. Outro ponto que deve ser discutido é a aplicação de penalidades impostas pelo ministério publico isso no âmbito trabalhista e também nas questões relacionadas ao meu ambiente no qual mostra ser uma questão que vem sendo discutida internacionalmente e atitudes punitivas ainda mais punições financeiras parecem estar mostrando grande resultado, uma pena nosso governo não ter mão de obra suficiente para ampliar o nível de fiscalização.

As Normas Regulamentadoras descritas e comentadas são apenas uma previa para melhor entender o que concerne às atitudes do governo quando as normas são tratadas com descaso ou em algumas situações nem são mencionadas.

3.2 CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO DE ACIDENTES

Os acidentes do trabalho remontam das primeiras atividades desenvolvidas pelo do homem sendo voltadas à sua sobrevivência: a caça e a coleta de alimentos. Nossos Ancestrais primitivos passavam por toda forma de penúria para conseguirem seu sustento. As caçadas eram atividades perigosas e extremamente arriscadas, com risco tanto para apanhar e matar uma presa quanto de serem, eles próprios, a presa. As coletas também exigiam habilidades para escalar árvores de grande porte, sem o mínimo de proteção adequada. Desde a Idade da Pedra, os seres humanos já fabricavam e utilizavam instrumentos para facilitar a execução de seus trabalhos, onde manuseavam instrumentos cortantes ou perfurantes, confirmando as habilidades intelectuais de nossos ancestrais. Podemos concluir que o manuseio desses equipamentos poderia causar diversos infortúnios.

À medida que se desenvolviam os processos de produção em consequência aumentaram os riscos de acidentes do trabalho. Mas foi a partir da Revolução Industrial do século XVIII, onde se verificou a intensificação do desgaste do meio ambiente natural e do ser humano tanto cultural quanto do trabalho, devido ao aumento da exposição aos riscos ocupacionais. Atualmente em plena era globalizada, embora algumas empresas tenham implementado com sucesso as normas de segurança e medicina do trabalho, o índice de acidentes ainda são assustadores.

Apesar da vasta quantidade de leis que regem pela saúde do trabalhador as questões referentes ao tema ainda não possuem o interesse necessário do cidadão, observamos porém que o tratamento dado a este tipo de ocorrência esta relacionado meramente com a previdência social, ações para essa desmistificação do tema poderiam ser desenvolvidas pelo governo uma vez que o custeio dos trabalhadores acidentados dependendo do tempo em que ficarão afastados de suas atividades é inteiramente da previdência social, gerando aos cofres públicos milhões em gastos, outra situação que pode ser analisada é que empregadores não possuem interesse para integridade de seus funcionários, ou seja, não ligam em implantar normas de segurança na empresa, pois as leis que regulamentas as normas de segurança não cobram das organizações o custeio para tratamento e afastamento dos funcionários quando o mesmo venha sofrer um acidente. A lei nº 8.213, que trata dos benefícios da Previdência Social, estabelece em seu art. 19:

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 a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

O art. 20 amplia o conceito previdenciário do trabalho:

Consideram-se acidentes do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho 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 da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- Doença degenerativa;
- A inerente a grupo etário;
- A que não produza incapacidade laborativa;
- 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 nos 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.

Por sua vez, o art. 21 também amplia o conceito previdenciário de acidente do trabalho, considerando como tal:

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

II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário de 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 de trabalho sofrido pelo segurado, ainda que fora de 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 de 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 utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

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

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

Levando em consideração esta primícias ao menos em principio o acidente de trabalho é considerado um infortúnio em conseqüência sua conceituação legal gira em torno de três requisitos; (Barbosa Filho, 2010 p. 27)

1. Casualidade – o acidente de trabalho é um evento inesperado, não provocado, cujo acontecimento se dá ao acaso, não havendo, desta forma dolo;
2. Prejudicialidade - a sua ocorrência causa, minimamente, lesões menores ou a redução temporária da capacidade para o trabalho e, em extremo, a morte do acidentado;
3. Nexo etiológico ou causal – é o nexos que caracteriza a relação de causa e efeito entre a atividade realizada e o acidente típico (ou a doença a este equiparada)

Como já descrito o acidente de trabalho ocorre decorrente ao exercício do trabalho, entretanto do ponto de vista prevencionista essa definição não vem atendendo satisfatoriamente as necessidades em função da evolução dos processos, pois deve levar em consideração as conseqüências sobre o homem, ou seja, perturbações e lesões ou doenças que venham acontecer. Em decorrência destas situações o acidente poderia ser definido como “qualquer ocorrência que interfere no andamento normal do trabalho, pois, além do homem, podem ser envolvidos nos acidentes outros fatores de produção, como máquinas, ferramentas, equipamentos e tempo.”

A casa mais limpa não é aquela que mais se varre e sim aquela que menos se suja e a empresa que melhor protege o trabalhador não é aquela que lhe oferece os melhores meios de proteção e sim aquela que menos o expõe a riscos ou que menos oferece possibilidades de danos à sua saúde e integridade. (BARBOSA FILHO, 2010 p. 12)

A principal diferença em a definição legal e a prevencionista é que na legal tem por base proteger o trabalhador com uma compensação financeira enquanto este estiver afastado de suas atividades ou indenização por dano permanente. Já na prevencionista alerta para o fato de acidente pode ocorrer sem que aja lesões corporais, estudos demonstram que a cada 330 acidentes de mesmo tipo, 300 desse casos não ocorre lesão ao trabalhador, no entanto em todas situações ocorre perda de produção em função de que todos acidentes devem ser tratados com igual severidade em decorrência de não poder prever quando uma acidente irá ou não ocasionar uma lesão.

3.2.1 Assédio Moral

Uma nova forma de acidente que vem ocorrendo dentro das organizações é o Assédio Moral isso faz que deixemos de lado que acidente envolve apenas o ambiente material, maquinaria, edificação, instalações e elementos como organização e jornada do trabalho. Deixamos de dar importância a outras situações que possam afetar a saúde e segurança no ambiente de trabalho e não levamos em conta que existem dimensões não materializadas trazem os mesmos malefícios para integridade do ser humano.

Se tratando de mudanças de paradigmas um sinal que vêm demonstrando essa conduta e forma de que sociedade não admitir determinadas praticas não igualitárias, onde cada vez mais vem se valorizando e respeitando a dignidade humana, uma forma de comprovar isso esta no alto índice de discussões judiciais retratando o potencial altamente danoso do assédio moral, que subentendesse como;

Por assedio moral em local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando, sobre tudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOEN, 2007, p. 65)

Este comportamento danoso tem alto pode de destrutivo visto quer ao invés de harmonizar o ambiente de trabalho acaba por trazer desavenças, desmotivação e desinteresse sendo a empresa uma das mais prejudicadas, ou seja, essa tirania é incompatível com a dignidade social do trabalho no atual contexto em que vivemos configurando assim o assédio moral.

Atitudes como designar tarefas sem fundamentos ou incompatíveis com a função para qual foi contratado, humilhar, desmerecer, desprezar ou ignorar um trabalhador, sonegar informações para exercício de suas funções, possuírem instalações não condizentes com sua condição funcional e ainda apropriação de projetos, idéias e tarefas de qualquer ordem se enquadra entre as modalidades mais freqüentes de assédio moral. Assim sendo assédio moral pode ser percebido como desrespeito à dignidade do trabalhador que tem suas qualidades relegadas a um plano inferior, quando não negada por completo, exemplo dessas condições é o que esta ocorrendo com a France Telecom aonde em virtude desses cenários trabalhadores vem cometendo suicídio.

A dor psicológica decorrente da quebra da paz interior e da ofensa à intimidade e dignidade do assediado fica flagrante, acarretando a imperativa de reparação do dano moral experimentado, principalmente se as alterações maléficas ou a rescisão do contrato de trabalho forem levadas a efeito, e que, os danos morais (dor psicológica) decorrem da

autoestima e da frustração de um projeto existência, principalmente de cunho profissional. (BASILE 2008 p.198 e 200)

Podemos entender que as ocorrências destas situações não estão ligadas meramente a critérios econômicos, mas principalmente pela vontade incomensurável pelo poder.

A resistência das vítimas buscar seus direitos perante a justiça, isso dentro das três esferas – cível, administrativa e também penal é que muitos gestores se consideram inatingíveis. Mas tal situação esta para mudar isso porque o numero de denuncia vem aumentando consideravelmente.

Há a necessidade iminente de regulação do tema, principalmente em nível federal, que venha a amparar os servidores públicos federais que estão relativamente desamparados, quer seja pela criminalização do mobbing de Estado a exemplo do já ocorrido com o assedia sexual, quer seja pela tipificação da conduta inserida no Regime Jurídico Único da União por lei complementar. (BATALHA 2009, p. 64)

Felizmente já existem projetos de lei transitando em Brasília que tem por intuito regulamentar esse tema. Espera-se que não tarde a ganhar o devido lugar no ordenamento jurídico pátrio, já que o agressor moral comete um ato de violência mesmo que de certa forma oculto acarreta dor e sofrimento não somente a vitima, mas também para seus familiares e colegas de trabalho colocando-se em posição de angustia e impotência diante da situação.

Hirigoyen declara em seu livro Assédio Moral – A violência Perversa no Cotidiano, considerado uma das mais importantes referencias na literatura mundial sobre o assunto, que o agressor é um ser perverso:

Trata-se de perversidade no sentido moral... Um indivíduo perverso é permanentemente perverso. Ele esta fixado neste modo de relação com outro e não se questiona em momento algum... para ele é impossível questionar-se. Tais indivíduos só querem diminuir os outros. Eles têm necessidade de rebaixar os outros para adquirir uma boa autoestima e, com ela, obter o poder, pois são ávidos de admiração e de aprovação... eles sabem manipular com naturalidade, o que parece um trunfo no mundo dos negócios e da política. São igualmente temidos, pois sabemos instintivamente que é melhor estar com eles do

que contra eles. É a lei do mais forte. ... A perversidade não provém de uma perturbação psiquiátrica e sim de uma fria racionalidade combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos. ...Temos que ter consciência que os perversos são diretamente perigosos para as vítimas, mas também, indiretamente, para todos que os rodeiam, levando-os a perder seus referenciais e a crer que é possível ter acesso a um modo de pensar livre às custas do outro. (HIRIGOYEN 2007 p.10)

Existe a necessidade de mudar este cenário que afronta diretamente importantes princípios como respeito ao indivíduo, à dignidade humana e o direito de um ambiente de trabalho sadio e realizador, sendo assegurado, pela Organização mundial da saúde, que para se obter um quadro saudável é necessário bem-estar físico, mental e social. Temas que na atualidade possuem grande repercussão e estão sendo assumindo papel de grande destaque nas questões relativas à segurança do trabalho.

As conseqüências do assédio moral não se restringem apenas ao âmbito individual da vítima. Espalha-se pela esfera que inclui aqueles que com ela (vítima) convivem mais intimamente, gerando potencial desgaste, alimentado de moto próprio. (BARBOSA FILHO, p35)

Assim sendo as implicações dessas condições de trabalho não atinge somente o trabalhador, mas também sua família como cônjuge, filhos, pais e todos aqueles que estão ligados a vida deste trabalhador impondo prejuízos à qualidade desta convivência e de todos os indivíduos direta ou indiretamente devendo ser tratado com um mal que atinge toda sociedade e como tal deve ser contido abruptamente.

3.2.2 Ergonomia

Termo ainda pouco conhecido na sociedade, mas que vem ganhando destaque nas organizações principalmente em empresas que acompanham o ritmo de modernidade neste mundo globalizado sendo desenvolvida pela mesma todas necessidades que são intrínsecas para o bom desempenho das atividades no ambiente de trabalho estando ligado tudo isto a produtividade e redução de custo de produção. Mas afinal de contas o que é Ergonomia?

Pode ser tratada como bom emprego dos conhecimentos de uma série de cuidados que envolvem as particularidades inerentes ao exercício das tarefas de cada atividade que o ser humano desenvolve dando destaque para características de cada um e as limitações por esses apresentados, ou seja, potencializar os resultados do trabalho através de técnicas que venham diminuir esforços, desgaste e danos a integridade da saúde humana, maximização da capacidade humana. Busca do bem-estar, elevação da satisfação pelo trabalho e segurança plena.

Estudos sobre ergonomia datam de 1857, sendo criado este a partir da palavra ergos que se denomina – trabalho – e nomos – leis, dando origem às regras que regem as condutas do meio ambiente - trabalho. A situação começou a tomar grandes proporções e em 1970 realizou o primeiro congresso Internacional de Ergonomia elaborando o objetivo desta especialidade.

Elaborar, com a contribuição das diversas disciplinas científicas que a compõem, um corpo de conhecimento que, com uma perspectiva de aplicação, deve desembocar em uma adaptação ao homem dos meios tecnológicos de produção e dos ambientes de trabalho. (BARBOSA FILHO p. 70)

No Brasil foi criado em 1983 a Associação Brasileira de Ergonomia (Abergo). O conceito de ergonomia se divide em duas partes sendo elas; ergonomia do produto que investiga os objetos e utensílios que o homem utiliza para realização de seu trabalho a outra situação lida com um caráter mais amplo de aplicabilidade tratando dos elementos que caracterizam a relação do homem com seu trabalho. Dado a isto dá origem as ergonomias geométrica, ambiental, temporal e das organizações sendo elas;

- Ergonomia geométrica: Trata das formas e dimensões do ser humano e suas necessidades;
- Ergonomia ambiental: Ocupa-se de fatores que constitui o ambiente térmico, acústico, eletromagnético, mecânico, visual e atmosférico.
- Ergonomia Temporal: Investiga a problemática do tempo em relação ao bem estar do trabalho;

- Ergonomia organizacional: analisa a evolução da organização em seus aspectos coletivos – sua estrutura, cultura, processo de comunicação, modelo de gestão, entre outros fatores.

Dentro da organização a ergonomia pode vir a intervir em três momentos para o arranjo do trabalho, primeiro se dá pela concepção e formulação de tarefas de reestruturação do meio, num segundo momento já havendo o levantamento de toda problemática inicia-se a intervenção corretiva a fim de minimizar ou solucionar os problemas já no terceiro momento tem que haver a atuação proativa dos trabalhadores para o desenvolvimento contínuo, com o sucesso destas etapas muitas empresas estão implantando “Comitês de Ergonomia” sendo grupos que se reúnem para dar continuidade e ampliação nos métodos ergonômicos.

Dentro da ergonomia que é aplicada nas empresas uma situação que vem chamando muita atenção é a obesidade e como se aplicar métodos ergonômicos diferentes do que estamos acostumados a ver, um exemplo disso são as cadeiras de escritório que não estão preparadas para tolerar maiores pesos para o qual não foram produzidas, podendo causar mal-estar aos usuários obesos.

Obesidade é um dos principais problemas de saúde pública do mundo ocidental. Uma prova disso é o crescimento elevado dos fast-food (comida rápida), isso porque estamos tendo cada vez menos tempo de praticar atividades físicas e a consequência é índice elevado e crescente de pessoas com sobre peso. Diversos autores vêm estudando os efeitos da obesidade na saúde, mas sob o ponto de vista médico. No entanto, referente à ergonomia, poucos autores tem abordado o tema.

Acomodação de grandes quantidades de massa volumosa distorce a relação espacial do trabalhador e o posto de trabalho, vindo a interferir na usabilidade dos equipamentos, máquinas e a interação com Equipamentos de Proteção Individual devido à massa gorda no abdômen e na face. O manejo de cargas por trabalhadores obesos pode afetar expressivamente a disposição em aproximar a carga do corpo. A obesidade está associada com o desenvolvimento da apnéia do sono aumentando o risco de acidentes de trabalho e rodoviários.

Outro problema corriqueiro dentro das organizações e a famosa dor nas costas ou lombalgia ao qual aflige distintos trabalhadores nas organizações sendo um fator não relacionado apenas com a falta de ergonomia dentro ou fora do trabalho, mas também a problemas como obesidade, sedentarismo e o hábito de fumar. A postura correta é fator imprescindível para evitar o desenvolvimento desse mal, muitas vezes quando pensamos que estamos confortáveis não garante que a coluna esteja protegida.

Deste modo as ações ligadas a ergonomia se retratam tão antigas quanto a própria existência humana uma vez que surgiram de necessidades concretas, exemplo desta situação é descrito o homem percebeu que um tacape se moldava bem melhor a sua mão, sendo melhor para caçar e se proteger. Embora o homem primitivo não soubesse que estive fazendo acabou exercendo ergonomia, outro exemplo que podemos utilizar é o prolongamento de cabos de vassouras e rodos que alongados diminuem a força que é empregada nesse objeto aprimorando o desempenho na atividade, assim sendo, é conveniente dizer que ergonomia está ligado com a origem da funcionalidade e facilidade do uso das ferramentas de trabalho. E quanto mais aprimorado for o sistema, maiores serão os níveis de eficácia, eficiência e satisfação obtido pelo usuário durante seu uso.

4. SEGURANÇA E A GESTÃO

Se tratando de segurança as empresas devem fornecer aos seus trabalhadores as condições necessárias para o exercício do trabalho organizações brasileiras estão isentas de compor em seu grupo de funcionários membros ligados a saúde e segurança, porem esta condição só é valida quando o numero total de trabalhadores não ser igual ou superior a 20 ou a 50, acima desses números a organização seria obrigada a formar Comissão interna de Prevenção de Acidentes e Serviços especializados engenharia e medicina do trabalho. Entretanto quando o quadro de funcional não atinge as proporções necessárias para criação do programa de segurança, o administrador fica responsável de oferecer as condições necessárias independente do grau de risco da atividade, ou seja. O administrador é obrigado em fazer cumprir as determinações relativas à

temática. Sendo assim incidirão sobre os administradores penalidades decorrentes em função de condições consideradas insatisfatórias pelos órgãos fiscalizadores do estado.

Lamentavelmente grande parte dos empresários brasileiros, isso independente de seu nível hierárquico destes profissionais, não possuem domínio sobre o tema representando para os órgãos fiscalizadores sérios problemas e para as empresas futuras cobranças de indenizações trabalhistas.

Os processos produtivos podem ser considerados um sistema onde todas as partes se interagem em prol determinados objetivos, sendo assim, a produção sempre terá a necessidade de informações que lhe contribuam para melhor funcionamento, dados relativos a segurança da equipe e de todo contexto devem ser inseridos a todo momento estando disponíveis a todos no processo. Para melhor funcionalidade dessas partes as instruções devem ser passadas a todos de maneira escrita afim de que aja à interpretação uniforme eliminando interpretações que não estejam de acordo com a necessidade o meio. Assim as informações devem fornece uma atitude do que deve não deve acontecer (proceder e não proceder), cronogramas, ferramentas, dispositivos e medidas preliminares de segurança que deveram ser empregados e ou tomados quando necessário, eliminando o máximo de ruído entre o emissor e o receptor da informação tornado-a assim clara e concisa.

Certamente falta a gestores de empresas e a um grande número de trabalhadores uma cultura de prevenção consolidada. Não há por que duvidarmos de que, podemos dizer, por falta dessa cultura, muita negligencia está presente ao cotidiano laboral brasileiro. (BARBOSA FILHO p. 225)

Muito além das obrigações legais e atribuições que são impostas aos administradores a disposição destas regras pode contribuir significativamente para de hábitos de segurança. Os administradores por natureza possuem características capazes modificar o meio ao qual estão inseridos a criatividade e sensibilidade ligadas ao pouco conhecimento do comportamento humano devem ser essências e o poder de liderar por meio da persuasão construindo relações saudáveis com amor e comprometimento são primícias básicas para

se construir uma cultura de saúde e segurança do trabalho. Se o cultivo desta prática for contínuo e respeitado por todos os problemas que decorrem da segurança sofrerão quedas elevadas.

Um fator que pode contribuir para o fato, seria a implantação de um programa de controle de riscos focado na mudança comportamental e aplicado em duas vertentes:

- Direção da empresa (gerência geral/staff)

- Sensibilização;
- estatística de acidentes;
- custo dos acidentes;
- indenização;
- ações trabalhistas;

Responsabilidade civil e criminal.

- Base operacional:

- sensibilização;
- autoestima;
- estatística de acidentes;
- dinâmica de grupo;
- implementação do programa de controle de riscos (PCR).

O Programa de controle de riscos baseia-se num processo em que se ganha e se perde um número de pontos por parte de um determinado setor, cuja a meta, previamente acordada, deve ser atingida. Em caso de alcance da meta, os trabalhadores do referido setor têm o direito a uma comemoração dentro de um conjunto de opções definido pela equipe e acordado com a direção da empresa. O programa de controle de riscos divide-se nas etapas de identificação, qualificação e solução dos riscos. Em cada uma das etapas são acumulados pontos (esta situação é definida pelo estatuto da competição, podendo variar de acordo com necessidade da organização).

Porém para que tudo isso possa se desenvolver o complexo sistema sócio técnico que são as organizações deve ser compreendido desde sua formação, existência e dinâmica tanto do contexto formal quanto informal ao

qual estão ligados aos grupos de trabalho, visando conhecer o potencial físico e tecnológico a fim de obter o equilíbrio. Devemos levar em consideração que os gestores devem estar cientes as necessidades psicológicas e sociais dos trabalhadores não deixando de refletir sobre as pressões e necessidades tecnológicas que estão inseridos.

Os estudos demonstram que, se queremos estabelecer estratégias de gerenciamento de riscos mais eficazes, devemos considerar os aspectos psicológicos, sociais, culturais e os valores morais que conforma as percepções do público. [...] O mundo em que se situam – seres humanos em suas relações sociais – é constituído por outros aspectos, como os estilos de vida e as relações interpessoais, as interações simbólicas e os movimentos sociais, as questões de poder e de distribuição de riscos, controle social e instituições sociais. [...] Nesta perspectiva, a percepção de riscos não é somente do público leigo ou exposto, mas dos diversos atores envolvidos e associada aos diferentes interesses em jogo, como o das empresas privadas e das instituições públicas envolvidas no problema. (FREITAS, 2000 p. 126-127)

Em poucas palavras tudo isso nada mais é que um conjunto de ações que executadas de forma concisa possuem um baixo custo, sendo capaz de mudar costumes e tradições já intrínsecos no dia a dia dos trabalhadores, um processo como esse que visa instaurar uma nova cultura deve ser iniciado pela seleção e pessoal onde deverão ser levados em consideração aptidões, habilidades e valores candidato.

O fornecimento e apresentação de informações possuem grande relevância no comportamento do trabalho diante da tarefa, pois informações verbais podem permitir interpretações distorcidas vindo a se modificar com o passar do tempo ou de forma mais popular o famoso telefone sem-fio. Informações quando apresentadas na forma escrita pode evitar sérios problemas. Uma situação pouco lembrada é o baixo grau de escolaridade de alguns trabalhadores, em função dessa ocasião o material informativo, ordens de compra, serviço e todos os documentos de caráter orientativo. Devem ser apresentados com formas de comunicação de fácil interpretação, cabendo ao administrador buscar a melhor forma de comunicação, lembrado que a

utilização de cores e formas é um meio de comunicação global, principalmente para o assunto que está sendo abordado esta difusão de sinais, pois, é mais eficaz e explicativa.

Outra situação que o administrador tem que estar atendo diz respeito ao acompanhamento social dos indivíduos, onde deverá perceber o porquê muitos colaboradores se escondem por trás de mascaras e equipamentos, esta abordagem pode trazer resultados surpreendentes e positivos. Isso se dá porque ao verificar o nível de satisfação, qualidade e vida (distancia do trabalho para moradia, meio de transporte, alimentação, repouso e suporte para família são preceitos necessários para interpretar pelo gestor atrasos, absenteísmo e política de benéficos. Uma atitude que pode ser trabalhada é quando na introdução de novatos dentro do sistema produtivo se tratando mais como um treinamento na prática, pois o relacionamento do trabalhador iniciante com o meio pode propiciar ao administrador uma visão mais critica quanto às ações e reações de segurança estando englobado a tudo isso qualidade e produtividade, este método simples de prevenção parece não ter lugar nas empresas uma vez que a produção é antes o maior interesse.

Também não é comum a introdução de ações educativas que tenham com assunto a construção de hábitos saudáveis dentro e fora do trabalho, situações como bebida, fumo, repouso, alimentação, higiene pessoal e uma variada gama de temas poderiam ser trazidos a tona mostrando os malefícios desses para si próprio, amigos de trabalho e familiares. Poderiam ser criados grupos de discussão para debates e reflexão desses assuntos possibilitando ganhos pessoais e coletivos que não estavam inclusos no planejamento, isso se daria devido a interação de todos dentro da organização visto que pessoas quando não se conhecem tendem a criar imagens de desafeto uma em relação a outra, uma vez formados esses grupos esse barreiras poderiam ser quebradas e trazendo para organização significativa vantagem competitiva perante a concorrência.

A idéia de prevenção não pode apenas estar inserida nas atividades que assessoram a produção, muito pelo contrário ela deve ser ponto chave para esse tipo de aplicação. Por exemplo, ferramentas e materiais de má qualidade somente serão usados no processo produtivo se forem extremamente necessários seu uso. Porém, produtos de má qualidade, podem trazer

infortúnios que poderiam ser evitados se os investimentos fossem empregados de maneira adequada. Prejuízos causados por esses produtos podem ser muitas vezes superiores ao investido. Devemos sempre nos lembrar de uma regra básica, onde muitos administradores esquecem a famosa relação custo benefício.

É fundamental para o bom administrador o feedback entre os funcionários podendo assim conhecer as mais variadas opiniões no âmbito do trabalho conhecendo assim as condições e as necessidades para que se tenha o bom desenvolvimento das atividades, este retorno entre coordenador e colaborador poderá trazer à tona situações que estavam ocultas. Para entender como funciona toda a empresa o administrador deve saber como são executadas as tarefas sendo imprescindível para uma boa direção estando próximo do cotidiano da empresa. Isso confere a capacidade de sentir e ter sensibilidade em captar percepções e cognições.

Outra forma de haver esta interação administrador-colaborador é a criação de grupos de melhorias da segurança ou Círculo de Controle de Segurança (CCS) onde se reúnem regularmente para discutir e buscar soluções referentes aos problemas relacionados à segurança. Essa atuação seria em conjunto com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) visto que a integração destas organizações traria maior abrangência aos problemas de segurança por estarem mais próximos das problemáticas dando contribuições para saná-las e desenvolvendo acessórios que possam proporcionar maior segurança e produtividade.

Por outro lado, ações relativas à orientação e quando ao uso de ferramentas improvisadas e os riscos associados ao mau uso destas devem fazer parte dos cuidados do gestor na organização, deixando de lado o jeitinho brasileiro.

As particularidades inerentes a cada tipo de trabalho devem orientar quanto aos cuidados e as ações específicas no âmbito da segurança, o planejamento e a execução devem ser processados de maneira integrada, visto que caso venha ocorrer alguma falha em qualquer dos segmentos os demais também serão atingidos empregando as ações preventivas que caibam a este sistema. Para uma boa condução das atividades da organização o administrador deve antes de tudo projetar uma administração que seja voltada para a segurança e em função disso a criação de uma cultura de segurança. Experiência,

conhecimentos técnicos e criatividade são requisitos fundamentais e indispensáveis para atingir satisfatoriamente prazo, custo e efetividade desta metódica. As lideranças devem ser moldadas de acordo com as necessidades da empresa, formando assim, líderes persuasivos no qual terão fundamental importância no processo, sendo que através deles deverão partir o estímulo a cooperação entre as equipes promovendo assim a educação da segurança. A falta de visão reflete a falta de uma política de informações estruturada que conscientize também os empregados ressaltando que para sobreviver nos mercados atuais competitivos como tal as organizações necessitam de produtos de qualidade e de preço atraente, em virtude desta necessidade nada melhor que a adequação das condições de trabalho para melhor rendimento produtivo. Nada melhor desprender recursos de infrações para melhoria de instalações ou treinamento, não existe algo mais danoso para a empresa do que o modelo de luta entre empregadores e empregados onde ambos saem perdendo.

4.1 QUANTO CUSTA UM ACIDENTE

De acordo com Antonio Nunes Barbosa Filho é uma vergonha, mas ainda temos que conviver com esta dificuldade na sociedade em que vivemos, mas será que sabemos quanto representa para as empresas, em termos financeiros o acidente ou a doença profissional ou ainda o sinistro de qualquer natureza que possa acontecer com seus funcionários? Será que todos empresários ou gestores têm noção da real perda em decorrência do acidente?

Para que possa encontrar as devidas respostas há essas perguntas antes devemos compreender a real extensão danosa causada pelo evento indesejado.

Os primeiros estudos que indagam esta situação data da década de 1920 e foi escrito por **Herbert William Heinrich** que em seus estudos definiu que os custos dos acidentes são formados pelos custos diretos podendo ser definido também como custo do segurados sendo eles; assistência médica, indenizações e encargos acessórios de gestão, e também os indiretos ou não segurados, sendo representado pelo tempo perdido do acidentado e dos demais trabalhadores, recursos demandados pela investigação do sinistro,

tempo que será despendido pela seleção e formação de um substituto, decréscimo no volume e na qualidade da produção em virtude da queda moral dos companheiros de trabalho resultando assim perdas comerciais que atingirão a imagem da empresa.

Em seus estudos procurou estabelecer uma relação de forma linear entre os custos diretos e indiretos chegando a seguinte conclusão: $\text{Custo Total} = \text{Custo Direto} + \text{Custo Indireto}$. Este modelo mensurava variáveis de difícil quantificação deixando vagas lacunas importante para determinação adequada do custo financeiro.

Dando continuidade a seus estudos Heinrich ampliou seu campo de atuação diagnosticando que existem acidentes que não provocam lesão física porem existem outras “lesões” que devem ser levadas em consideração, este tipo de acidente pode ser denominado também como um incidente. Desta forma os acidentes passaram a ser subdivididos em grupos que são determinados conforme a gravidade da lesão. Heinrich os distribuiu da seguinte forma; lesões incapacitantes, de menor gravidade ou não incapacitantes e os acidentes sem lesão todas em quantidades. Para a época ele encontrou a seguinte relação 1:29:300 que diz, para cada lesão incapacitante, incidiam 29 não incapacitantes e 300 acidentes sem lesão.

Com base nesses estudos, na década de 1960, Frank Bird Jr. formulou sua teoria de controle de perdas encontrando outra relação 1:100:500, pois além de incluir o capital humano ele quantificou os acidentes que causam danos estritamente a propriedade. Por esse fato com patrocínio da Insurance Company Of Nort America Bird desenvolveu uma nova teoria redimensionando os grupos de Heinrich, no qual ocasionou a seguinte divisão;

- Acidente com Lesão Grave;
- Acidente com Lesão Leve;
- Acidente com dano a propriedade;
- Acidente sem lesão ou danos previsíveis.

Em 1962 Morris B. Wallach fundamentou sua teoria em três vertentes: Mão de obra, maquinaria, instalações, material e tempo.

Mais tarde com bases nessas informações Diego Andreoni estabeleceu como custo dos acidentes a despesa ou estragos que destes derivam demonstrado pela seguinte equação;

Ct= Cfp + Cfs + Cvp + Cvs + Cl + Cm + Ce, onde:

CT = Custo total do acidente;

Cfp = Custo fixo do acidente;

CFS = Custo fixo de seguros sociais;

Cvp = Custo variável da prevenção;

Cvs = custo variável dos seguros;

Cl = custo associado às lesões;

Cm = custo por perdas materiais, de maquinaria ou de equipamentos;

Ce = Custo eventuais ou excepcionais.

Em continuidade aos estudos de gastos do custo total do acidente Frank Jack Fletcher prosseguiu com os trabalhos de Bird e em 1970 propôs que para diminuição dos acidentes as empresas deveriam aplicar controles rígidos de perda objetivando as ocasiões que pudessem interferir no funcionamento do sistema homem-maquina-ambiente.

Pouco tempo depois foi criado por Wille Hammer em prestação de serviços a Força Aérea e o Programa Aeroespacial Norte Americano a Engenharia de Segurança de Sistemas sendo difundida por especialista até hoje.

Alem de tudo que foi dito é imprescindível para sabermos o montante real do custo dos acidentes devemos responder a seguinte questão: Que elementos compõem cada uma das parcelas ou classes dos custos relacionados aos acidentes, sejam estes com vitimas ou apenas danos materiais?

Para responder essa pergunta temos as seguintes situações:

- 1) Perdas por danos pessoas, indenização;
- 2) Perdas relativas a aspectos legais, honorários advocatícios;
- 3) Perdas em equipamentos, danos a maquinarias;
- 4) Perdas Materiais, matéria-prima;
- 5) Perdas Produtivas;
 - 5.1 – No aspecto técnico, perda da uniformidade;
 - 5.2 – No aspecto humano, baixa auto-estima;

5.3 – Pelo(s) envolvido(s) no acidente, afastamento do trabalho e baixa produção;

5.4 – Por parte dos Companheiros de trabalho, socorro e envolvimento emocional;

5.5 – Por parte dos superiores hierárquicos, investigação e caos até restabelecer anormalidade.

6) Perdas de Mercado, imagem e responsabilidade civil.

Por tudo isso cace afirmar que fundamental o estabelecimento de diretrizes de política de saúde e segurança integral visando perda zero e realizando as rotinas da organização a fim de proporcionar sua plena execução.

Breve exercício de imaginação tente dimensionar em quantos tais perdas importarão em cenários de sub notificação de acidentes de trabalho e de uma rudimentar cultura de prevenção e de adequação das condições de trabalho. (BARBOSA FILHO p.59)

Por fim cabe ressaltar que a grandeza econômica dos acidentes de trabalho para sociedade e o desenvolvimento econômico de uma nação pode estimar-se a custo médio de todos os tipos de acidentes nos países desenvolvidos corresponda a 4% do PIB anual do país.

4.2 QUALIDADE DE VIDA

Primeiramente antes de aprofundarmos na qualidade de vida no trabalho, antes devemos começar a entender a personalidade humana que se caracteriza pela maneira de ser de cada pessoa. Englobado a isto temos a constituição definida pelas características pessoais de sexo, raça e traços físicos, o temperamento entendida pela tendência herdada de cada individuo para reagir com o meio de maneira própria, o caráter voluntário, regido de acordo com as formas de comportamento sendo determinantes para influencia do indivíduo quanto ao meu ambiente que vive convívio social e cultural.

Esta análise é fundamental para que possamos conhecer as ações dos grupos de trabalho e controlando-as para melhor interação entre as partes fortalecendo assim as relações.

Motivos ou necessidades o ponto de partida para ação. Com este intuito entendemos que cada indivíduo possui algo dentro de si que o motiva e o predispõe a agir, ou seja, os objetivos estão fora e os motivos estão dentro do ser humano.

Todos necessitam de algo para se satisfazer e sentirem satisfeitos assim sendo são desenvolvidas as maneiras de satisfazer tais necessidades existindo assim um equilíbrio entre a fonte da satisfação e da necessidade.

Após este contexto discutido podemos entender então que a Qualidade de Vida no trabalho constitui de uma séria de fatores constituído pela percepção do observador a um dado objeto, ou seja, o histórico pessoal, formação social, postura crítico-ideológico, experiência de vida e interpretação dos dados são fatores para construção de todo consenso em torno do significado.

Sendo assim a qualidade de vida no trabalho pode ser determinada como o posicionamento do sujeito, em resposta física ou mental, diante de estímulos estabelecidos a partir de suas percepções em confronto com as probabilidades preparadas para determinadas condições reais ou aparentes.

Não obstante dessa situação a qualidade de vida no trabalho é um fenômeno social, e com tal, seu diagnóstico deve ser situado em função do contexto histórico, espacial e econômico no qual está inserido. É uma forma peculiar da expressão da percepção do conjunto das condições de trabalho, visto que tal representação está intimamente ligada às dimensões jurídicas econômicas e políticas que regem a sociedade num dado momento histórico.

Dessa forma o conceito de qualidade de vida no trabalho não deve ser entendido apenas como uma expressão dos sentimentos, mas também á sua continuidade e evolução ao longo da permanência do indivíduo na organização. Perspectivas de do futuro configuradas por planos de carreira ou de cargos e salários, ocupam importante lugar na trajetória profissional e de onde pode inferir estreita ligação com a motivação e a satisfação com o trabalho, ou seja, a adequação dos trabalhadores somente se dará plenamente quando não mais houver discrepância entre a opinião, que esses cidadãos fizeram para si. Tanto dentro quanto fora do ambiente laboral. É inegável admitir que o clima organizacional em muito influencie a resposta dos trabalhadores.

Sendo assim Saúde de Vida no Trabalho hoje é definido pelas várias condições do meio ambiente, pelas próprias condições de vida dos indivíduos em conjunto o equilíbrio entre fatores externos e internos do ser humano. Entendemos então que o equilíbrio ideal está no equilíbrio global de todos os setores da vida de cada indivíduo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devemos compreender que a empresa agrega valor ao implantar uma política de Saúde e Segurança no Trabalho, quais os benefícios os colaboradores encontram em seguir estas diretrizes e os resultados gerados para empresa quando as primícias são levadas com seriedade e honestidade a todos colaboradores esta política.

Quando a tomada de decisão é repleta de incertezas não significa somente minimizar o impacto das adversidades que podem surgir, é aceitar que elas existam no ambiente organizacional. Ajustes poderão vir a ocorrer porem deverão estar no escopo da gestão não devendo ocorrer uma correção das atividades desenvolvidas em busca de um novo projeto. A fim de buscar a excelência em segurança este paradigma de que segurança não gera resultado deverá ser quebrada, dando lugar a Gestão de riscos de Riscos e prevenção de Perdas, denominação esta que vem sendo usada por diversos especialistas no ramo.

A gestão de riscos constitui a combinação de análise empírica e diálogo público em torno dos riscos que nos preocupam, nas medidas adotadas para controlar esses riscos e do sucesso ou fracasso dessas medidas. Nesse contexto, os conceitos importantes são a comunicação dos riscos e o envolvimento público, o princípio precaucional e as perspectivas interdisciplinares e sistêmicas desses riscos. (HILL e DINSDALE, 2003, p. 16)

Por fim cabe aos gestores analisar e interpretar se a segurança deve ou não ser levada em consideração para o futuro da organização. Principalmente para empresas que desejam atingir o mercado internacional que é considerado mais exigente que o mercado interno e um dos pontos analisados pelos auditores das empresas certificadoras (para entrar no

mercado internacional e empresa deve ser indicada e ter os parâmetros necessários exigidos pela auditoria que geralmente são empresas internacionais) e o questão da segurança dos trabalhadores e nível de afastamento por acidente de trabalho, englobando assim todo custo organizacional.

REFERÊNCIAS

Lima, Maria Marta Rodvalho. **Acidentes do trabalho:** responsabilidades relativas ao meio ambiente laboral. Disponível <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/5815/acidentes-do-trabalho>>. Acesso em: 24 de Maio de 2014.

Wikipédia, A Enciclopédia livre. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Norma_Regulamentadora>. Acesso em: 14 de Junho de 2014.

Silva, Claudio Santos da. **À Declaração da OIT dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e as Constituições dos países do MERCOSUL.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_83/artigos/PDF/Claudio_rev_83.pdf>. Acesso em: 29 de Maio de 2014.

BARBOSA Filho, Antonio Nunes. **Segurança do trabalho & gestão ambiental.** 3ª Ed, São Paulo, Atlas, 2010.

BASILE, César Reinaldo OFFA. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva 2008. (Sinopses Jurídicas, v. 27)

BATALHA, Lílian Ramos. **Assédio Moral em face do servidor público.** 2ª Ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2009.

DRUCKER, Peter. **O capital humano.** Elsevier, 2008.

FREITAS, C. M.; SOUZA PORTO, M. F.; MACHADO, J. M. H. (Org). **Acidentes industriais ampliados: desafios e perspectivas para o controle e a prevenção**. Rio de Janeiro Fiocruz, 2000.

HILL, Stephen, DINSDALE, Geoff. **Uma base para o desenvolvimento de estratégias de aprendizagem para gestão de riscos no serviço publico**. Cadernos ENAP. Brasília: ENAP 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano**. 9 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

OLIVEIRA, Cláudio Antonio Dias. **Manual prático de saúde e segurança do trabalho**. São Caetano do Sul, Yendis Editora, 2009.

RIBEIRO, José Ronan Simões. **Apostila de Formação de Gestores em Segurança do Trabalho**, 2008. Mimeo

TAVARES, José da Cunha. **Tópicos de administração aplicada à segurança do trabalho**. São Paulo: Editora SENAC, 2005.

ANEXOS

As leis trabalhistas brasileiras são exemplos para muitos países, sendo considerada “tecnologia de ponta”. Os dados a seguir são referente à Lei nº 6.514 de 22 de dezembro de 1977, *DOU* de 23 de dezembro de 1977.

Seção I – Disposições Gerais

Art. 154 – A Observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas do trabalho.

Art. 155 – Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I – estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre aplicação dos preceitos deste capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II – coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo território nacional, inclusive a campanha nacional de prevenção de acidentes do trabalho;

III – conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156 – Compete especialmente às delegacias Regionais do Trabalho nos limites de sua jurisdição:

I – promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II – adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições dês Capítulo, determinando as obras e reparos que, que qualquer local de trabalho, se faça necessário;

III – impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes dês Capítulo, nos termos do art. 201.

Art. 157 – Cabem as empresas:

I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II – instruir os empregados, por meio de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III – adotar medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 – Cabe aos empregados:

I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único – Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) À observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) Ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Art. 159 – Mediante convênio autorizado pelo Ministério do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.

Seção III – Dos órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas.

Art. 162 – As empresas, de acordo com as normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único – As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

- a) Classificação das empresas segundo número mínimo de empregados e a natureza do risco de suas atividades;
- b) O número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique na forma de alínea anterior;
- c) A qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;
- d) As demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Art. 163 – 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.

Parágrafo único – O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições a composição e o funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

Art. 164 – Cada Comissão Interna de Prevenção de Acidentes será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§1º - Representantes dos empregados, titulares e suplentes serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem independentes de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá duração de 1 ano (um) permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que durante, o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número das reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA, e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165 – Os titulares da representação dos empregados nas CIPA não poderão sofrer despedidas arbitrárias, entendendo-se como tal, a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo – único Ocorrendo à despedida, caberá ao empregador, em qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Seção IV – Do equipamento de Proteção Individual

Art. 166 – A empresa é obrigada a fornecer de empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Art. 167 – O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Seção V – Das medidas preventivas de medicina do trabalho

Art. 168 – Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei n. 7.855, de 24/10/1989, *DOU* 25/10/1989).

I – na admissão;

II – na demissão;

III – periodicamente.

§ 1º - O ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) Por ocasião da demissão;

b) Complementares.

§ 2º Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para função que deva exercer.

§ 3º - O Ministério do Trabalho estabelecerá de acordo com o risco d atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º - O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º - O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

Art. 169 – Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Seção XI – Das máquinas e equipamentos

Art. 184 – As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessário para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

Parágrafo único – É proibida a fabricação, a importação, a venda, a locação e o uso de máquinas e equipamentos que não atendam ao disposto neste artigo.

Art. 185 – Os reparos, limpeza e ajustes somente poderão ser executados com as máquinas paradas, salvo se o movimento for indispensável à realização do ajuste.

Art. 186 – O Ministério do Trabalho estabelecerá normas adicionais sobre proteção e medias de segurança na operação de máquinas e equipamentos, especialmente quanto à proteção das partes móveis, distância entre estas, vias de acesso às máquinas e equipamentos de grandes dimensões, emprego de ferramentas, sua adequação e medidas de proteção exigidas quando motorizadas ou elétricas.

Seção XIII – Das Atividades insalubres e perigosas

Art. 189 serão consideradas atividades ou operações 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.

Art. 190 – O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotarão normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aero dispersóides tóxicos, irritantes, alergênicos ou incômodos.

Art.191 – A eliminação ou neutralização da insalubridade ocorrerá:

I – Com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II – com a utilização de equipamentos de proteção individual o trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo Único: Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art. 192 – O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região segundo classifiquem os graus máximo, médio e mínimo.

Art. 193 – São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma de regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30 % (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que por ventura lhe seja devido.

Art. 194 – O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco a sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Art. 195 – A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requerem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em

estabelecimentos ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º - Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por sindicato em favor de grupos de associados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

§ 3º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.

Art. 196 – Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, respectivas as normas do art. 11.

Art. 197 – Os materiais e substâncias empregados, manuseados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo padronização internacional.

Parágrafo único - Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidos, avisos ou cartazes com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

Seção XVI – Das Penalidades

Art. 201 – As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 30 (trinta) a 300 (trezentas) vezes o valor de referência previsto no art. 2º, parágrafo único, da lei n.6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 50 (cinquenta) a 500 (quinhentas) vezes o valor.

Parágrafo Único – Em caso de reincidência, embaraço ou resistência á fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo.