



**UFBA – UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
EA – ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PDGS – PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO SOCIAL**

**SUELINE SILVA DE SOUZA**

**SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL EM EMPREENDIMENTOS  
ASSOCIATIVOS AUTOGESTIONÁRIOS: UMA ANÁLISE DAS  
PRÁTICAS ADOTADAS NA FÁBRICA DE TAPETES DA APAEB**

**Salvador  
2017**

**SUELINE SILVA DE SOUZA**

**SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL EM EMPREENDIMENTOS  
ASSOCIATIVOS AUTOGESTIONÁRIOS: UMA ANÁLISE DAS  
PRÁTICAS ADOTADAS NA FÁBRICA DE TAPETES DA APAEB**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Multidisciplinar e Profissional em Desenvolvimento e Gestão Social do Programa de Desenvolvimento e Gestão Social da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento e Gestão Social.

Orientadora: Profa. Dra. Tânia Moura Benevides

Coorientadora: Profa. Dra. Alessandra Bandeira Antunes de Azevedo

**Salvador  
2017**

Escola de Administração - UFBA

S729 Souza, Sueline Silva de.

Saúde e segurança laboral em empreendimentos associativos autogestionários: uma análise das práticas adotadas na fábrica de tapetes da APAEB / Sueline Silva de Souza. – 2017.

169 f..

Orientadora: Profa. Dra. Tânia Moura Benevides

Coorientadora: Profa. Dra. Alessandra Bandeira Antunes de Azevedo.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Escola de Administração, Salvador, 2017.

1. Associação de Desenvolvimento Sustentável e Solidários da Região – Sisaleira – Cultura organizacional – Avaliação. 2. Qualidade de vida no trabalho – Bahia ( Região Sisaleira). 3. Saúde no trabalho. 4. Educação para segurança no trabalho. I. Universidade Federal da Bahia. Escola de Administração. II. Título.

CDD – 334.098142

**SUELINE SILVA DE SOUZA**

**SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL EM EMPREENDIMENTOS  
ASSOCIATIVOS AUTOGESTIONÁRIOS: UMA ANÁLISE DAS  
PRÁTICAS ADOTADAS NA FÁBRICA DE TAPETES DA APAEB**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Multidisciplinar e Profissional em Desenvolvimento e Gestão Social do Programa de Desenvolvimento e Gestão Social da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento e Gestão Social.

Aprovada em 19 de abril de 2017.

**BANCA EXAMINADORA**

**Tânia Moura Benevides – Orientadora** \_\_\_\_\_

Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia  
SALVADOR, BA, Brasil  
Universidade Federal da Bahia

**Alessandra Bandeira Antunes de Azevedo – Coorientadora** \_\_\_\_\_

Doutora em Política Científica e Tecnológica pela Universidade Estadual de Campinas  
CAMPINAS, SP, Brasil  
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

**Regina Celi Machado Pires** \_\_\_\_\_

Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
RIO GRANDE DO SUL, RS, Brasil  
Universidade do Estado da Bahia

*À minha família pelo apoio e por compreenderem a minha ausência, em especial, a minha mãe pelo exemplo de superação e dedicação a minha fonte de inspiração. Aos amigos que sempre acreditaram neste trabalho e em mim.*

## AGRADECIMENTOS

Este é o passo final de uma longa e árdua caminhada e por isso não posso deixar de agradecer a tantas pessoas que com seu carinho, dedicação e confiança me ajudaram a construir este projeto, que se constitui não apenas em um projeto de pesquisa, mas um projeto de vida.

Desta forma, inicio agradecendo às organizações que de forma direta ou indireta contribuíram para o resultado deste estudo, seja na fase exploratória da pesquisa, na pesquisa de campo ou na imersão proporcionada pela residência social, sem elas nada disso seria possível. Agradeço a cada profissional que dedicou um pouco do seu tempo para responder os questionários, entrevistas e elucidar as mais diversas dúvidas.

Com destaque agradeço a APAEB, pela oportunidade de realizar o meu estudo de caso, por abrir as suas portas e me receber com toda receptividade para tratar de um tema que demonstrou-se ser um tabu para muitos empreendimentos associativos. A disponibilidade, a vontade de crescer junto e buscar alternativas salutaras para produzir e desenvolver são imprescindíveis para o êxito de uma empreitada e isso não lhes falta.

Agradeço aos excelentes profissionais que encontrei e que me direcionaram nestes caminhos nem sempre tão fáceis. O meu muito obrigada a Tânia Benevides (minha orientadora), sempre dinâmica, direta e extremamente assertiva, ao professor Anastácio Gonçalves Filho, cuja metodologia motivou a minha busca e demonstrou-se sempre solícito e disposto a contribuir com a pesquisa e processo de aprendizagem.

Não posso esquecer-me de agradecer aqui aos meus amigos, dos antigos aos mais recentes em especial a Alessandra Azevedo, que me apoia em tudo, me aconselha, alimenta o meu espírito pesquisador e me mostra que quando se deseja algo, não há limites, mas que a luta é necessária. À Gislene e a Ana Amélia Xavier, agradeço pelo companheirismo em todas as horas, por me ajudar na adaptação em Salvador, pela paciência e por escutar todas as minhas queixas com relação ao mestrado, minhas inquietações, frustrações e inseguranças, por dividirem o teto comigo, me suportarem ao longo destes meses. A Hélder Carvalho, incrível amigo que sempre disposto a ajudar, redigiu o meu abstract. A Ângela L. Carvalho, por me receber em sua casa durante a minha estada em Valente – SantaLuz, pela amizade, carinho e encorajamento. A Hona Lee e sua família, Cleidson e Laila, que foram os meus primeiros companheiros nesta jornada. A Abel, por ter me apoiado no processo mais complicado que foi o início da elaboração textual deste trabalho, por seu olhar crítico e afiado, porém não menos carinhoso, por ter dedicado um pouco do seu escasso tempo para mim.

Agradeço a Embrapa Mandioca e Fruticultura, por prover os meios financeiros (bolsa) que permitiu a execução desta pesquisa, a minha supervisora Simone Souza, por permitir e compreender as minhas ausências, por confiar no meu trabalho, mesmo sabendo que tudo isso seria um enorme desafio. A todos os meus colegas de empresa, de curso, a todos os profissionais da UFBA, do CIAGS, que

viabilizaram a minha permanência nesta instituição, a todos os professores que contribuíram para a minha formação enquanto Gestora Social.

Por fim agradeço a minha mãe, minha maior fonte inspiradora e motivadora, a razão do meu viver, meus irmãos e sobrinhos, minha tia Celi e sua família. E acima de tudo agradeço a Deus, ao meu anjo da guarda e a todos os espíritos de luz, que permitiram que eu chegasse até aqui.

Muito obrigada a todos!

"É preciso superar a visão reducionista e fragmentada do ser humano, acidentes acontecem porque a mente esquece o corpo".

(autoria desconhecida)



Souza, Sueline Silva de. **Saúde e segurança laboral em empreendimentos associativos autogestionários**: uma análise das práticas adotadas na fábrica de tapetes da APAEB. (Dissertação) mestrado. 169 f. Salvador, Ba, 2017.

## RESUMO

Esta dissertação tem por objetivo avaliar como a APAEB trata a dimensão da saúde e segurança dos seus associados e colaboradores no ambiente laboral, identificando as principais ações desenvolvidas, bem como motivações para tal. A pesquisa caracteriza-se, quanto aos fins, como descritiva e adota uma abordagem qualitativa. Para a realização da mesma quanto aos meios, partiu-se inicialmente das pesquisas bibliográfica e documental, essa última realizada em documentos cedidos pela APAEB. Na fase de pesquisa de campo, optou-se por utilizar, como instrumentos de coleta, três diferentes métodos de coleta de dados primários: a observação não participante da rotina laboral da planta industrial; a entrevista com gestores e supervisores do empreendimento APAEB; e formulários para avaliação da cultura da segurança e aspectos ergonômicos junto aos trabalhadores. Após coleta, tratamento e análise dos dados verifica-se que o mundo do trabalho, embora tenha sofrido inúmeras mudanças ao longo dos tempos, em relação aos empreendimentos associativos, a realidade é bastante complexa, pois é evidenciada uma despreocupação com o fator segurança em função de uma busca incessante por viabilidade econômica e administrativa. A ausência de interesse por parte dos empreendimentos em estudos desta natureza reflete a baixa maturidade da cultura da segurança. O estudo na APAEB comprova que investir em saúde e segurança laboral é imprescindível e viável economicamente e socialmente, que realidades podem ser modificadas a partir de iniciativas preventivas, e que estas garantem qualidade de vida aos trabalhadores. Apresenta-se como resultados deste trabalho duas Tecnologias de Gestão Social, correspondentes à elaboração de um site e uma cartilha que abordam a temática da saúde e segurança laboral em linguagem acessível e direcionada aos trabalhadores e associados de empreendimentos coletivos.

**Palavras-chave:** Associativismo. Saúde e segurança no trabalho. Cultura da segurança. Autogestão.

Souza, Sueline Silva de. **Occupational health and safety in self-managed associative enterprises: an analysis of the practices adopted in the APAEB carpet factory.** (Master's Dissertation) 169 f. Salvador, Ba, 2017.

## **ABSTRACT**

This work aims to evaluate how APAEB treats the issue of health and safety of its associates and co-workers at the labor environment, identifying the main implemented actions as well as the motivation. The research is characterized as descriptive and adopts a qualitative approach. The accomplishment of the research, as for the means, was started from bibliographic and documentary data in documents provided by APAEB. In the field research phase, three different methods were used as primary data collection instruments: the non-participating observation of the labor routine of the industrial plant; interview with managers and supervisors of the APAEB enterprise; and forms for evaluation of the culture of safety and ergonomic aspects among the workers. After collection, treatment and analysis of the data, it was observed that the world of working, although has been through a number of changes over time in which concerns to associative enterprises, displays a really complex reality, since it was evidenced a lack of concern with the security factor due to an incessant search for economic and administrative viability. The absence of interest among the enterprises in studies of this nature reflects the low maturity of the culture of security. The study on APAEB shows that investing in labor health and safety is indispensable and economically and socially viable, that realities can be changed from preventive initiatives and that they guarantee quality of life for workers. As results of this work, two social management technologies are presented, corresponding to the elaboration of a website and a chart that tackle the issue of labor health and safety in accessible language and directed for associates and co-workers of collective ventures.

**Keywords:** Associativism. Health and safety at work. Culture of security. Self-management.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 01</b>	Causas de afastamento dos trabalhadores e partes do corpo atingidas na atividade laboral.	<b>67</b>
<b>Quadro 02</b>	Diferenças entre empreendimentos associativos e cooperativos.	<b>75</b>
<b>Quadro 03</b>	Análise da Ferramenta de Corlet na APAEB.	<b>116</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 01</b>	Distribuição de acidentes em 2014	<b>46</b>
<b>Gráfico 02</b>	Distribuição de óbitos em 2014	<b>46</b>
<b>Gráfico 03</b>	Índices de acidentes ocorridos em 2014 por faixa etária.	<b>47</b>
<b>Gráfico 04</b>	Os trabalhadores possuem meio para relatarem possíveis problemas em suas atividades?	<b>103</b>
<b>Gráfico 05</b>	Os trabalhadores se sentem à vontade para relatar dificuldades no trabalho e risco de acidentes aos dirigentes do empreendimento?	<b>103</b>
<b>Gráfico 06</b>	Os trabalhadores são informados sobre a quantidade de pessoas que se acidentam ou adoecem por causa do trabalho que desenvolvem?	<b>103</b>
<b>Gráfico 07</b>	A Organização possui mecanismos de contabilização de acidentes e doenças provenientes da atividade laboral?	<b>104</b>
<b>Gráfico 08</b>	A Organização possui outros índices de desempenho da segurança no ambiente de trabalho, além dos índices de acidentes ocorridos?	<b>104</b>
<b>Gráfico 09</b>	O Empreendimento está atento a possíveis problemas na execução das atividades e riscos para a saúde dos associados /colaboradores?	<b>105</b>
<b>Gráfico 10</b>	O Empreendimento faz investimento (cursos, palestras) para promover a saúde e segurança dos associados/trabalhadores?	<b>105</b>
<b>Gráfico 11</b>	São realizados treinamentos e ou auditorias com intuito de prevenir as doenças ocupacionais?	<b>105</b>
<b>Gráfico 12</b>	Você é capaz de identificar um local ou maquinário que oferece risco de acidentes ou doenças no seu ambiente de trabalho?	<b>106</b>
<b>Gráfico 13</b>	Causas de acidentes são informadas a todos os associados?	<b>106</b>
<b>Gráfico 14</b>	As ferramentas da SST são desenvolvidas de maneira participativa?	<b>107</b>

<b>Gráfico 15</b>	O Empreendimento divulga notícias e informações sobre saúde e segurança no trabalho?	<b>107</b>
<b>Gráfico 16</b>	Há no empreendimento algum veículo de comunicação (digital ou impressa) que sejam divulgadas informações sobre o tema?	<b>108</b>
<b>Gráfico 17</b>	As informações sobre SST divulgadas limitam-se apenas as determinações legais (uso do EPI, CIPA)?	<b>108</b>
<b>Gráfico 18</b>	Notícias sobre SST são divulgadas apenas quando ocorrem acidentes graves?	<b>108</b>
<b>Gráfico 19</b>	A comunicação sobre SST chega com facilidade a todos os trabalhadores?	<b>109</b>
<b>Gráfico 20</b>	O Empreendimento realiza ações para promover a saúde e segurança dos associados /colaboradores?	<b>109</b>
<b>Gráfico 21</b>	Existe um comprometimento dos membros da gestão no que diz respeito à prevenção de doenças e acidentes?	<b>110</b>
<b>Gráfico 22</b>	As atividades sobre SST são previamente planejadas, independente de riscos ou ocorrência de acidentes?	<b>110</b>
<b>Gráfico 23</b>	Você se preocupa com aspectos de segurança no desenvolvimento da sua atividade laboral?	<b>111</b>
<b>Gráfico 24</b>	Existe entre seus colegas uma preocupação no cumprimento das regras para a prevenção de acidentes?	<b>111</b>
<b>Gráfico 25</b>	Os trabalhadores participam das atividades que envolvem questões sobre saúde e segurança no ambiente de trabalho?	<b>112</b>
<b>Gráfico 26</b>	Em sua opinião a questão da saúde e segurança no ambiente do trabalho é importante para o Empreendimento?	<b>112</b>
<b>Gráfico 27</b>	Em sua opinião os seus colegas veem a questão da saúde segurança no trabalho, como importante?	<b>112</b>
<b>Gráfico 28</b>	Os seus colegas acham a temática da SST importante e adotam medidas de segurança?	<b>112</b>
<b>Gráfico 29</b>	Em sua opinião os trabalhadores (associados e colaboradores), adotam medidas de segurança por obrigatoriedade?	<b>113</b>
<b>Gráfico 30</b>	Você acredita que investir em medidas de segurança no ambiente de trabalho é importante para a qualidade de vida do trabalhador?	<b>113</b>

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACSNI	Advisory on the Safety of Nuclear Instalations
AEPS	Anuário estatístico da Previdência Social
AGU	Advocacia Geral da União
AIEA	Agência Internacional de Energia Atômica
ANPT	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
APAEB	Associação de Desenvolvimento Sustentável e Solidário da Região Sisaleira
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CDH	Comissão de Direitos Humanos
CIAGS	Centro Interdisciplinar de Desenvolvimento e Gestão Social
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
EcoSol	Economia Solidária
EMBRAPA	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
ERTs	Empresas Recuperadas por Trabalhadores
EUA	Estados Unidos da América
HSC	Health and Safety Commission
IEA	Associação Internacional de Ergonomia
INSAG	International Nuclear Safety Advisory Group
NRs	Normas Regulamentadoras
OCT	Organização Científica do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAIR	Perda Auditiva Induzida por Ruído
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SciELO	Scientific Electronic Library Online
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

SGSST	Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho
SST	Saúde e Segurança no trabalho
SUS	Sistema Único de Saúde
TGS	Tecnologia em Gestão Social
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFRB	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UFV	Universidade Federal de Viçosa
UnB	Universidade de Brasília
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
USP	Universidade de São Paulo

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>16</b>
<b>2</b>	<b>O MUNDO DO TRABALHO E SUAS CONTRADITÓRIAS RELAÇÕES</b>	<b>24</b>
2.1	O ADVENTO DO SISTEMA TAYLORISTA FORDISTA DE PRODUÇÃO E SEU IMPACTO PARA O MUNDO DO TRABALHO	27
2.2	O TRABALHO NO MODELO DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL, A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E OS INDÍCIOS DE PRECARIZAÇÃO	33
<b>3</b>	<b>SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: UM RESGATE HISTÓRICO E SOCIECONÔMICO</b>	<b>40</b>
3.1	ASPECTOS SOCIAIS E POLÍTICOS DA SEGURANÇA NO TRABALHO NO BRASIL	41
3.2	AS ESTATÍSTICAS DA SST NO BRASIL	48
3.3	ASPECTOS ERGONÔMICOS NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHO AO HOMEM	49
3.4	TIPOS DE TRABALHO MUSCULAR E IMPLICAÇÕES DA SOBRECARGA AO CORPO	52
3.5	DESGASTE MENTAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS A SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES	53
3.6	O AMBIENTE LABORAL E OS IMPACTOS PARA A QUALIDADE DO TRABALHO E INTEGRIDADE DO TRABALHADOR	61
3.7	CULTURA ORGANIZACIONAL E ASPECTOS DA SEGURANÇA	68
<b>4</b>	<b>O ASSOCIATIVISMO E A AUTOGESTÃO COMO PERSPECTIVAS PARA A CONSTRUÇÃO DE UM NOVO MUNDO DO TRABALHO</b>	<b>74</b>
4.1	SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: UMA OPÇÃO AOS EMPREENDIMENTOS ASSOCIATIVOS?	79
<b>5</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>85</b>



5.1	TECNOLOGIA EM GESTÃO SOCIAL	90
<b>6</b>	<b>APAEB: O CASO EM ESTUDO</b>	<b>93</b>
6.1	CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	93
6.2	SAUDE E SEGURANÇA LABORAL NA APAEB	95
6.3	AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE MATURIDADE DA CULTURA DA SEGURANÇA NA APAEB	100
6.4	MAPA DA DOR: UMA ANÁLISE NA APAEB	115
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>119</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>123</b>
	<b>APÊNDICE A - ROTEIRO DA ENTREVISTA COM GESTORES, SUPERVISORES E TÉCNICO DE SEGURANÇA NO TRABALHO NA APAEB</b>	<b>128</b>
	<b>APÊNDICE B - ROTEIRO DE OBSERVAÇÃO NÃO PARTICIPANTE</b>	<b>130</b>
	<b>APÊNDICE C - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA MATURIDADE DA CULTURA DA SEGURANÇA</b>	<b>131</b>
	<b>APÊNDICE D - ANÁLISE DE DESCONFORTO E DOR (FERRAMENTA DE CORLETT)</b>	<b>134</b>
	<b>APÊNDICE E - TEMPLATES COM CONTEÚDO DO SITE</b>	<b>136</b>
	<b>APÊNDICE F – CARTILHA</b>	<b>139</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho se caracteriza de diferentes formas, apresentando-se ora como tortura, ora como salvação. Há em diferentes momentos a transmutação de significados, de tortura torna-se meio de exaltação, merecimento e reconhecimento divino (BORGES e YAMAMOTO, 2004; SOUZA, 2010).

Os filósofos Platão e Aristóteles também apresentavam a sua visão sobre o trabalho, estes acreditavam que a atividade laboral, com destaque aqui àquela de caráter braçal, constituía-se em fator degradante que impedia as pessoas de adquirirem virtude, de modo que pregavam que todo cidadão deveria abster-se de atividades deste porte, relegando a sua execução aos seres ‘indignos’, incapazes em sua inferioridade de praticarem e vivenciarem a política - os escravos. Hesíodo, que viveu três séculos antes de Platão possuía ideia distinta, disseminava que os deuses e os homens odiavam aqueles que viviam inertes, inativos, exaltando portanto, o trabalho enquanto fator sagrado capaz de unir o homem a terra (BORGES;YAMAMOTO, 2004).

Borges e Yamamoto (2004), afirmam ainda, que a visão sobre o mundo do trabalho apresentou-se de formas díspares ao longo da história para diversos povos, caldeus, hebreus, orientais e os primeiros cristãos, mas as transformações paulatinas que foram ocorrendo na sociedade desde a Idade Média, impactando a economia e a própria estruturação da tessitura social, contribuíram para transformação destes ideários e a construção de um padrão - o capitalista. Nesta nova sociedade marcada pela acumulação de capital, o trabalho passa pela mediação de segunda ordem e torna-se uma mercadoria. Para subsistir, o ser humano vende sua força de trabalho - o homem agora “livre” põe a venda o seu único bem.

No modo de produção capitalista, o que importa é prolongar o uso da força de trabalho em seu benefício, obtendo como resultado o lucro. Esse advém da diferença entre o que foi pago ao trabalhador e a força que este despendeu, em suma, o excedente quantitativo de trabalho na jornada é que amplia a produção. O que se busca, portanto, é a intensificação dos ganhos por meio da mais-valia, que

leva à necessidade de divisão do trabalho como fator promotor de ampliação da produtividade (BORGES e YAMAMOTO, 2004; MARX, 2006).

Estudiosos como Adam Smith e Marx apresentavam opiniões divergentes acerca da fragmentação do trabalho. Para Adam Smith (1988), o trabalho possuía relevante papel social, e, portanto, a sua fragmentação tinha o intuito de promover maior produtividade levando a ganhos sociais. Smith (1988) postulava sobre a especialização do trabalhador em uma única tarefa, alegando neste discurso, o respeito ao desenvolvimento das aptidões e capacidades individuais.

Marx (2006) por sua vez, contraditava veementemente esta ideia. Primeiro ao afirmar que tal forma de conceber e executar o trabalho, faz com que o trabalhador se auto subtraia do processo, o que implica afirmar que este perde a identificação com o resultado de sua ação, instaura-se a seu ver, a alienação de diferentes formas, sendo elas: a ausência dos meios de produção e a falta de controle sobre o produto e processo de produção, que, conseqüentemente, ocasionam a supressão do saber fazer, a inteligência enquanto atributo de trabalho.

Os avanços do modo de produção capitalista levaram a introdução e consolidação do modelo taylorista-fordista de produção. Tal paradigma indicava que o caminho para uma produção de qualidade e em quantidade era encontrar uma única forma de executar a atividade sem desperdício de tempo, exigindo portanto, a especialização do trabalhador. A especialização, pensada nessa abordagem, possui em sua essência o sentido mais restrito, ou seja, o trabalhador era condicionado a executar a tarefa na qual melhor desempenho apresentava indefinidamente. Em termos organizacionais, o sistema taylorista-fordista alicerçava-se na ideia da hierarquização máxima, sem participação do operário, visto que a dissociação do agir e do pensar tornou-se uma premissa (ANTUNES, 2004a; 2004b; BERNARDO 2004; FRANCA, 2007; LIMA, 2002; NAVARRO, 2004).

Com o esgotamento deste modelo, emerge o modelo flexível - o toyotismo. Em termos produtivos, esse novo paradigma também buscava máxima produção com melhor qualidade, porém com maior variedade. Na produção flexível, passa-se a superar não só a especialização funcional - que assume ares multifuncionais - como também a produção seriada e em massa, característica proeminente do modelo anterior. A acumulação flexível traz consigo inúmeras

alterações produtivas e organizacionais, tais como: a adoção de sistemas de qualidade, produção baseada na demanda, sistema *just in time*, *kanban*, menor verticalização e maior horizontalização nos cargos (ANTUNES, 2004a; 2004b; BERNARDO 2004; FRANCA, 2007; LIMA, 2002; NAVARRO, 2004).

As indústrias de diferentes segmentos, em função da reestruturação produtiva, precisavam se adaptar. Isso implica na adoção de novas tecnologias, com destaque a microeletrônica, que por sua vez demanda trabalhadores cada vez mais capacitados. Por outro lado, a busca por posicionamentos mais competitivos levam a terceirização do trabalho, gerando à precarização da mão de obra e das relações sociais (ANTUNES, 2004a; 2004b; BERNARDO 2004; FRANCA, 2007; LIMA, 2002; NAVARRO, 2004).

Há portanto, um cenário, onde transformações constantes, afetam o mundo do trabalho. Há assim, a necessidade humana de se adaptar às mudanças. Uma das transformações que se observa socialmente de forma mais ampla e organizacionalmente de forma mais restrita, é o aparecimento das organizações associativas. Essas são alternativas organizacionais para geração de emprego e renda, tendo em seu escopo de atuação a valorização do ser humano. Há também uma tentativa de superação do paradigma da mais-valia. Para tanto, estas organizações lançam mão de formas diferenciadas de organização, destacando-se a autogestão, que é uma grande referência para o reconhecimento de um empreendimento verdadeiramente associativista, apoiado nos conceitos do cooperativismo instaurados formalmente na modernidade com a iniciativa dos *Probos de Rochdale* (AZEVEDO e SOUZA, 2013; LINS 2001).

Pensar em associativismo, requer não apenas ideários de solidariedade, ajuda mútua e gestão participativa, mas também a forma como este se corporizará. Ou seja, através de entidades jurídicas ou não, das mais diferentes formas, sejam associações, cooperativas, clubes de trocas, bancos comunitários ou empresas recuperadas por trabalhadores (ERTs). A prática do associativismo em sua forma de produção, apregoa precipuamente a superação da precarização do trabalho e fragmentação do trabalhador, exaltando a abordagem humana de forma holística e sistemática, contrariando os modelos administrativos adotados outrora e ainda

imperantes na atualidade tais como o taylorismo-fordismo e o toytismo (AZEVEDO e SOUZA, 2013; LINS 2001).

Para Lins (2001), esta forma de organização surge como opção às adversidades econômicas, expandindo-se e deixando para trás a sua posição marginalizada, com iniciativas escassas para liderar um processo inovador e dinâmico, que fez frente à crise do emprego.

A disseminação dos empreendimentos associativos se dá então por dois aspectos, o primeiro deles, como reação às crescentes adversidades econômicas, o segundo, como forma de organização em busca de melhores condições de trabalho, vida e renda. Tais aspectos encontram-se tão imbricados que Azevedo e Souza (2013) afirmam que a expansão desta forma de trabalho representou metamorfoses no seio da sociedade capitalista. Alteraram não somente a organização econômica, mas também social.

As organizações associativas não esgotam por si só o leque de opções e de soluções aos problemas socioeconômicos que acompanharam a reestruturação produtiva no mundo do trabalho, mas é inconcebível negar o papel que estas têm realizado ao longo dos tempos, como fonte alternativa de ocupação da mão-de-obra que tornou-se obsoleta e desnecessária às empresas que investiram em modernização dos seus processos e/ou de seus maquinários.

Com base nas formas de organização do trabalho apresentadas, é necessário que se faça um destaque para vitimação de trabalhadores por conta da atividade laboral que exercem, fato que se mostra crescente no Brasil e no mundo. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) ocorrem globalmente 2,3 milhões de mortes por ano ocasionadas por acidentes e doenças laborais. No Brasil, registra-se, em 2014, 704.136 casos de acidentes e doenças laborais, destes, 598.891 refletiram-se em incapacidade temporária, 13.833 em incapacidade permanente, ocorrendo ainda 2.783 casos de óbito (AEPS, 2014).

Aponta-se segundo o AEPS (2014), que a região brasileira que possui o maior índice de acidentes e doenças do trabalho é a Sudeste e que esta mantém-se liderando o *ranking*, tendo registrado em 2014, 379.425 casos. Fato que pode ser explicado devido à concentração industrial, correspondendo este ao segundo setor da economia que mais vitimou trabalhadores.

Uma ressalva se faz necessária: estas estatísticas apresentam-se de maneira abrangente e integrada, não sendo possível diagnosticar a realidade dos empreendimentos associativos, até mesmo porque, em muitos casos, não há mecanismos de contabilização de acidentes e doenças laborais, tampouco são percebidas o desenvolvimento de ações preventivas e/ou corretivas, como pôde ser vislumbrado na fase exploratória desta pesquisa.

Fato é, que atualmente há uma dificuldade em identificar a quantidade de trabalhadores e/ou associados que sofrem acidentes ou são acometidos por doenças provenientes da atividade laboral nos empreendimentos associativos brasileiros. Embora escassos e não diretos, estudos já apontam que o sistema associativista de produção está sofrendo uma metamorfose, uma transmutação de seus valores, havendo indícios do estabelecimento da auto exploração e precarização (HENRIQUES, 2013).

É neste ponto que se destaca a relevância desta pesquisa, pois os empreendimentos associativos estão adaptando-se de tal maneira aos moldes tradicionais de organização e produção, que há o temor de que repliquem as práticas apontadas como nocivas. Além disso, podem ser apontados dois pontos cruciais observados. O primeiro deles relaciona-se à priorização por parte dos empreendimentos às temáticas que remetem aos aspectos administrativos e financeiros, ignorando por muitas vezes a questão da saúde e segurança no ambiente laboral e os impactos que a não observância desta temática pode trazer à integridade física, emocional e mental dos trabalhadores. E o segundo, dirige-se a escassez de estudos que abarquem a saúde e segurança no trabalho (SST) nestes empreendimentos.

Numa tentativa de verificar o segundo ponto indicado, buscou-se identificar trabalhos acerca das principais temáticas abordadas nesta pesquisa (saúde e segurança no trabalho em empreendimentos associativos e cultura da segurança no trabalho). Para tanto, realizou-se buscas nos principais indexadores (Capes e SciELO) e repositórios de instituições de ensino e pesquisa (Unicamp, USP, Unb, UFBA, UFRB, UFV, UFSM e Embrapa) sendo identificados apenas quatro artigos, dos quais três de autoria de Souza e Azevedo (2013a, 2013b, 2014) e o quarto de autoria de Dimov e Nobrega (2014), que utilizam em seu referencial o

artigo de Souza e Azevedo (2013a). Neste processo de busca, foram identificados outros quatro trabalhos (dois artigos, uma tese e um resumo) que possuíam, em sua concepção, a ideia de trabalho, saúde e cooperativismo, contudo detiam-se na realidade dos portadores de doenças mentais e na constituição de cooperativas (cooperativismo especial). No que concerne a cultura da gestão da segurança, em nível nacional, foi identificado a tese de Gonçalves Filho (2011), dois artigos de autoria de Gonçalves Filho et al (2011, 2013), que correspondem à metodologia aplicada para fins de avaliação no empreendimento que figurou como objeto de estudo, e um terceiro artigo de autoria de Vieira et al (2014), que utiliza Gonçalves Filho como referência. Destaca-se que não foi identificado qualquer trabalho que retrate o estudo da cultura da gestão da segurança em empreendimentos associativos.

Não se sabe se a situação configurada se constitui por falta de interesse dos empreendimentos, por desconhecimento das normas e procedimentos adequados para preservação da integridade física e mental dos trabalhadores ou por falta de interesse dos pesquisadores em ter este como objeto de pesquisa, visto que em moldes gerais, pesquisas que buscam atender a demandas econômicas, administrativas e jurídicas são mais atrativas por terem maior receptividade dentro das organizações e no mercado.

Ao tratarmos da perspectiva da cultura organizacional, somos remetidos a estrutura de uma empresa, com seus valores e missão, o compromisso que esta possui com seus empregados e clientes, bem como com a sociedade. A cultura está diretamente relacionada à ideia que temos de hábitos e costumes de um grupo. O conceito de cultura e gestão da segurança no trabalho, não se distancia desta prospecção, pois busca avaliar sobretudo as atitudes e comportamentos dos indivíduos com relação a temática da SST e como estes se desenvolvem e persistem dentro do empreendimento

A presente pesquisa, não desmerece a importância dos fatores administrativos, financeiros e jurídicos para as organizações, sejam elas associativistas ou não. Contudo, o associativismo possui um discurso diferenciado, que prioriza a valorização e bem-estar humano, sobressaindo-se neste contexto a coletividade e não o individualismo. Assim, é necessário que a temática da SST, seja

prioritária, não só por representar ganhos produtivos, mas principalmente por espelhar os ideários de uma nova economia, pautada em um maior respeito ao ser humano, as suas limitações, capacidades e interesses.

Desta forma, para efeito desta pesquisa, foram enquadradas no rol de empreendimentos associativos, as associações voltadas à produção e as cooperativas.

Considerando o contexto apresentado, o trabalho partiu da seguinte pergunta norteadora: ***Como a dimensão da saúde e segurança no ambiente laboral é tratada na APAEB e quais as motivações e ações para atuação nessa área?***

Buscando delimitar o campo de pesquisa, optou-se por focar o estudo em um único empreendimento, a Associação de Desenvolvimento Sustentável e Solidário da Região Sisaleira (APAEB), estabelecendo-se como objetivo geral, avaliar como a APAEB trata a dimensão da saúde e segurança dos seus associados e colaboradores no ambiente laboral, identificando as principais ações desenvolvidas, bem como motivações para tal. Para tanto, apresenta-se como objetivos específicos: a) Caracterizar a APAEB enquanto empreendimento associativo; b) Avaliar o estágio de maturidade organizacional no âmbito da cultura da segurança no trabalho na APAEB; c) Identificar a existência de mecanismos para contabilização e avaliação das causas de afastamento de associados/colaboradores de suas respectivas atividades laborais; e d) Elaborar material didático, com vias de instrumentalizar empreendimentos associativos (associações e cooperativas) com informações sobre Saúde e Segurança no Trabalho.

A pesquisa realizada para consecução deste trabalho, foi dividida em duas etapas configuradas como fase exploratória e o estudo de caso único, de modo que buscou-se em primeira instância realizar um diagnóstico que possibilitou caracterizar a evolução da temática da saúde e segurança no trabalho (SST) nos empreendimentos associativos, identificando a existência de mecanismos de contabilização, avaliação e tratativa das causas de afastamento dos trabalhadores de seus postos, sendo verificada portanto o nível de maturidade organizacional no que tange a SST. Num segundo momento, foi realizado um processo de imersão na APAEB, a fim de, através de estudo de caso único, avaliar a maturidade



organizacional no âmbito da cultura da segurança no trabalho, conforme metodologia desenvolvida por Gonçalves Filho (2011).

Como resultados desta pesquisa, obteve-se como produtos a presente dissertação e duas Tecnologias em Gestão Social (TGS): uma cartilha e um site que discutem a temática da SST, com ênfase na realidade dos empreendimentos associativos.

Esta dissertação está estruturada em sete capítulos, sendo o primeiro esta introdução, seguido do capítulo dois que apresenta os processos inerentes à configuração do mundo do trabalho ao longo dos tempos, os modelos produtivos adotados e implicações destes nas relações de trabalho. O capítulo três trata do tema da saúde e segurança, realizando um resgate conceitual e histórico, apresentando estatísticas sobre a realidade brasileira acerca dos acidentes laborais, aspectos socioeconômicos, influência dos fatores ergonômicos na atividade laboral, cultura da segurança e a adoção de práticas pertinentes à SST em empreendimentos associativos, enquanto que o quarto capítulo aborda a temática do associativismo, tipologias, processos históricos e as formas de gestão. No quinto capítulo poderá ser vislumbrada a metodologia utilizada na execução da pesquisa e no sexto capítulo, tem-se a apresentação dos resultados do estudo que abarcam a avaliação da cultura da segurança na APAEB e o diagnóstico de incidência de dores corporais decorrentes da atividade laboral. Por fim, apresenta-se as considerações finais, trazendo as principais constatações oriundas da pesquisa.

## 2 O MUNDO DO TRABALHO E SUAS CONTRADITÓRIAS RELAÇÕES

Este capítulo tem por objetivo apresentar as contraditórias relações de trabalho que se configuraram através dos tempos com as revoluções ocorridas, impulsionadas principalmente pelo surgimento e consolidação de modelos administrativos que buscavam a otimização da produção, sem, contudo, preocupar-se com os impactos gerados na salubridade do trabalhador.

É sabido que ao longo dos tempos passamos por grandes revoluções no mundo do trabalho. A Revolução industrial em suas diferentes fases marca as mudanças ocorridas não somente nos aspectos tecnológicos, como também aspectos humanos.

Para compreender o processo histórico das diferentes formas de dominação no mundo do trabalho, é relevante analisar três transformações. São elas: a) transformação das tecnologias dos processos de produção; b) forma de organização do trabalho e c) transformação das relações sociais de produção [como estes processos se deram ao longo do tempo em diversos contextos políticos, econômicos e socioculturais], bem como a relação entre estes três conjuntos (SELIGMANN-SILVA, 1994).

A primeira fase da revolução industrial ocorreu por volta do século XVIII tendo seu berço na Inglaterra, expandindo-se posteriormente pelos demais países europeus, Japão e EUA. Compreendeu os anos 1750 à 1850 e concretiza-se com a transição do sistema manufatureiro de produção para o fabril, impulsionado principalmente pela inovação das máquinas de fiar, tear mecânico e máquinas a vapor (CAVALCANTI e SILVA, 2011; HOBESBAWN, 2009).

Marx (2006) já assinalava que na passagem da manufatura para a produção mecanizada, para que a atividade desse lucro seria necessário incrementar o consumo da força humana por meio do aumento da jornada com intensificação do trabalho. Mas o fato é que a substituição da mão de obra humana por máquinas acabou por gerar “uma população trabalhadora excedente compelida a submeter-se ao capital” (MARX, 2006, p. 465).

Neste processo de consolidação das indústrias vê-se descortinar a dualidade de classe, representada então pelos burgueses (detentores dos meios de

produção) e o proletariado, que eram, portanto, os operários das fábricas. Com extensas jornadas de trabalho que ultrapassavam as treze horas diárias, em ambientes insalubres (sujos, com baixa iluminação e ventilação), com maquinários pesados, perigosos e utilizando mão de obra infantil e feminina, as fábricas desta época representavam um verdadeiro ambiente de escravidão moderna (BRYM et al, 2008).

Em contraposição a tal realidade, houve em 1832, diversas reações sociais, o que fez com que diversas leis delimitando a jornada de trabalho fossem editadas. Contudo, em resposta a esta emergência em prol do proletariado, foram tomadas providências pelos patrões, dentre as quais destaca-se a incrementação e intensificação do trabalho, onde cada unidade produtiva passou a desenvolver mais atividades. Em 1847, a jornada de trabalho foi reduzida para 10 horas diárias. Em resposta, os proprietários das fábricas aumentaram a velocidade das máquinas de fiar, que passaram de 500 para 1000 rotações, densificando o trabalho (SELIGMANN-SILVA, 1994).

A segunda fase da revolução industrial ocorreu por volta da metade do século XIX, representando a continuidade e aprimoramento dos avanços ocorridos na primeira fase. Os avanços tecnológicos e científicos consolidam-se, tem-se a expansão das indústrias que passam a adotar o petróleo como matéria prima para produção de derivados como o plástico, além de utilizá-lo como combustível, o surgimento de novas máquinas, investimentos em meios de transportes com a criação dos automóveis e ampliação de linhas férreas, surgimento da lâmpada incandescente e de meios de comunicação como o telefone, telégrafo, rádio, televisão e avanços na seara da medicina com a descoberta de antibióticos e vacinas (CAVALCANTI e SILVA, 2011; HOBESBAWN, 2009).

Com a intensificação do paradigma tecnológico, houve a concentração técnica e financeira, sendo necessário destacar que este período é marcado pela formação de *Trustes* e *Cartéis*, que tornaram-se os reguladores dos preços e do mercado (BRYM et al, 2008; CAVALCANTI e SILVA, 2011; HELOANI, 2003; HOBESBAWN, 2009).

A concentração de mercados permitiu dentre outras coisas, a produção seriada, que por sua vez gerou altos índices de lucratividade e todo este processo

contou com a interferência dos bancos que tiveram o papel fundamental na captação de recursos financeiros necessários para arcar com os custos da concentração técnica (AZEVEDO e SOUZA, 2013; HELOANI, 2003; HOBESBAWN, 2009).

Neste ínterim, surgem inovações do sistema de produção com a inserção dos pressupostos do taylorismo<sup>1</sup> e do fordismo, que impactaram não apenas a forma de produzir, mas a relação entre o homem e o trabalho, revolucionando a estrutura social e econômica de uma época. Vale destacar, que as relações de trabalho nesta fase, persistem conflituosas, escravistas, com jornadas de trabalho extenuantes e pautadas nas desigualdades (AZEVEDO e SOUZA, 2013; HOBESBAWN, 2009).

A terceira fase da revolução industrial tem início em meados do século XX, permanecendo até os dias atuais. Dinâmica, pauta-se precipuamente nas revoluções tecnológicas com o advento da informática, que introduz os computadores, a internet e os mais diversos softwares. Mas tem-se também o avanço das formas suplementares de energia, com o avanço das pesquisas em âmbito radioativo, surgindo então a energia nuclear (CAVALCANTE E SILVA, 2011).

Como já mencionado, as revoluções do mundo do trabalho, a princípio, trouxeram consigo uma intensificação da atividade laboral, com processos altamente mecanizados e fragmentados. Tal realidade se deve aos pressupostos aplicados pelo modelo taylorista-fordista, mas o processo de metamorfose foi contínuo e tal sistema tornou-se inadequado e ineficiente para atender as demandas por maior produtividade e qualidade, emergindo então o modelo toyotista de produção (ANTUNES, 2004a; 2004b; BERNARDO 2004; FRANCA, 2007; LIMA, 2002; NAVARRO, 2004). A grande questão reinante neste processo é até que ponto tais modelos contribuíram na deterioração do trabalhador e sua salubridade física, mental e emocional.

---

<sup>1</sup> A era que antecedeu o taylorismo foi marcada pelo apogeu das indústrias bélicas, ferroviárias e na fabricação de máquinas de escrever Remington. Para as indústrias bélicas era muito importante a fragmentação do produto em partes menores, pois desta forma a troca das peças poderiam ser feitas com maior facilidade. Podemos afirmar que este processo proporcionou a massificação do consumo, pois houve então, o aperfeiçoamento de ferramentas e maquinários. Para efeito de exemplificação deste salto produtivo das indústrias bélicas podemos destacar a Winchester que em 1880, produzia cerca de 26 mil armas, em 1890, passou a produzir 164 mil, alcançando em 1904 a marca produtiva de 225 mil armas (HELOANI, 2003).

## 2.1. O ADVENTO DO SISTEMA TAYLORISTA FORDISTA DE PRODUÇÃO E SEU IMPACTO PARA O MUNDO DO TRABALHO

O ideário taylorista desenvolveu-se num contexto econômico capitalista monopolista, ou seja, num período onde a acumulação do capital imperava soberanamente, intensificando-se assim o trabalho e a produção. Este período configura-se com o aumento do desemprego e diminuição dos salários, é marcado pela mais-valia relativa, que segundo Marx (2006), caracteriza-se quando há um processo intensificado do maquinário, gerando uma aceleração do ritmo das atividades e diminuição do número de trabalhadores (BORGES e YAMAMOTO, 2004).

O processo de inserção de máquinas e ferramentas nas atividades laborais a fim de aumentar a produtividade das empresas, acabou gerando a desqualificação do trabalhador, o que por sua vez, só alimentou o já existente conflito entre o capital e o trabalho.

Numa tentativa de conter este conflito, Taylor lança mão do discurso de cooperação entre o trabalho e o capital, afirmando inclusive que estes se fortalecem e prosperam quando cooperam entre si, porém a configuração política e econômica da época não estava propícia para tal ideia e a recessão americana veio demonstrar isto, pois eclodiram várias greves no seio norte americano, consolidando-se como marco deste conflito, o movimento das *trade unions* (associação dos empregados das fábricas), em 1966, que reivindicavam o direito a jornada de 8 horas diárias (HELOANI, 2003).

Os princípios tayloristas não eram bem vistos desde aquela época, pois aceleraram a desestabilização dos trabalhadores de ofício. Mas apesar de ser altamente criticado e apontado como um sistema desumano e explorador, segundo Heloani (2003), o taylorismo foi o sustentáculo do poderio econômico dos norte-americanos no século XX, pois foi através da divisão do trabalho que as indústrias se aprimoraram.

Os preceitos tayloristas tiveram sua base em ideias conteanas, que apregoam que a conquista do progresso só se dá mediante a ordem, e a ordem só acontece quando há subordinação da prática à teoria. Desta forma não podemos

estranhar a supervalorização dada por Taylor à hierarquia, à disciplina e ao controle por parte dos detentores do poder, haja vista que “saber é poder”. Outra ideia de Conte apropriada por Taylor é a do sujeito absolutamente racional, que é capaz de fazer uma opção conhecendo todas as possibilidades de ações e suas consequências. Como exemplo desta premissa temos o *homo economicus*, que toma todas as suas decisões e planeja suas ações pautadas em valores econômicos (HELOANI, 2003).

Esse sujeito “racional” munido de cronômetro e prancheta e instrumentos científicos da época, registrava e analisava tempos e movimentos dos operários em seu trabalho. Por esse estudo Taylor pretende conseguir o maior rendimento sem comprometer em demasia a saúde do trabalhador. É o capital que reconhece a fisiologia do trabalho – sua saúde se o operário reconhecer a fisiologia do capital -, continuidade e eficiência na produção (TAYLOR 1085, p.51 *apud* HELOANI, 2003, p.26).

A partir de tal leitura pode-se perceber que em momento algum houve a preocupação com o trabalhador e sim com a maximização dos lucros, de modo tal, que condicionou-se acreditar que a natureza humana é movida apenas pelo interesse monetário, desconsiderando outros aspectos motivadores e impulsionadores da ação antrópica.

Diante da necessidade em atender as demandas de maior produtividade e eficiência produtiva ditada pelo capital Taylor criou a Administração Científica, através da qual percebeu que poderia aumentar e melhorar a produção se conseguisse identificar a melhor maneira de executar uma tarefa, alcançando o máximo de eficiência. Desta forma ele propôs a Organização Científica do Trabalho (OCT), método científico que almejava a eficiência produtiva organizacional e afirmava que esta só seria alcançada com uma rígida rotinização e especialização do trabalho de forma que houvesse a mínima interferência humana no processo produtivo, sendo a forma de trabalho *one best way* o único caminho, pois implicaria em otimização do tempo e dos movimentos (AZEVEDO e SOUZA, 2013; BRYM et al, 2008)

Com esta proposta, Taylor destacava aqueles que planejavam daqueles que executavam, porém para alguns trabalhadores ficava a impressão de participarem do processo, ou seja, participavam dos resultados, mesmo não participando da elaboração do processo e das decisões que acarretariam numa maior eficiência produtiva. A relação no sistema taylorista caracteriza-se por uma

aparente colaboração entre capital e trabalho, o que implica em dizer que para o trabalhador só bastava oferecer a sua força de trabalho, obedecendo às determinações da gerência que seriam recompensados com salários mais altos, uma verdadeira antítese à luta de classes marxista (HELOANI, 2003).

Vários autores, dentre eles Braverman (1987), Coriat (1982), Edwards (1979) e Bettler (1982), afirmam que o taylorismo foi uma alternativa encontrada pelos capitalistas/empresários para aprofundar o controle sobre o processo de trabalho. Além disso, destacam-no como uma metodologia para transferência de conhecimento sobre o processo do chão de fábrica para a gerência. Estes mesmos autores destacam ainda que falta ao taylorismo um embasamento científico, principalmente no tocante a psicologia do trabalho (ZILBOVICIUS, 1999).

A administração científica teve um papel fundamental para a organização do trabalho, pois foi ela a lançar o primeiro olhar sobre a perspectiva da atividade de gestão, de engenharia dos processos de produção e do trabalho. De acordo com Zilbovicius (1999, p.106), “esse modelo se caracteriza pela fusão entre a abordagem e a metodologia das ciências exatas e determinados pressupostos básicos, que já predominavam na área do *management*, mesmo antes da formulação da Administração Científica”.

Várias são as críticas realizadas ao modelo administrativo produtivo preconizado por Taylor, entretanto várias contra críticas são apresentadas, e são justamente estas ideias contraditórias que veremos a seguir.

Para Oliveira (2008), a OCT possui um elevado enfoque nos aspectos relativos à estruturação e execução das tarefas, esquecendo-se do fator humano no processo. A mecanização das tarefas e o seu efeito alienante sobre os trabalhadores é incontestável, contudo, o mesmo destaca que uma reflexão deve ser feita a este respeito, devendo ser considerado que a análise de pessoas é algo relativo e que portanto, devem existir estruturas onde possa ser discutido e aprimorado tarefas e a atuação das pessoas. Desta forma, tendo por base tal afirmação, devemos considerar segundo ele, que “a elevada estruturação das tarefas mesmo que com critérios e parâmetros questionáveis, auxiliou as Organizações a se prepararem, de uma forma mais adequada para serem verdadeiros laboratórios da administração” (OLIVEIRA, 2008, p. 79).

Oliveira (2008) afirma que é atribuído a esta forma de organização, um quadro de ansiedade ocupacional elevada, devido à busca incessante por maior produtividade, seja individualmente ou por equipe de trabalho, haja vista que visa-se maiores remunerações, benefícios e/ou bonificações. Para alguns otimistas, esta ansiedade ocupacional foi, e o é até hoje, o embrião do empreendedorismo interno.

Vale lembrar que a OCT traz consigo fraquezas perceptíveis, tais como: desqualificação do trabalhador para execução de tarefas que exigem criatividade e elevados índices de especialização, desequilíbrio e inadequação da relação entre produtividade e motivação, aumento das tensões pessoais e sociais, esquecimento do o trabalhador enquanto ser humano, desconsidera os aspectos informais e externos da organização, promovendo um direcionamento à produção subvalorizando aspectos organizacionais, como a área financeira, mercadológica, gestão de negócios e de pessoas. Em verdade, as organizações onde predomina a administração científica, apresentam um desequilíbrio no tratamento das várias atividades que a compõe. Esta visão estreita da máquina organizacional fez com que se produzisse sem critérios e maiores considerações com o mercado ou cliente. (OLIVEIRA, 2008).

Ao enumerar os diversos efeitos que a OCT tem sobre os trabalhadores a lista é extensa, os impactos físicos, mentais, psicológicos, econômicos e sociais são inúmeros, entretanto, apresentar-se-á os mais evidentes e conhecidos, contudo, não menos nocivos conforme Heloani (2003), Lazagna (2002), Lenhari (2001) e Silva (1990).

A proposta de divisão do trabalho e padronização dos movimentos, tornando-os repetitivos e maçantes, transforma o trabalhador em um ser desprovido de anseios e desejos. O que se esperava com a fragmentação das atividades em partes cada vez menores era evitar o cansaço, porém não se pensou que a falta de estímulos psicológicos acabam por ser um dos maiores vilões da fadiga, não só física, como também mental.

O trabalhador de tanto repetir sua atividade dotada de grande monotonia não apenas perde a sua capacidade de reação, como também, torna-se uma presa fácil para os empregadores, pois teme ser demitido e não conseguir uma realocação,



devido a sua limitada atuação. Ou seja, a superespecialização não só compromete o trabalhador no ambiente laboral, mas no âmbito social.

A divisão do trabalho leva a superespecialização que por sua vez estabelece parâmetros de produção como o tempo-padrão, entretanto, quando o operário/trabalhador não consegue adequar-se a esta realidade, é punido com a redução de seu salário, haja vista que a remuneração é feita com base na produção.

Então, ao fim de todo este ciclo, o que temos são trabalhadores desumanizados, subservientes e desrespeitados por si e pelo conjunto que ainda o vê como apenas mais um elemento da engrenagem laboral, motivados apenas pela ambição e necessidades de ganhos financeiros maiores, desprovidos de qualquer desejos e aspirações na vida e na carreira. Mas o fato é que após a rotinização extrema e a falta de estímulos o trabalhador acaba sentindo-se realmente 'a coisa' que tanto buscaram transformá-lo. Está alienado, com déficit de raciocínio e sendo controlado, o objeto perfeito para a manipulação organizacional, a idealização do tipo bovino instaurado por Taylor (SILVA, 1990; LENHARI, 2001).

O taylorismo foi aproveitado e aperfeiçoado por Ford, que por sua vez ampliou o conceito de produção em massa, utilizando um ritmo acelerado de trabalho contínuo e altamente especializado, que denominou-se de linha de produção ou produção em série (AZEVEDO e SOUZA, 2013; HELOANI, 2003; SILVA, 1990).

O taylorismo enquanto filosofia social e a forma de produção fordista pregavam a massificação da produção, afirmando que as nações deveriam seguir o caminho da industrialização, mas o *crash* da bolsa acabou por desencadear a crise da superprodução nas empresas. As organizações com índices cada vez mais elevados de produção devido a intensificação da tecnologia, trabalhavam com o menor número de funcionários possível, o que acarretava a concentração de renda, induzindo portanto o desemprego. Com a explosão da bolha financeira, percebeu-se então que o mercado não possuía compradores para tudo que havia sido e estava sendo produzido (HELOANI, 2003; LAZAGNA, 2002; LENHARI, 2001; SILVA, 1990).

O sistema taylorista-fordista de produção começa então dar os primeiros sinais de enfraquecimento, começando de fato a sua crise em 1950, devido à concorrência internacional, haja vista que até o fim da segunda guerra, os EUA eram

a única potência, dominando e abastecendo o mercado mundial, entretanto, com o advento do Plano Marshall, a Europa começa a se reconstruir e torna-se competitiva, bem como há indícios de reestruturação da indústria japonesa (HELOANI, 2003; LAZAGNA, 2002; LENHARI, 2001; SILVA, 1990).

Com esta ameaça, crescem as importações e o que se vê nos EUA, é um grande déficit comercial e altas taxas tributárias, o que faz então que os empresários repensem a lógica fordista de repassar aos trabalhadores os ganhos da produtividade nos salários (HELOANI, 2003; LAZAGNA, 2002; LENHARI, 2001; SILVA, 1990).

Em 1958 é desencadeada uma recessão, com o objetivo de reorganizar o parque fabril. Mas o processo de declive do fordismo continua nos anos subsequentes, 1960, 1970 e de acordo com Heloani (2003), esta não foi mais uma crise de superprodução, mas sim de sublucratividade.

A queda da taxa de lucro foi uma consequência, em parte, dos acordos capital-trabalho conquistados no pós segunda guerra, bem como a intensificação dos movimentos sociais. Tudo isso acabou por gerar uma diminuição na produtividade do capital e um processo de atomização do capital financeiro em relação ao produtivo, ou seja, a crise fordista deu-se então em razão de uma crise estrutural do capital (HELOANI, 2003).

Como verificou-se, a produtividade de alguns setores da economia caiu, bem como a aceleração da economia, há um crescimento no déficit comercial norte-americano e a competitividade continua a crescer, posto que os países Europeus e o Japão começam a se reerguer no pós segunda guerra, o que faz com que os EUA reaja pressionando o nível de emprego e os salários (ANTUNES 2004a; 2004b; HELOANI, 2003).

Tais acontecimentos justificam então, um novo projeto de racionalização da produção ou seja uma re-taylorização, que inclua o aumento do ritmo de trabalho e disciplina, redução de custos e salários e incorporação de novas tecnologias (HELOANI, 2003).

Na década de 1970, a pressão do capital sobre o trabalho continua, buscando-se então a redução dos salários, como forma de compensação às excessivas concessões salariais das décadas de 1950 e 1960. Uma nova política

econômica é então adotada e com ela a desindexação salarial – cujo objetivo é segurar a inflação e tornar a economia mais competitiva – fruto do governo Nixon (HELOANI, 2003; LAZAGNA, 2002; LENHARI, 2001; SILVA, 1990).

O contexto inflacionário em que se encontravam os EUA, devido à guerra do Vietnã, fez com que muitos países adotassem em grande escala, tecnologias intensificadoras de trabalho, o que provocou reações como lutas sociais prolongadas entre 1968 e 1974. Mas foi entre 1974 e 1975 que o taylorismo-fordismo deu seus últimos suspiros, sucumbindo à crise gerada pelo petróleo, que acabou por comprometer o item essencial da equação fordista “investir para aumentar a produtividade e repassá-la aos salários” (HELOANI, 2003, p.94).

Com a queda da produção industrial os EUA e demais países europeus, procedem modificações na estrutura macroeconômica, importando produtos de países como o Japão e exportando plantas industriais para nações em desenvolvimento. Emerge neste contexto, uma nova proposta de modelo produtivo, o Toyotismo, que traz como característica principal a reestruturação produtiva e, por conseguinte, a econômica, à medida que passa a adotar novas formas de produzir e organizar, com adoção de sistemas flexíveis como o *just in time* e o *kanban*, além de programas de qualidade total, visto que segundo, Navarro (2004), este modelo constitui-se em forma de organização e trabalho cujo a finalidade é combinar as exigências e demandas por qualidade e quantidade, tendo como plano de fundo, a concepção da polivalência dos trabalhadores, rotação de tarefas e trabalho em equipe, contrapondo-se então, à proposta taylorista-fordista da especialização. O toyotismo não mudou de fato as relações de trabalho, mas alterou a organização, de modo que questiona-se, quem penalizou mais o trabalhador ao longo dos tempos, o alienante e especializado ou o multifacetado e “desespecializado”.

## 2.2. O TRABALHO NO MODELO DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL, A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E OS INDÍCIOS DE PRECARIZAÇÃO

O modelo flexível ao contrário do taylorismo-fordismo que surgiu em momento de crescimento econômico, emerge justamente quando há um decréscimo

da demanda, associada à necessidade de diversificação da produção. Destaca-se ainda que o toyotismo traz consigo a inovação propiciada pela automação, processo no qual é permitido que o trabalhador atue em mais de uma máquina, apenas supervisionando-as, não sendo necessária uma interação direta máquina-operário, fato que supera a marca do modelo anterior (taylorismo-fordismo), cuja premissa apoiava-se na ideia de um trabalhador por máquina (OLIVEIRA, 2004; PINTO, 2007).

A realidade acima descrita permitiu que se implantasse nas plantas industriais a prática de se ter, não somente um trabalhador para várias máquinas, como também diversificar a natureza e finalidade destas, permitindo ao trabalhador concentrar em um mesmo local de trabalho diversas funções, o que caracterizou-se chamar de multifuncionalidade ou polivalência (OLIVEIRA, 2004; PINTO, 2007).

Fato é que contraditando o taylorismo-fordismo, que buscou retirar do trabalhador o conhecimento de sua tarefa, tornando-o cada vez mais especializado e fragmentado, o toyotismo buscou proporcionar-lhe o maior conhecimento possível, desespecializando-o, tornando-o então tão vulnerável quanto antes, ou seja, mesmo em lados opostos, os modelos buscavam a mesma coisa, a intensificação do trabalho, uma maior produção e maior capacidade de controle sobre o trabalhador (PINTO, 2007).

Segundo Oliveira (2004), a forma de organização instaurada pelo toyotismo se alicerça na redução constante do coletivo de trabalho de modo tal, que a trajetória de sua consolidação foi marcada por inúmeras tentativas de potencialização da produção, através do maior rendimento do trabalho vivo, para tanto, foi investido maciçamente em aperfeiçoamento dos maquinários e níveis cada vez mais elevados de automação, fato ao qual o autor sinaliza como provocador de elevação do desgaste da força de trabalho em níveis desumanos. Pinto (2007), afirma que neste processo instaura-se a gerência pelo estresse, na qual o trabalhador se vê vigiado todo o tempo e por tal motivo sente-se (e é) cobrado por supervisores e pela própria equipe de trabalho.

O toyotismo traz consigo ainda a fragmentação espacial da produção, à medida que incorpora países ou regiões periféricas de forma que a empresa contratante coordena as subcontratadas, sem que com isso, a primeira tenha o ônus

com a gestão da mão de obra. Em verdade, a empresa centro do processo dirige seus esforços no desenvolvimento de tecnologias e qualificação de pessoal, enquanto nas terceiras, há a predominância da precariedade das relações de trabalho o que implica afirmar que a exploração da força de trabalho se dá de dispareas formas, tais quais baixos salários, perda ou minimização de direitos sociais, dentre outros (LIMA, 2002).

A flexibilização do trabalho proposta pelo modelo japonês de produção caracteriza-se também pela ressignificação dos espaços produtivos, ou seja, as unidades produtivas deixam de ocupar lugares tradicionais com mão de obras já treinadas, para se realocarem em locais antes marginalizados, buscando então o barateamento dos custos vinculados ao trabalho. Há portanto a centralização das unidades decisórias em países desenvolvidos, nas cidades globais, onde se localiza a mão de obra qualificada. Os demais espaços (geralmente países emergentes) são povoados por trabalhadores pouco qualificados que ocupam-se do trabalho produtivo em seu sentido mais restrito e intenso (ANTUNES, 2004a; LIMA, 2002; NAVARRO, 2004).

Na busca por países periféricos para instalarem as novas unidades produtivas, é instaurada a guerra fiscal, que consiste nos atrativos que cada localidade oferece para as multinacionais, isto inclui renúncia fiscal, fornecimento de infra estrutura, subsídio de preços (tarifa de água e energia), montagem da fábrica e até mesmo o pagamento de salários dos trabalhadores por um período de tempo (LIMA, 2002).

Estas características são fortes em todos os setores, mas nas indústrias automobilísticas e de calçados elas mostraram-se mais evidentes, ao ser percebido a inserção da automação, robôs, alterações de layout produtivo, alterações organizacionais<sup>2</sup> e criação de novas instalações para as fábricas com dimensões reduzidas com vistas na estruturação baseada em células (ANTUNES, 2004a; LIMA, 2002; NAVARRO, 2004; OLIVEIRA, 2004).

Desta forma, é certo afirmar que o cenário torna-se cada vez mais adverso para o trabalhador que sofre as consequências da intensificação do ritmo do

---

<sup>2</sup> Com maior desverticalização e maior investimento em horizontalização, houve o enxugamento dos níveis hierárquicos nas organizações.

trabalho, mas também do desemprego, submetendo-se coercitivamente ou consensualmente a tal realidade. A precarização mesmo no Japão já tornara-se uma realidade e as alterações em legislações foram feitas de forma que o país se adequasse ao modelo, porém, este não se deteve ao limiares orientais como já mencionado, difundiu-se pelo mundo, adentrou principalmente os países em vias de expansão e como tal alcançou o Brasil.

Para Antunes (2004a), grandes foram as transformações ocorridas no mundo do trabalho em âmbito brasileiro, principalmente no período da década de 90, quando práticas neoliberais acabaram por provocar desregulamentação na esfera sociopolítica, isto sem mencionar as transformações sócio técnicas no universo produtivo, que promoveram a reformulação da divisão do trabalho, o que implica em transformações na organização sindical e reterritorialização da produção.

Lima (2002) afirma que o padrão neoliberal instaurado, bem como a abertura do mercado e o processo de mundialização ou globalização, marcaram o surgimento de um novo padrão de desenvolvimento do capital, pois neste contexto emerge o modelo de acumulação flexível, que instaura uma nova relação entre o trabalho e capital, sendo destacadas características como, maior participação operária no processo de trabalho, enxugamento dos custos e polivalência funcional, o que motivou o surgimento de um novo perfil de trabalhador.

O padrão de acumulação industrial imposto pelo capitalismo brasileiro em meados da década de 50 e, especialmente, no pós-golpe de 64, impôs uma dinâmica que pautou-se no processo de super exploração da força de trabalho, processo esse que articulou três fatores: baixos salários, extensas jornadas e forte intensidade no ritmo de trabalho (ANTUNES, 2004a; NAVARRO, 2004).

Por volta dos anos de 1980, o sistema produtivo brasileiro passou pelas primeiras alterações, embora em ritmo mais lento que os demais países, onde o capitalismo estava avançado, a reestruturação produtiva dava sinais, o que implica afirmar que os padrões tecnológicos e organizacionais foram afetados. Desta forma, observou-se uma nova proposta de organização social, bem como ampliação da informatização produtiva com adoção de sistemas provenientes do modelo flexível, tais quais o *Just in time*, a produção baseada em *team work* (trabalho em equipe), programas de qualidade total e *lean production*. Neste ínterim, começam a emergir

ações que propunham o envolvimento dos trabalhadores com a empresa, a reengenharia, a prática do *downsizing*<sup>3</sup> e a externalização da produção por meio da subcontratação ou terceirização, inaugura-se deste modo, uma nova forma de precarizar o trabalho (LIMA, 2002; ANTUNES, 2004a; 2004b).

Pode ser apontado ainda neste período o início da liofilização organizacional com base em três aspectos: a) busca pelas empresas brasileiras por inserção no mercado internacional, o que demanda uma maior capacidade competitiva; b) adoção de padrões toyotistas e formas flexíveis de acumulação por empresas transnacionais subsidiárias no Brasil e c) maior necessidade das empresas nacionais organizarem-se sindicalmente (ANTUNES, 2004a).

A reestruturação produtiva se instaura então em 1980 e se caracteriza principalmente pela redução de postos trabalho. A elevação da necessidade de produção foi marcada pela reorganização da mesma através da diminuição do contingente de trabalhadores e intensificação da jornada de trabalho, porém, somente em 1990, é que a reestruturação produtiva alcança seu apogeu no Brasil, com a implantação dos ideários oriundos da acumulação flexível (LIMA 2002, ANTUNES, 2004a; 2004b).

Observa-se neste período também, o aumento da subcontratação e terceirizações da força laboral com realocação industrial proveniente da descentralização produtiva, acentuando-se assim, a superexploração do trabalho.

O processo de terceirização fortalecido pelo modelo flexível de produção, representa ganhos produtivos com redução da força de trabalho empregada, visto que há nesta forma de produção um elevado processo de mecanização. Para Lima (2002), são realidades cada vez mais constantes na flexibilização produtiva, o trabalho subcontratado, informal ou em tempo parcial, para ele, “o novo na precarização do trabalho estaria na perda de direitos e uma espécie de retorno ao capitalismo original, com a predominância de um darwinismo social como ideologia” (LIMA, 2002, p.21). Com isto ele afirma que nestes novos tempos revisitamos a ideia de que apenas os melhores sobreviverão e se manterão no mercado, sendo o trabalhador o único responsável por sua empregabilidade, cabendo a ele então buscá-la.

---

<sup>3</sup> Corte dos trabalhadores desde o chão de fábrica até a gerência.

Segundo Navarro (2004), com a abertura do mercado nacional à concorrência internacional, a demanda por produtos mais variados e com maior qualidade tornou-se proeminente. Associado a isto, tem-se as políticas recessivas de cunho liberal que fez com que as empresas adotassem profundas mudanças em seus processos produtivos. Tais mudanças tinham por máxima elevar a produtividade, com melhoria da qualidade do produto ou serviço e redução dos custos. Estas medidas geraram a intensificação do trabalho, redução dos postos de trabalho, com conseqüente aumento da informalidade, e aviltamento dos salários. Este quadro aponta para a precarização nas condições e relações de trabalho para a sociedade brasileira.

Vale destacar que no Brasil, a realidade do subemprego, desemprego e trabalho informal sempre fizeram parte do cenário do mundo do trabalho e suas precárias relações de trabalho até mesmo antes do processo de reestruturação.

Pode-se afirmar, por fim, que as mudanças instauradas na reestruturação produtiva, apoiaram-se no toyotismo. Segundo Navarro (2004), este constitui-se em forma de organização e trabalho, cujo a finalidade é combinar as exigências e demandas por qualidade e quantidade. É através da concepção de polivalência, rotação de tarefas e trabalho em equipe, que contrapõe a proposta de especialização do taylorismo, com uma produção enxuta.

Não se pode afirmar que o processo iniciado na década de 90 está consolidado, em verdade, é uma metamorfose constante, pois a busca pela concreção do capitalismo também o é, de modo que vivenciamos um período marcado pela mundialização, transnacionalização e financeirização dos capitais, que por certo reconfiguram o sistema produtivo industrial e de serviço constantemente (NAVARRO, 2004).

Diante do exposto, percebe-se que os modelos de produção ao longo dos tempos foi alterado, mas a exploração do trabalhador persistiu, foram modificados em alguns momentos apenas os mecanismos utilizados para tal, mas os impactos à integridade física, emocional e mental fazem-se constantes, no caso do modelo flexível, pode-se afirmar segundo Pinto (2007), que o trabalhador tornou-se multitarefa e como tal sobrecarregado, sempre tendo que adaptar-se a uma nova realidade, uma nova atividade e isto atingiu a sua capacidade de interação social,



bem como sua habilidade de refletir sobre sua condição social e até mesmo o ambiente de trabalho.

Neste espaço não há repetições e monotonia, mas permanece a alienação, há o sabotamento do sujeito tal qual no período taylorista-fordista, com a diferença que neste modelo não há possibilidades de 'divagação', lhes é retirada a capacidade de agir e reagir, pois agora lhes falta tempo, as demandas são muitas, de modo que o problema ao invés de ser estancado, vê-se ampliado, pois o trabalhador tem sua integridade física, emocional e mental ainda mais usurpada, passamos então da era dos problemas de ordem predominantemente física, para os de fundo emocional, que por muitas vezes apresentam-se de modo psicossomático, tem-se o esgotamento do ser em seu modo mais amplo.

### 3. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: UM RESGATE CONCEITUAL, HISTÓRICO E SOCIECONÔMICO

Este capítulo tem por finalidade apresentar a temática da segurança no trabalho, as principais estatísticas de acidentes, adoecimento, mortes e incapacidades geradas pela atividade laboral no Brasil. Não obstante, realiza uma breve imersão na história da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) no país, tendo por plano de fundo a conjuntura socioeconômica e política da época, trazendo à baila, a temática da cultura da segurança laboral e sua relevância para os empreendimentos.

Ao realizar um breve histórico sobre a evolução da temática da saúde e segurança laboral ao longo dos tempos, percebe-se que a preocupação com esta temática remonta tempos muito antigos. Segundo Mattos e Másculo (2011), o estabelecimento de uma correlação entre trabalho e o processo de saúde e doença podem ser encontrados nos papiros egípcios, no Império babilônico e escritos greco-romanos.

No Egito podem ser apontados registros do ano de 2360 a.C, a exemplo do Papiro de Seler II<sup>4</sup> e o Papiro Anastasi V<sup>5</sup>. Em seu apogeu, o Império babilônico cria no século IX a.C o Código Hamurabi<sup>6</sup>, mas uma ressalva se faz necessária, a civilização greco-romana não considerava o estudo da saúde e segurança laboral relevante, visto que eram os escravos a realizarem as atividades e, portanto, seriam eles a serem cometidos por acidentes e doenças desta natureza.

Em tempos mais modernos, pode-se apontar vários acontecimentos apontados por Fisher (2005), Boschetii (2008), Gonçalves Filho (2011), Mattos e Másculo (2011), Azevedo e Souza (2013), dentre os quais pode-se destacar o lançamento de um livro sobre a temática em 1700 e edição de dispositivos legais que regulavam desde a carga horária de trabalho diária, condições deste, até o tratamento dispensado aos trabalhadores em casos de doenças e acidentes.

---

<sup>4</sup> Este papiro versava sobre o trabalho e os riscos inerentes a ele.

<sup>5</sup> Conhecido por Sátira dos Ofícios, este documento data de 1800 a.C e descreve problemas de insalubridade, periculosidade e penosidade nas profissões.

<sup>6</sup> O Código Hamurabi data de 1750 a.C nele podem ser encontrados 281 artigos que abordam a questão do trabalho, propriedade e escravidão. O artigo concernente à responsabilidade profissional sentença com pena de morte o arquiteto que porventura que construa uma casa que desmorone ou cause a morte de pessoas.

### 3.1. ASPECTOS SOCIAIS E POLÍTICOS DA SEGURANÇA NO TRABALHO NO BRASIL

Segundo Boschettii (2008), a partir da década de 30, houve uma intensificação da intervenção do Estado brasileiro no que concerne à regulação das relações de trabalho e na área social. A exemplo são citadas as Caixas de Aposentadorias e Pensões que se somaram aos Institutos de Aposentadorias e Pensões criados, regulamentados e controlados pelo Estado. Desta forma, pode-se afirmar que a intervenção estatal na regulamentação das relações de trabalho em nosso país ocorreu de forma tardia. Antes da intervenção estatal na década de 30, a primeira legislação que tratava de aspectos trabalhistas e sociais, destinava-se às situações de trabalho específicas e às categorias bem definidas.

No que concerne à lei sobre acidentes, Boschettii (2008) destaca que é a que melhor exprime a morosidade e resistência da intervenção estatal nas relações trabalhistas, pois foram necessários 13 anos de discussão entre a submissão da proposta em 1904 e a aprovação da lei 3.724, que só viria a ser aprovada em 15 de janeiro de 1919. Tal lei foi considerada restrita, pois considerava a prática de indenização por acidentes um privilégio e não um direito inerente aos riscos derivados da ação laboral, além disso, à medida que apontava os acidentes como naturais da prática de trabalho, retirava do empregador a responsabilidade pela cobertura do acidente. Diante da situação configurada, os trabalhadores eram obrigados a abrir ações judiciais, solicitando investigação policial, a fim de que fosse comprovada a responsabilidade do empregador, processo moroso que poderia perdurar por anos.

Os anos 30 podem ser apontados como um divisor de água para a história econômica social e política do Brasil. Neste cenário, tem-se como líder Getúlio Vargas que presidiu o país por 15 anos (1930 - 1945), quando então, foi derrubado por meio de um golpe arquitetado por seu então Ministro do Exército. O fato é que neste período o país apresentou uma forte emergência legislativa no tocante às questões sociais e trabalhistas, que reverberaram numa profunda transformação da estrutura econômica e social do país (BOSCHETTII, 2008).

Em fevereiro de 1931, foi criado o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (em apenas três meses de governo). A criação deste Ministério serviu como mola propulsora para diversas mudanças que ainda estavam por vir, segundo Boschettii (2008), foram elas: a) Suspensão do projeto de 1926, que assegurava 15 dias de férias remuneradas. A partir daí, estabeleceu-se a estruturação de uma nova lei em 1931; b) Promulgação do código de menores em novembro de 1932, que dentre outras coisas, estabelecia a idade de 14 anos como a mínima para o trabalho, jornada de 8 horas de trabalho e impedia o trabalho dos mesmos no período noturno. Ainda em 1932, estabeleceu-se a jornada de trabalho para o comércio e as indústrias em 8 horas diárias; regulamentou-se o trabalho feminino, vedando o trabalho noturno e estabelecendo condições para o trabalho de gestantes, bem como proibição de discriminação entre os sexos no que tange à remuneração. Neste ano ainda foi criada a Carteira de Trabalho para a área urbana, numa tentativa de regulamentar a relação trabalhador e empregador, a medida que assegurava a obrigatoriedade contratual entre as partes, propiciando os direitos previdenciários aos trabalhadores que, a partir deste documento, teriam como comprovar o tempo de trabalho necessário para aposentadoria; e c) As Caixas de aposentadorias e pensões (CAPs) foram - a partir de 1933 - progressivamente transformadas em Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), não sendo mais constituídos por empresas, mas por segmentos profissionais, perdendo assim o caráter privado para assumir ares público, visto que passou a incorporar em seu financiamento, contribuições do Estado. A partir de 1938 porém, o Estado tomou a decisão de não mais permitir a criação das Caixas e transformar as existentes em IAPs (BOSCHETTI, 2008).

A era Vargas foi marcada por dois modelos de gestão: o democrático reinante entre 1930 e 1937 e o ditatorial, entre novembro de 1937 até outubro de 1945. Malloy (1986 apud BOSCHETTI, 2008), afirma que a partir de 1937, o autoritarismo de Vargas tornou-se explícito, de forma que o Congresso foi dissolvido, sendo proibida a criação e existência de partidos políticos e sindicatos, bem como a deflagração de greves. Este período é, portanto, reconhecido pela fase altamente reguladora do Estado autoritário, onde o executivo teve seus poderes ampliados e a política de integração e controle dos trabalhadores manifesta-se de dispareas formas,

mas a Boschetti (2008), destaca três como referência, sendo a primeira, a interferência direta do Estado nos sindicatos, proporcionada pela lei de sindicalização promulgada em 1931. A partir desta, a criação de um sindicato fica restrita à autorização do Ministério do Trabalho, sendo permitido apenas um sindicato de trabalhadores e outro dos empregadores por município, além disso, o Estado possuía o direito de intervir no processo eleitoral destes, sendo proibida a realização de discussões e debates políticos em seu interior.

O próprio sindicato passou a ser um apêndice do Estado, um verdadeiro instrumento de controle dos trabalhadores. A partir de 1932, apenas os trabalhadores sindicalizados poderiam recorrer a justiça do trabalho; em 1934, um decreto<sup>7</sup> restringiu o direito de férias remuneradas apenas aos trabalhadores sindicalizados; e em 1939, toda e qualquer autonomia sindical foi extinta com o estabelecimento de um estatuto padrão a todos os sindicatos, proporcionando desta forma a perda da capacidade de reivindicação e mobilização política inerente as organizações desta natureza, que passaram a comportar-se como associações de cunho assistencial, recreativo e cultural (BOSCHETTI, 2008).

Conforme apresenta Boschetti (2008), a segunda forma adotada pelo Governo Vargas para controle dos trabalhadores se estabeleceu através da política de regulamentação das profissões, pois somente através deste reconhecimento formal, era que os trabalhadores poderiam adquirir o status de 'trabalhador', 'profissional', lhes sendo garantido o direito à filiação em um IAPs ou uma CAPs, para posterior inserção em um plano de Previdência Social. O terceiro mecanismo de controle, não se afasta muito do segundo, reside justamente na posse do trabalhador da carteira de trabalho profissional, pois esta personificava o trabalhador enquanto 'cidadão detentor de direitos', visto que a posse de uma carteira assinada não apenas indicava ter um emprego fixo, mas garantia o acesso a todos os direitos previdenciários e trabalhistas.

Segundo Boschetti (2008, p. 23-24),

Desse modo a criação dos IAPs pode ser compreendida, ao lado da regulamentação das profissões, da intervenção e controle sobre os sindicatos e da criação da carteira de trabalho, como parte de uma estratégia política e econômica do Estado corporativo autoritário. Em termos

---

<sup>7</sup> Este decreto foi considerado inconstitucional pela CF de 1934, mas a mesma, ao final, de forma contraditória, só reconhecia os trabalhos sindicalizados, transformando a sindicalização obrigatória.

econômicos os IAPs permitiam ao governo acumular fundos de capitalização fundamentais para a política de substituição de importações e de estimulação da indústria. Em termos políticos, o modo de organização segundo categorias profissionais permitia ao mesmo tempo a centralização da gestão e a fragmentação dos trabalhadores. A natureza estatal dos IAPs atribuía ao Estado o papel de sujeito ativo no processo de gestão e decisão não só dos IAPs, mas também das CAPs. E o governo Vargas desempenhou este papel de modo a reforçar o poder de decisão dos representantes governamentais e enfraquecer os representantes dos trabalhadores e empregadores.

Em termos legais houve muitas transformações relacionadas à saúde e segurança em nosso país, contudo, muito ainda precisa ser feito para que estes dispositivos funcionem com a eficiência e eficácia necessária, garantindo qualidade de vida ao trabalhador durante a execução da sua atividade laboral, tendo em vista aspectos preventivos e não apenas remediadores, de forma que torna-se imperativo adoção de medidas que busquem atender as necessidades psicofisiológicas dos trabalhadores, tais como adequação de espaços de trabalho, suas rotinas e carga horária, dentre outros fatores ergonômicos.

### 3.2. AS ESTATÍSTICAS DA SST NO BRASIL

A observância da temática da saúde e segurança no trabalho deve estar presente em todas as organizações, mas percebe-se que esta passa incólume por muitos setores da economia e suas empresas, que presas ao sistema de produção taylorista–fordista e porque não dizer toyotista, relegam o fator humano ao segundo plano, empenhando-se em produzir, de forma desordenada para uma sociedade de consumo cada vez mais exigente.

Fisher (2005) afirma que há uma diferença entre segurança no trabalho e saúde no trabalho, pois dois aspectos as diferenciam. Segurança está relacionada às situações que causam lesões e saúde às que causam doença. A falta de segurança relaciona-se com eventos desencadeadores de acidentes; a saúde foca nas condições de trabalho, a exemplo do *layout* produtivo que pode causar problemas ergonômicos, dentre outros.

A questão da segurança e a prevenção de acidentes são de grande interesse social devido ao fator humano, mas também econômico. Dela Coleta

(1991), Wickens, Gordon e Liu (1998), afirmam que os acidentes e mortes decorrentes da atividade laboral implicam em altos custos para a economia, pois reflete diretamente no PIB da nação (FISHER, 2005).

Em informação apresentada pelo vice-presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), o Sr. Ângelo Fabiano Farias da Costa - em audiência pública interativa promovida pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), em abril de 2016 - foi declarado que o Brasil gasta anualmente R\$ 10 bilhões com indenizações e tratamentos decorrentes de acidentes de trabalho. Tal realidade nos coloca em quarto lugar no ranking mundial de acidentes, fato que leva o Procurador da Advocacia Geral da União - AGU, o Sr. Renato Vieira, à afirmar que estamos 'na rabeira' dos países civilizados.

A reflexão trazida pelo Sr. Ângelo Fabiano Farias da Costa, na audiência do CDH, traz à baila ainda, vários pontos que ampliam a análise de causas promotoras dos elevados índices de acidentes e, por conseguinte, dos custos. Dentre estes, estão a elevada rotatividade de mão de obra, obsolescência e inadequação de maquinários e o excesso de jornada. Ele destaca também a deficiência na atuação do Estado, por conta das restrições e cortes orçamentários, bem como devido ao sucateamento de instituições, dentre as quais destaca o Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. Esta baixa atuação e sucateamento de instituições governamentais acabam por gerar a diminuição da efetividade da fiscalização em prol do cumprimento das normas de proteção. E mais, segundo ele, os elevados índices de acidentes são uma chaga social que só poderá ser superada com a adoção de uma cultura de segurança, por parte de empregadores, trabalhadores e toda a sociedade, somente através de adoção de práticas preventivas poderemos vencer o que para ele constitui-se em uma guerra invisível.

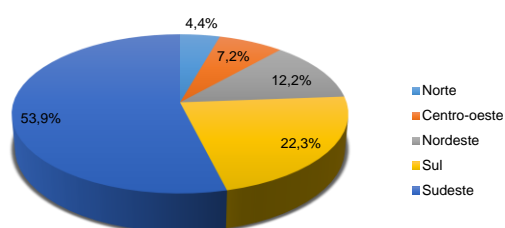
A adoção de uma cultura de prevenção pelos empregadores, trabalhadores e sociedade é fundamental para a redução dos acidentes de trabalho no Brasil. [...] Os acidentes do trabalho são uma chaga social. Esse é um momento de reflexão da sociedade. Precisamos cada dia mais conscientizar a população dos males que trazem para a sociedade. Estamos vivenciando uma guerra invisível. Os números não diminuem (COSTA, 2016).

Segundo dados do AEPS, registrou-se, no Brasil, em 2014, 704.136 acidentes do trabalho, enquanto em 2013 foram registrados 725.664. Em 2014

foram 427.939 acidentes típicos, 115.551 acidentes de trajeto e 15.571 doenças do trabalho. No ano de 2013, foram 434.339 acidentes típicos, 112.182 acidentes de trajeto e 17.182 doenças do trabalho. Houve um leve decréscimo nos índices gerais de acidentes laborais entre 2013 e 2014, bem como na tipificação, com destaque aos acidentes típicos e doenças provenientes da atividade laboral, porém, desde 2012, quando se registra 103.040 casos de acidentes típicos é que pode ser observado o crescimento progressivo nas taxas de acidentes caracterizados como de trajeto.

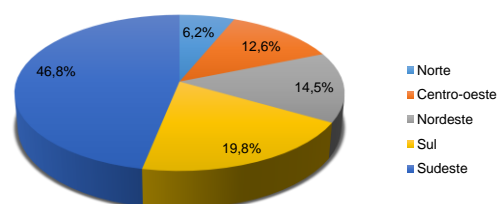
Ao realizar uma análise por região podemos verificar um crescimento assimétrico das estatísticas, a região que apresentou maior índice de vítimas de acidentes laborais foi a região Sudeste e a menor vitimização ficou por conta da região Norte, conforme Gráfico 01. Tal realidade pode ser explicada devido a alta concentração industrial existente, principalmente no estado de São Paulo, estado brasileiro que maior número de vítimas registrou ao longo dos anos. Semelhante situação se configura ao observar-se os índices de taxa de mortalidade conforma apresentado no gráfico 02.

**Gráfico 01: Distribuição de acidentes em 2014**



Fonte: AEPS (2014)

**Gráfico 02: Distribuição de óbitos em 2014**

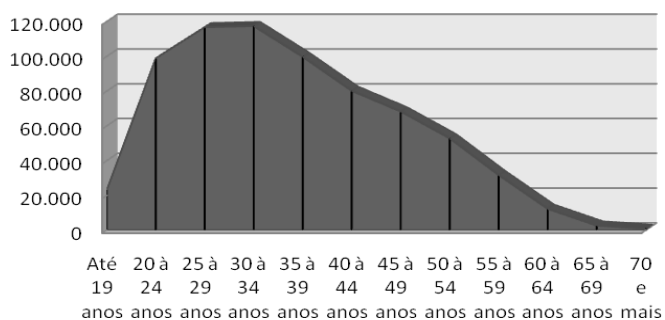


Fonte: AEPS (2014)

Com relação à faixa etária de maior risco para ocorrência de acidentes, pôde ser vislumbrado através dos dados apresentados, uma predominância entre os mais jovens, na faixa dos 20 e 39 anos, quando então começa a acentuar-se a queda na curva, conforme apresenta o gráfico 03.



**Gráfico 03: Índices de acidentes ocorridos em 2014 por faixa etária.**



**Fonte: AEPS (2014)**

Fisher (2005) traz relevante observação quanto a este fato ao afirmar que, embora limitada, a teoria da propensão de acidentes<sup>8</sup> é realística, afirmando inclusive que, de acordo com os estudos, os jovens<sup>9</sup> serão os que apresentarão maior propensão a acidentar-se, fato oriundo de diversas causas, tais quais falta de experiência, atenção, disciplina, presença da impulsividade e orgulho, que os fazem crer que são mais capazes e por isso acabam expondo-se a riscos desnecessários, por não julgá-los.

Com base nesta informação e confronto com os dados apresentados pelo AEPS (2014), bem como nas edições anteriores, faz-se necessário refletir sobre a necessidade de se incutir no trabalhador, desde a sua entrada no mercado de trabalho, a questão da preservação da sua integridade física e mental, trazendo-lhe noções de higiene e segurança laboral, e desta forma, estaremos investindo numa cultura da SST que perdure, por ter sido trabalhada e inserida como fator natural, pois estar-se-á alcançando o trabalhador sem os vícios da atividade que adquire ao longo da vida.

Esse posicionamento também é defendido pelo projeto 109.000.01-001 - ABNT/CEE-109 publicado em janeiro de 2010. Tal documento explicita que:

Muitas organizações realizam “diagnósticos” ou “auditorias” para avaliar o respectivo desempenho em SST. Estes diagnósticos e auditorias podem,

<sup>8</sup> A accident liability theory foi apresentada por Cresswell e Frogat em 1963, e afirmava que todos apresentam maior propensão ao acidente em determinados periodos da vida.

<sup>9</sup> O estudo aponta que as pessoas com faixa etária entre 50 e 60 anos também apresentam elevada propensão a sofrerem acidentes, porém esta é inferior a dos jovens, além disso as causas são distintas e estão relacionadas ao desgaste físico ao qual todo ser humano enfrenta. As causas apontadas para esta realidade relaciona-se, portanto, a deterioração da habilidade motora, sensorial e queda da agilidade mental.

por si só, não ser suficientes para dar à organização a garantia que o respectivo desempenho não só cumpre como continuará a cumprir os correspondentes requisitos legais, técnicos e de política. Para serem eficazes tem de ser realizados no quadro de um SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO- SGSST, estruturado e integrado na organização. [...] O nível do detalhe e a complexidade do SISTEMA DE GESTÃO DE SST, a extensão da documentação e os recursos a ele atribuídos dependem de um conjunto de fatores tais como o porte do sistema, a dimensão da organização e a natureza das suas atividades, produtos e serviços, e a cultura organizacional. Tal pode ser caso, em particular para as pequenas e medias empresas (ABNT, 2010, p.10-11).

Diferentes organizações de diferentes portes podem implementar um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST), tal implementação permite controlar os riscos da SST e melhorar desempenho organizacional. Não há, mesmo na norma, critérios específicos de desempenho da SST, nem especificações detalhadas para um projeto de um sistema de gestão. Entretanto, são apresentados requisitos mínimos. A norma indica que a organização, que deseja ter um SGSST, tenha como requisitos: a) estabelecer um sistema de gestão da SST para eliminar ou minimizar os riscos para os trabalhadores e outras partes interessadas que possam estar expostos aos riscos da SST associados às suas respectivas atividades; b) implementar, manter e melhorar continuamente um sistema de gestão da SST; c) assegurar-se da conformidade com a sua política da SST (ABNT, 2010).

Segundo a ABNT (2010) um sistema de gestão da SST deve: incluir a participação dos trabalhadores na sua elaboração; assegurar que a alta administração, garanta a participação dos trabalhadores nos assuntos pertinentes a SST no âmbito da organização; ter uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); dispor do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT); assegurar o controle social, ou seja, assegurar o acesso das Partes Interessadas aos resultados das ações da Gestão de SST estabelecidas pela Organização; ter política de SST; explicitar os objetivos gerais; cuidar do planeamento, da execução e do monitoramento do sistema; e assegurar sua continua adequação, suficiência e eficácia, o que inclui a avaliação de oportunidades de melhoria e a necessidade de alterações no SGSST.

Um SGSST para minimizar os impactos do trabalho em relação aos trabalhadores, reduzindo acidentes e adoecimento deve discutir os aspectos ergonômicos, os desgastes mentais e suas consequências, a qualidade do ambiente laboral e a cultura organizacional relacionada aos aspectos de segurança.

Destaca-se ainda que os empreendimentos devem estar atentos para o cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) relacionadas a sua área de atuação, sendo indicado como controle mínimos o reconhecimento e implantação das mesmas. Segundo a NR1, que trata das disposições gerais, as normas regulamentadoras, constituem-se em um conjunto de requisitos e procedimentos relativos à segurança e medicina do trabalho, sendo sua observância obrigatória às empresas privadas, públicas e órgãos do governo que possuam quadro funcional regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Atualmente o Brasil possui 36 NRs, sendo destacadas como arcabouço do estudo realizado as seguintes: a) NR 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT); b) NR 5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); c) NR6 - Equipamento de Proteção Individual (EPI); d) NR 7 – Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); e) NR 9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e NR 17- Ergonomia.

### 3.3 ASPECTOS ERGONÔMICOS NA ADAPTAÇÃO DO TRABALHO AO HOMEM

A ergonomia enquanto ciência surgiu em 1948, ao término da segunda guerra mundial com a criação da *Research Ergonomics Society* – primeira sociedade de ergonomia, porém o seu apogeu se deu com o trabalho integrado de profissionais como psicólogos, engenheiros e fisiologistas no intuito de remodelaram o *cockpit* (cabine de pilotagem) dos aviões caça ingleses, o que lhe deu possibilidade de adentrar o mundo industrial. Ressalta-se, porém, que segundo Azevedo e Souza (2013), o termo já havia sido utilizado desde 1857 pelo polonês W. Jastrzebouski, ao publicar a obra intitulada de “Esboço da Ergonomia ou Ciência do trabalho”.

Duas correntes distintas trabalham a perspectiva da ergonomia, são elas: a norte americana - *human factor engineering* - e a europeia - *ergonomie de l'activité*. Na perspectiva norte americana, a eficiência está em primeiro lugar, sendo considerada a ergonomia fator produtivo que promoverá maior produtividade. A perspectiva europeia atua sob o prisma de que o ser humano é o centro do processo, estando, portanto, preocupada com a melhoria das condições de trabalho,

garantia da qualidade de vida no ambiente laboral, saúde e segurança dos trabalhadores (AZEVEDO e SOUZA, 2013).

Para fins deste estudo, será utilizado como corrente norteadora, a européia, por compreender que a finalidade da ergonomia reside em utilizar-se das diversas ciências com as quais trabalha de modo interdisciplinar, para um objetivo comum, adaptar o trabalho ao trabalhador e não o contrário, como preconiza taylorismo-fordismo e o toyotismo

Segundo Wisner (1994 *apud* BATIZ et al, 2009, p.191), “ergonomia se constitui como ciência aplicada capaz de adaptar as condições de trabalho às capacidades psicofisiológicas do trabalhador”, porém, a definição mais difundida e adotada na literatura é a utilizada pela Associação Internacional de Ergonomia (IEA), em agosto de 2000.

Ergonomia (ou Fatores Humanos) é a disciplina científica que trata da compreensão das interações entre os seres humanos e outros elementos de um sistema, é a profissão que aplica teorias, princípios, dados e métodos, a projetos que visam aperfeiçoar o bem-estar humano e a performance global dos sistemas. (Associação Internacional de Ergonomia – IEA, 2000).

A análise acerca das definições e conceitos supracitados faz perceber a relevância que a ergonomia possui enquanto ferramenta de adaptação do trabalho, visto que enquanto proposta de ciência aplicada, tem por objeto o homem, buscando, portanto, adaptar a atividade laboral ao seu executor, oferecendo-lhe conforto e facilidades para produzir. Com base nesta constatação, chega-se à conclusão de que a busca por bem-estar, segurança e saúde no trabalho não é um meio, mas um fim para que se possa produzir com qualidade, de modo que a qualidade de vida do trabalhador e da produção estão tão imbricados, que se torna inconcebível a oferta de produtos e serviços oriundos de mão de obra doente, desmotivada ou que operem em condições inadequadas e insalubres. Corroborando com tal afirmação, Lacerda (2004) relata que “a boa qualidade do produto é apenas o resultado da boa qualidade da produção; e segurança é um dos elementos de produção”.

A atividade laboral, pode ser executada através do dispêndio de duas forças de trabalho: o trabalho braçal, que depende da força muscular e ações e reações físicas e o trabalho mental, no qual são empregadas as nossas capacidades intelectuais.

Embora se acredite ter ultrapassado a concepção de trabalho fragmentado e massificado proposto por Taylor e Ford, nos enquadrando num modelo mais flexível, onde a polivalência é comum e portanto onde não há a segregação do agir e do pensar, o nosso corpo emite sinais de que a realidade pode ser diferente e neste ponto reside a necessidade de nos atermos à questão da ergonomia, enquanto ciência que avalia os impactos do trabalho sobre o corpo e sobre a mente, visto que esta nos concebe enquanto seres integrais.

Silva (2011) destaca ainda que os sistemas produtivos não satisfeitos com a adaptação psicofisiológica do trabalhador, busca o seu envolvimento “espiritual e mental”, o engajamento estimulado, no qual os trabalhadores são participativos, motivados e leais à empresa. A socióloga Danièle Linhart afirma que a estratégia do modelo flexível é dominar a consciência dos trabalhadores através da indução ao padrão *lamentalité de pompiers* (mentalidade dos bombeiros), ou seja, sempre pronto e alerta para realizar o trabalho repetidas vezes com qualidade e produtividade demandada.

Dejours (1999 p. 49 apud SILVA, 2011, p.55), chega a afirmar que:

O autocontrole à japonesa consistiu em acréscimo de trabalho, é um sistema diabólico de dominação auto administrado, o qual supera e muito os desempenhos disciplinares que se podiam obter pelos antigos meios convencionais de controle.

Silva (2011) aponta que o trabalho multifuncional (*multiskile*), a polivalência funcional, ao contrário do que muitos dizem, não supera a cisão do trabalho manual e intelectual, requalificando-o, em verdade, ele gera um trabalhador pluriparcelar, mas ainda assim alienado.

Pierre Bourdieu (1998), salienta que a precaridade das relações de trabalho acaba por gerar uma nova forma de opressão, pautada na gestão racional de recursos humanos por meio do estado de insegurança e medo instaurado, processo este que ele denominou, flexploração. A este estado coercitivo Burawoy (1990), convencionou chamar de regime hegemônico despótico enquanto Garrahanet al (1994), chamou de *new regime of subordination*. Carvalho (1995) e Dejours (1987) afirmaram, por fim, que os resultados da aplicação destas ‘novas’ técnicas gerenciais voltadas para uma maior e melhor produção são doenças e mortes provocadas pela overdose de trabalho (SILVA, 2011).

### 3.4 TIPOS DE TRABALHO MUSCULAR E IMPLICAÇÕES DA SOBRECARGA AO CORPO

Segundo Kroemer e Grandjean (2005), existem dois tipos de trabalho muscular: o estático e o dinâmico. No trabalho estático<sup>10</sup> o músculo não altera o seu comprimento, mantendo-se em estado de alta tensão, produzindo desta forma, força durante todo o período do esforço. Neste tipo de trabalho pode haver um estado de contração prolongada da musculatura, havendo a necessidade de manutenção da postura. O trabalho dinâmico por sua vez, caracteriza-se pela alternância entre contração e extensão do músculo, havendo mudança do comprimento do mesmo, geralmente de forma rítmica. Com relação à irrigação sanguínea os autores salientam que o trabalho estático difere do dinâmico, interferindo na qualidade do esforço *versus* tempo realizado. Ou seja, no esforço estático, os vasos sanguíneos são apertados pela pressão do músculo e o sangue não consegue fluir, no esforço dinâmico o sangue é bombeado durante a contração e no processo de relaxamento dá vazão ao fluxo de sangue renovado, o que favorece a retirada dos resíduos nos vasos e obtenção de açúcar, o que implica em mais energia e oxigênio. No esforço estático o organismo não recebe nenhum dos benefícios citados, de forma que acaba tendo que usar suas reservas, os resíduos não são retirados acumulando-se, podendo gerar dores agudas resultantes da fadiga muscular.

Kroemer e Grandjean (2005) destacam que o trabalho muscular dinâmico, gera um maior consumo de energia, frequência cardíaca e necessidade de repouso mais prolongado. Já o trabalho estático por sua natureza, provoca fadiga muscular localizada que pode evoluir para dores insuportáveis. Contudo uma ressalva se faz necessária, tanto o esforço estático quanto o dinâmico, se repetidos de forma excessiva e por um período de tempo prolongado, podem ocasionar dores que de início apresentam-se leves, mas tornam-se progressivamente intensas, atingindo não somente os músculos como também desgastando articulações, tendões, outros tecidos e ligamentos, tais problemas são caracterizados como distúrbios musculoesqueléticos.

---

<sup>10</sup> O esforço estático é chamado pela fisiologia de isométrico.

Estudos apontam que esforços estáticos repetitivos e excessivos, aumentam o risco de inflamações nas articulações devido ao estresse mecânico, inflamações dos tendões e extremidades (tendinites, tenossinovites), inflamações das bainhas dos tendões e processos crônicos degenerativos como artrose, espasmos musculares dolorosos (câimbras), doenças dos discos intervertebrais, etc (KROEMER e GRANDJEAN, 2005).

Dados apresentados pelo AEPS (2014), apontam cinco CIDs de maior incidência nos acidentes e doenças que podem estar diretamente ligados a sobrecarga do corpo, do sistema osteomuscular e tecidos conjuntivos, porém três destacam-se por sua predominância, são eles M54 (dorsalgia) com 32.447 casos, M75 (lesões no ombro) com 19.984 casos e M65 (sinovite e tenossinovite) com 11.123 dos casos registrados.

A sobrecarga dos músculos se divide em sintomas de dois grupos: problemas reversíveis e problemas persistentes. Os reversíveis são aqueles oriundos da fadiga momentânea, que cessam com a retirada da carga. As dores são, portanto, geralmente localizadas. Os sintomas persistentes localizam-se nos tendões e músculos, mas estendem-se as articulações e tecidos adjacentes. As dores permanecem mesmo após o término do trabalho. Tais queixas associam-se a processos inflamatórios e degenerativos dos tecidos sobrecarregados. A persistência destes sintomas pode gerar problemas crônicos, podendo causar inclusive, deformações das articulações (KROEMER E GRANDJEAN, 2005).

Reitera-se, que as formas de trabalho sempre extenuantes, mesmo nos tempos modernos, têm causado elevados índices de doenças do tipo ler/dort, de forma que desde o ano de 1930, já havia a preocupação com tais distúrbios provenientes de esforços repetitivos (KROEMER E GRANDJEAN, 2005).

### 3.5 DESGASTE MENTAL E SUAS CONSEQUENCIAS A SAUDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

Seligmann-Silva (1994), afirma que através de estudos realizados por Bertil Gardell e Marianne Frankenhaeser, dentre outros, em Estocolmo, foi possível

identificar aspectos qualitativos e quantitativos da carga de trabalho. A carga qualitativa refere-se ao nível de complexidade do trabalho, enquanto o quantitativo refere-se ao volume do trabalho mental despendido para exercer determinada atividade em determinado espaço de tempo. Vale destacar que em um mesmo posto de trabalho a pessoa pode acumular as duas cargas de trabalho, porém em níveis diferentes, sendo estas inadequadas ergonomicamente e consideradas como um novo conceito de *work-stress* (stress laboral).

Até pouco tempo, acreditava-se que atividade mental se restringia apenas as atividades executadas por trabalhadores do 'colarinho branco', 'staffs empresariais', intelectuais, etc., contudo com o passar do tempo, percebeu-se que os trabalhadores manuais, também se enquadram nesta seara, pois são classificadas como trabalho mental, qualquer trabalho no qual a informação precise ser processada pelo cérebro. Esta atividade pode ser dividida em duas categorias: trabalho cerebral (no sentido restrito) e processamento de informação como parte do sistema humano. (KROEMER e GRANDJEAN, 2005).

O trabalho cerebral restrito caracteriza-se por um processo de pensamento que exige criatividade em diversos níveis, além de conhecimento, experiência, agilidade mental e habilidade de pensar e formular novas ideias. O processamento de informação por sua vez, envolve questões como percepção, interpretação, processamento de informações transmitidas pelos órgãos dos sentidos. O processamento combina informações que o indivíduo já possui com novas, resultando daí base para a tomada de decisão (KROEMER e GRANDJEAN, 2005).

Para Kroemer e Grandjean (2005), o trabalho cerebral, seja ele em sua aceção mais restrita ou não, gera uma carga mental que pode gerar condicionamentos como: a) obrigação de manter um nível elevado de alerta durante longos períodos; b) necessidade de tomar decisões que envolvem grande responsabilidade para a qualidade do produto e para a segurança das pessoas e equipamentos; c) redução ocasional da concentração devido à monotonia; e d) falta de contato humano quando um posto de trabalho é isolado dos outros.

A carga mental e os seus condicionamentos podem gerar reflexos positivos ou negativos, isto depende da intensidade e forma de exposição. Estudos



realizados apontam que esforços mentais prolongados resultam em bloqueios frequentes e longos que sinalizam sintoma de fadiga (KROEMER e GRANDJEAN, 2005).

A fadiga é um dos transtornos mais estudados por psicólogos do trabalho, ergonomistas, fisiologistas e demais profissionais que se dedicam a pesquisa do mundo do trabalho e suas implicações, em especial, tem-se o foco voltado para a fadiga enquanto desgaste. Esta categoria de fadiga, não se enquadra no rol do cansaço que cede após uma noite de sono, em verdade, ela estende-se por longos períodos de tempo caracterizando-se como crônica ou patológica, visto que além de seu caráter incessante, traz consigo insônia, irritabilidade, desânimo, falta de apetite e dores diversas (KROEMER e GRANDJEAN, 2005). Desta forma, a fadiga subjuga os limites corpóreos, que padece com os danos infligidos ao organismo, mas extrapola e atinge a psique humana através do sofrimento mental proporcionado pelo reconhecimento de perdas. Além disso, Seligmann-Silva (1994) destaca que quanto maior o cansaço, menor será a possibilidade de participação social e lazer, o que intensifica o processo de sujeição, que antecede, em muitos momentos à alienação.

A fadiga pode ser dividida em dois grupos: fadiga muscular e fadiga geral. A fadiga muscular surge como um fenômeno doloroso localizado; fadiga geral por sua vez, é caracterizada como uma sensação difusa, acompanhada por sentimentos de indolência e desinteresse por qualquer tipo de atividade (KROEMER e GRANDJEAN, 2005).

Destaca-se que estas duas fadigas resultam em dois processos fisiológicos distintos. O sintoma da fadiga muscular resultante da contração voluntária, rítmica e continuada de nervos e músculos, reduz o desempenho do músculo, alterando a capacidade de levantamento, que passa a operar de forma reduzida, a contração e o relaxamento ocorrem de forma devagar e a latência (intervalo entre a estimulação e o começo da contração) torna-se maior. Desta forma, após o processo de stress o músculo perde não somente força, mas também, há redução da velocidade do movimento. Neste contexto, recaem explicações para os problemas de coordenação e aumento de erros e acidentes. A fadiga geral por sua vez, caracteriza-se por sensação generalizada de cansaço, não há motivação

para o trabalho físico ou mental, há a sensação de peso, indolência e cansaço (KROEMER e GRANDJEAN, 2005).

O cansaço, assim como a fome e a sede, são reações, mecanismos de defesa e proteção da natureza humana. Ao desencorajar a sobrecarga, o corpo recebe o tempo necessário para recuperar-se. Em seu estado geral, a fadiga tem diversas causas e constitui-se na somatização de diferentes estresses do dia. Os sintomas da fadiga são subjetivos e objetivos, sendo os mais importantes: cansaço, sonolência, falta de disposição para o trabalho, dificuldade de pensar, diminuição de atenção, lentidão e amortecimento das percepções, diminuição da força de vontade, redução do desempenho nas atividades físicas e mentais (KROEMER e GRANDJEAN, 2005).

Vale destacar que muitos estados de fadiga existentes na prática industrial, são resultantes não do esforço desmedido, mas por causa de prolongadas e repetidas exigências diárias, já que condições como estas são acompanhadas de sintomas doentios, fala-se então em fadiga clínica ou crônica. Kroemer e Grandjean (2005) afirmam, portanto, que “nestas condições os sintomas acontecem não apenas durante o período de estresse ou imediatamente após, mas permanecem latentes durante quase todo o tempo”. O sentimento de cansaço é constante desde a hora que acorda, antes mesmo de iniciar a atividade laboral. Essa forma de fadiga é geralmente acompanhada por indisposição para o trabalho que possui origem em fatores emocionais, sendo características sintomáticas: aumento da irritabilidade psíquica (intransigência, comportamento antissocial); predisposição para a depressão (preocupações sem motivo); falta de motivação geral; indisposição para o trabalho; e predisposição elevada para doenças.

Kroemer e Grandjean (2005) apontam que as doenças que se instalam neste processo, são consideradas, em muitos momentos, como inexpressivas e caracterizam-se como psicossomáticas, termo aplicado a distúrbios de órgãos e aspectos físicos, reconhecidos como manifestações externas de conflitos psicológicos. São sintomas comuns neste processo: dor de cabeça, perda do sono, atividade cardíaca irregular, sudorese súbita e sem motivos aparentes, perda de apetite e perturbações.

Mais doenças significam mais ausências no trabalho, principalmente ausências curtas, indicando que a causa do absenteísmo é a necessidade

de mais descanso. As pessoas que tem problemas psicológicos e dificuldades facilmente entram em estado de fadiga crônica, e é bastante difícil separar seus problemas mentais dos seus problemas físicos. Na prática, causa e efeito são difíceis de distinguir, em caso de fadiga clínica. A causa pode ser o fato de não gostar da ocupação, da tarefa ou do posto de trabalho, ou ao contrário, essas podem ser a causa da falta de ajuste do trabalho e ambiente (KROMER e GRANDJEAN, 2005. p.160).

O AEPS (2014) revela em suas estatísticas a emergência de problemas de ordem psicológica oriundos da atividade laboral, as causas não são definidas, visto a complexidade da análise e estabelecimento de nexos causais, contudo, três CIDs configuram na lista dos mais frequentes no âmbito laboral, são eles: F32 (episódios depressivos), F41 (transtornos ansiosos diversos) e F43 (reações ao stress grave e transtornos de adaptação). No ano de 2014, foram apontados 3.634 casos de episódios depressivos, 3.195 casos de transtornos ansiosos e 9.078 casos de stress grave e transtornos de adaptação. Se levarmos em consideração a dificuldade do nosso sistema de saúde em estabelecer um diagnóstico, principalmente no que tange a aspectos psicológicos, até mesmo por causa da complexidade de tais patologias, resta a dúvida: até que ponto tais estatísticas são condizentes com a realidade, visto que mesmo as apresentadas pelo documento oficial da Previdência Social são apresentadas, em sua maioria, por meio de fontes outras, visto que a grande maioria destes transtornos não possui CAT<sup>11</sup> registrada? Não seria esta a configuração de uma realidade de subnotificação?

A fadiga deve ser observada<sup>12</sup> em sua relação com a qualidade e a quantidade do trabalho, à medida que ela pode representar quadros de trabalho mal feitos, produtos defeituosos, retrabalhos e refugio, mas deve ser observado também sob o prisma dos acidentes de trabalho e sua frequência, embora saibamos que esta não seja causa única e isolada (KROEMER e GRANDJEAN 2005; SELIGMANN-SILVA, 1994).

---

<sup>11</sup> Dos 3.634 casos de episódios depressivos apresentados 3.092, não possuem CAT registrada. Dos 3.195 casos de transtornos ansiosos, 2.208 não possui CAT e dos 9.078 casos de stress grave e transtornos de adaptação, 2.931 também não possuem CAT.

<sup>12</sup> O método de medição/avaliação da fadiga por meio de sensações subjetivas é muito interessante, a exemplo do questionário bipolar, onde o indivíduo precisa fazer marcações entre itens opostos, tais como cansado – descansado, sonolento – desperto, vigoroso – esgotado, fraco – forte, enérgico – apático, desanimado – animado, indiferente – pronto para ação, interessado – desinteressado, atento – distraído. A grande relevância em se medir a fadiga está em relacionar esta, com o desempenho no trabalho e o nível de estresse.

Introduzido em 1930, por Selye nos campos da medicina e da psicologia, o termo estresse é definido por ele, como “reação do organismo a uma situação ameaçadora ou opressiva”. Neste contexto, há o fator estressor, que é uma causa externa e o estresse como reação do corpo humano, sendo a fadiga apenas um destes fatores estressores (KROEMER e GRANDJEAN 2005).

Situações de estresse prolongado, por sua influência no sistema circulatório e endócrino,<sup>13</sup> podem trazer danos à saúde do trabalhador, a medida que induzem a problemas funcionais, em especial, problemas gastrointestinais e cardiovasculares, que em verdade são efeitos psicossomáticos, que a longo prazo podem causar doenças. As formas mais comuns de doença segundo Selye, são os distúrbios gastrointestinais como úlcera gástrica ou duodenal, sendo estas apontadas como a má adaptação do corpo ao estado de estresse. Podemos destacar neste contexto, com ênfase nas duas últimas décadas, que o estresse ocupacional é o “estado emocional que resulta da discrepância entre o nível de demanda e habilidade da pessoa em lidar com a questão” (KROMER e GRANDJEAN, 2005).

Destaca-se que situações estressantes podem tornar-se experiências emocionalmente negativas, podendo estas ser associadas a situações ou sensações não prazerosas como ansiedade, depressão, tensão, raiva, falta de iniciativa e confusão<sup>14</sup> (KROMER e GRANDJEAN, 2005). O ajuste entre a pessoa e o ambiente pode determinar o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores. E quando se fala em ambiente, refere-se em seu contexto mais amplo, ou seja, o ambiente social e físico.

Cox (1985, p.167 apud KROMER; GRANDJEAN, 2005), escreveu que o estresse é um estado psicológico individual, que se relaciona com a forma como a pessoa enxerga e vivencia suas experiências no ambiente. Portanto, a medição do estresse no trabalho deve ser focada em aspectos psicológicos dos indivíduos, sendo o primeiro passo para tal, perguntar à pessoa sobre suas experiências emocionais individuais em relação à situação no trabalho.

---

<sup>13</sup> O estresse pode causar o aumento de níveis da pressão sanguínea, frequência cardíaca e níveis de açúcar.

<sup>14</sup> Estes estados são estudados com questionários, especialmente desenhados como o POMS – *Profile of Mood States* – perfil do estado de humor.

Kroemer e Grandjean (2005) destacam que percepções e sentimentos sobre a situação no trabalho, o que inclui satisfação, percepção de carga, ritmo de trabalho, oportunidade de carreira, estilo do supervisor e ambiente organizacional, podem ser utilizados para detecção do nível de estresse ocupacional.

Frankenhaeser e Gardell (1976 apud SELIGMANN-SILVA, 1994), indicam a existência de necessidades que precisam ser atendidas no trabalho com base na perspectiva psicossocial, são elas: a) necessidade humana de exercer controle sobre o próprio trabalho; b) necessidade humana de interação pessoal; e c) necessidade de atribuição de sentido às tarefas. Seligmann-Silva (1994) afirma, porém, que há uma quarta necessidade, a de percepção do reconhecimento social pelo trabalho desenvolvido além da supressão das necessidades de ordem socioeconômica e cultural.

Seligmann-Silva (1994), ao citar Marty (1976; 1980), relata que existem vários estudos no âmbito dos aspectos psicossomáticos do trabalho, afirmando que a possibilidade de perda de identidade social do trabalhador, à medida que este não possui identificação com seu trabalho, é uma realidade. É neste contexto que Zulloff (1988 apud SELIGMANN-SILVA, 1994), chama atenção para o trabalho invisível, ou seja, aquele onde o trabalhador sente-se apenas mais uma peça em seu ambiente laboral, quando todo contato sensorial com o que produzem lhe é retirado pelo processo de automação. Marty (1968) apresenta conclusão semelhante, ao afirmar que o trabalhador perde o prazer pela atividade, reduzindo-a apenas à execução do que está prescrito, agindo de modo semelhante com os aspectos afetivos, devido a limitação que se estabelece na sua vida mental, representando a vida operativa (*vie opératoire*), na qual o existir, resume-se a pensar e comportar-se conforme padrões operativos. A perda da identidade social do trabalhador acaba por gerar a perda da sua subjetividade, o que implica afirmar que, em muitos casos, o trabalhador perde a capacidade de compreender, lidar e expressar sentimentos e emoções.

É nesta realidade de expropriação do eu, que se concretiza o empobrecimento das relações sociais, com o embotamento afetivo, que nada mais é, que a dificuldade de expressar emoções e sentimentos. A este fato Marty (1968), convencionou chamar de depressão essencial, visto que há como marca preponderante o desaparecimento de quaisquer expressões de sentimentos e

emoções, o estabelecimento de uma indiferença perante a vida e com o trabalho, embora este último, continue a ser executado de forma correta, porém sem qualquer traço de prazer, visto que se dá de forma mecânica (SELIGMANN-SILVA, 1994).

Diversos autores dentre eles Mariane Frankenhauser (1976), Karasek e Theorele (1990) e Joyce Mc Dougall (1991), abordam a mesma temática do stress e da fadiga laboral como propulsoras da alienação afetiva do trabalhador, porém com denominações diferentes. Frankenhauser, ao estudar o fenômeno do *work-stress* para averiguar o apagamento das manifestações de ordem afetiva em trabalhadores que atuam em condições laborais de controle rígidos e autonomia sufocada, convencionou chamar o processo de embotamento afetivo. Karasek e Theorele, por sua vez, através da corrente comportamental adotam o termo alexitimia para designar a incapacidade dos seres em entrar em contato com seus próprios sentimentos, correlacionando-os com fortes mecanismos de negação psicológica. Estes autores salientam, que há um forte risco de supressão de emoções e este fato poderá ser relacionado às doenças coronárias e hipertensão. Denomina-se este processo como desafetação, um quadro de normopatias, configurado por pessoas que em sua visão são infelizes e escondem de si mesmo os sofrimentos psíquicos, evitando tomar consciência de suas próprias vivências afetivas dolorosas, através de um muro de pseudo normalidade (SELIGMANN-SILVA, 1994). Em síntese, o embotamento afetivo, alexitimia e a desafetação, representam processos senão iguais, muito similares, que convergem para um único resultado: a ausência de vínculos afetivos.

O trabalho constitui-se, portanto, em importante artefato na vida de qualquer indivíduo, visto que este possui especial papel na socialização e construção da identidade, ocupando desta forma papel central na vida das pessoas que dedicam grande parte de sua vida a ele. Souza (2010) destaca que o trabalho apresenta função mediadora pois realiza o intercâmbio entre o indivíduo e o mundo, proporcionando uma identidade, autoestima, prazeres e sofrimentos.

Marx (2006) nos traz que, quanto menor a satisfação que o trabalhador possui no seu ambiente de trabalho, mais repugnante ele se torna em sua visão. Quanto maior a divisão do trabalho em etapas menores, o valor e habilidades dos trabalhadores vão anulando-se, transformando estes numa força produtiva simples e

monótona, onde não há necessidade de uso de capacidades intelectuais, o que por muitas vezes, acaba por gerar ausência de sentimentos e sentidos, uma verdadeira apatia. Tal acontecimento, (acaba por gerar então) como consequência no trabalho, uma indiferença pelo que se faz, pela atividade, pela tarefa, ou em oposição uma exagerada preocupação com a produtividade e qualidade. Outras consequências podem ser vislumbradas no trabalhador, dentre elas, destaca-se os desarranjos, conflitos entre o ser operário e o ser social e o ser econômico. Com visão fragmentada do que faz, o trabalhador não consegue dissociar o que faz do que é, e por muitas vezes, atrela o seu sucesso profissional à ascensão econômica, não permitindo espaço, em sua vida para fracassos e frustrações comuns à vida profissional e pessoal de todos.

Antunes (2004a; 2004b) afirma então, que as situações contrárias à realização pessoal deste trabalhador acabam por proporcionar muitas vezes, o rompimento entre o corpo e a mente, entre a razão e a emoção, presente e futuro, individual e coletivo, não permitindo que o sujeito seja proativo em sua própria história individual e coletiva. Todo este caos, que hora preza pela individualidade, outra pela coletividade, acaba por transformar o homem em um ser isento de necessidades e desejos, talvez porque, diante da complexidade que o mundo do trabalho se apresenta e das múltiplas possibilidades com as quais o trabalhador se depara, o ser acaba por torna-se empobrecido, carente de sua essência.

### 3.6 O AMBIENTE LABORAL E OS IMPACTOS PARA A QUALIDADE DO TRABALHO E INTEGRIDADE DO TRABALHADOR

O ambiente de trabalho está diretamente relacionado à qualidade de vida do trabalhador. Neste podem ser vislumbrados vários fatores que concorrem ou não para o desgaste da integridade física, emocional e mental dos indivíduos, tais como: o tédio, o ruído, a iluminação seja ela excessiva ou deficitária, vibração, temperatura, dentre outros.

O tédio é definido como reação do indivíduo à monotonia, sendo ambiente monótono aquele em que existe a ausência de estímulos. Tal estado mental é caracterizado pela redução da ativação de centros nervosos com uma concomitante

sensação de cansaço, letargia e redução do estado de alerta (KROMER e GRANDJEAN, 2005).

As causas externas do tédio vão desde o trabalho repetitivo prolongado, que por não se caracterizar como uma atividade difícil, acaba por não possibilitar ao trabalhador pensar inteiramente sobre as coisas, até o trabalho de supervisão contínua e prolongada.

Kromer e Grandjean (2005) apontam que algumas condições de trabalho se mostram mais favoráveis ao desenvolvimento do tédio, como exemplo no ambiente industrial - foco de análise nesta pesquisa - cita-se os pequenos ciclos de operação, com pouca oportunidade para o movimento do corpo, ou ainda, ambientes com meia luz, quentes e em condições de isolamento.

Os autores afirmam ainda que existem fatores pessoais que contribuem para o tédio ou que diminuem a habilidade pessoal para resistir ao tédio, são eles: configuração de estado de fadiga, não adaptação dos trabalhadores ao trabalho noturno, quadros de baixa motivação e pouco interesse, elevado nível de educação, conhecimento e habilidades e pessoas ativas que buscam por trabalhos demandantes. Existem, porém, pessoas que possuem características de maior resistência ao tédio, são elas, as que se encontram descansadas e alertas, aquelas que estão em processo de aprendizagem e as que estão satisfeitas com o trabalho que desenvolvem, por este está adequado a suas habilidades.

Segundo Grandjean (1998 apud KROMER e GRANDJEAN, 2005), pessoas extrovertidas são extremamente suscetíveis ao tédio e vai além, afirma que é necessário que se saiba distinguir o tédio de suas manifestações emocionais, mecanismo ao qual convencionou chamar de saturação<sup>15</sup>. A baixa satisfação do trabalhador com a atividade que executa é precursora da saturação. O nível de satisfação com o trabalho é menor quando este envolve atividades monótonas e repetitivas, não permitindo que sejam realizadas ações com liberdade. As situações de pouco estímulo ou com baixa variedade induzem ao tédio que pode ser conhecido por meio do cansaço, sonolência e queda no estado de alerta.

---

<sup>15</sup> O exemplo de dissociação do tédio e suas manifestações pode ser dado como o sentimento de aversão do trabalhador a atividade que executa e lhe causa tédio, ou mesmo o processo de irritabilidade.



O aumento da mecanização e da automação assim como a tendência de dividir o trabalho em operações as mais simples possíveis (taylorismo) acarretam um novo problema em muitas ocupações: demandas insuficientes para as capacidades físicas e mentais. As capacidades físicas e mentais subutilizadas caracterizam um estado denominado subcarregado (KROMER; GRANDJEAN, 2005).

Antes havia a necessidade de aliviar a carga excessiva de trabalho sobre o trabalhador, fato que caracterizou uma intensa mobilização dos fisiologistas. Se o órgão não é exercitado, ele atrofia e tal reação pode ocorrer com o cérebro. Desta forma, este órgão poderá tornar-se melhor desenvolvido, funcional morfológicamente e bioquimicamente, quando sujeito à demandas de interesse, enquanto que ao ser mantido em estado de calma ou de poucos estímulos, poderá acarretar desaceleração e atraso nos processos de sinapse (KROMER e GRANDJEAN, 2005).

A subcarga proporcionada pelo trabalho monótono e repetitivo não é positivo do ponto de vista médico e biológico. A relação entre estresse e reações biológicas pode ser sumarizada da seguinte maneira: a) a subcarga leva a atrofia; b) a quantidade certa de carga leva ao desenvolvimento saudável e c) a sobregarga desgasta o corpo.

As jornadas de trabalho extensas reduzem a produtividade por hora, trazendo consigo o aumento de faltas em decorrência de doenças e acidentes. Desta forma, uma carga horária de 8h, que já é extremamente extenuante, não pode ser ampliada sem que acabe por gerar efeitos negativos, tais como, redução do ritmo de trabalho e aumento dos sintomas nervosos da fadiga, o que poderá ocasionar mais acidentes e doenças laborais (KROMER e GRANDJEAN, 2005; SELIGMANN-SILVA, 1994).

Seligmann-Silva (1994) destaca, assim como Dejours (1992) que os riscos de acidentes e doenças no ambiente de trabalho, atingem a subjetividade do trabalhador. Assim como os fatores físicos do ambiente laboral (ruído, calor, vibrações, presença de substâncias neurotóxicas) agredem o organismo do trabalhador, também o fazem com o seu psiquismo. O esgotamento profissional ou *burnout*, é definido por Chanlat (1990 apud SELIGMANN-SILVA, 1994), como a síndrome do esgotamento físico e emocional, esta pode contribuir para que o trabalhador desenvolva imagens negativas de si mesmo e atitudes desfavoráveis em

relação ao trabalho, esta síndrome está diretamente associada ao elevado nível de stress e fadiga.

Desta forma, as pausas para descanso durante a jornada de trabalho são muito importantes e podem ser divididas em 04 tipos: pausas espontâneas, pausas disfarçadas, pausas que fazem parte da natureza do trabalho e pausas prescritas pela gerência (KROMER e GRANDJEAN, 2005).

As pausas espontâneas, são aquelas realizadas por iniciativa do trabalhador, geralmente são curtas, mas podem ser estendidas ou tornasse mais frequente de acordo com a natureza estressante do trabalho. Porém, vale destacar que várias pausas curtas surtem mais efeito, que as longas. As pausas disfarçadas são aquelas cujo trabalhador faz outra atividade que não o trabalho principal. Geralmente são atividades curtas, fáceis e que integram a rotina, o que permite ao trabalhador relaxar da tarefa principal, o problema com tais pausas é que ela não oferece relaxamento suficiente, visto que está executando outra tarefa. As pausas condicionadas pelo trabalho, são aquelas feitas das interrupções que surgem na operação de uma máquina por exemplo, o tempo em que se espera para processar por completo a atividade. As pausas prescritas por sua vez, são estabelecidas pela gerência, como a pausa para o almoço ao meio dia ou nos períodos da manhã e tarde para o lanche (KROMER e GRANDJEAN, 2005).

A pausa para descanso de forma organizada acelera o trabalho, o que compensa o tempo perdido durante as pausas prescritas. Além disso, reduz-se as pausas disfarçadas e espontâneas. Com a inserção das pausas prescritas os sintomas da fadiga são postergados e a perda da capacidade de produção é menor. Sendo assim, a pausa para descanso tende a aumentar a produtividade, fato ao qual os ergonômistas atribuem ao investimento na prevenção da fadiga excessiva ou reestabelecimento periódico dos sintomas da mesma durante o intervalo de relaxamento (KROMER e GRANDJEAN, 2005).

Para os trabalhos considerados pesados, as pausas prescritas distribuídas durante as 8h, devem ser obrigatórias, pois ao contrário se forem opcionais, os trabalhadores acabam acumulando-a para o fim do dia o que gerará sobrecarga.

Em modo geral, uma pausa com duração de 10 a 15 minutos por turno, além da prevista para o almoço, previne a fadiga, dá condições de descanso e oportunidade de contato social. Destaca-se, contudo, que em casos de trabalhos repetitivos, devem ser adotadas pausas de 3 a 5 minutos a cada hora, tal ação irá influenciar na redução da fadiga e melhora da capacidade de concentração.

Se for considerada a produtividade sob o viés da iluminação, pode-se perceber que há uma adição produtiva após investimentos nas condições de iluminação dos espaços. Tais efeitos são analisados de forma direta, quando se percebe que há um melhor acesso visual aos materiais de trabalho e de forma indireta, com a redução da fadiga (KROMER e GRANDJEAN, 2005).

A exposição excessiva a ruídos pode gerar a perda auditiva. Esta pode se dar de forma repentina ou progressiva, a este fenômeno se dá o nome de PAIR (Perda Auditiva Induzida por Ruído). Os trabalhadores estão expostos a ruídos durante toda a sua atividade laboral e estes variam de acordo com sua intensidade e frequência. Estudos apontam que momentos de pausa e calma relativa, reduzem o risco de perda auditiva. Desta forma, como meios de evitar danos auditivos Grandjean (1998 apud KROMER e GRANDJEAN, 2005) indica que o índice não deve ser superior a 85dB em uma jornada de trabalho. Os fisiologistas afirmam que a exposição ao ruído produz ao corpo diversos efeitos, tais como: aumento da pressão sanguínea e da aceleração cardíaca, contração dos vasos sanguíneos da pele, aumento do metabolismo, redução da velocidade de digestão e aumento da tensão muscular. Estes sintomas são indicativos de alarme mental, um mecanismo de defesa adotado pelo organismo.

É importante apontar que os problemas decorrentes do ruído não são apenas a perda auditiva, mas eles podem gerar distúrbios do sono, fadiga crônica e problemas psicológicos.

A exposição a vibrações, por sua vez, de maneira repetitiva, pode ocasionar mudanças mórbidas nos órgãos afetados, sendo os efeitos diferentes nas partes do corpo mais sujeitas à vibração. Oscilações verticais, experimentadas em pé ou sentado, vindas de baixo para cima podem causar problemas degenerativos na coluna, enquanto que a vibração de ferramentas motorizadas e manipulações repetitivas destas afetam as mãos e braços. Os problemas de coluna e regiões

adjacentes mais comuns são acúmulo de problemas nos discos e artrite na coluna, evidências apontam também para problemas intestinais, próstata e hemorroidas (KROEMER e GRANDJEAN 2005).

A vibração pode gerar em muitos casos artrite, quando há o uso de ferramentas com frequência de vibração abaixo de 40HZ, a exemplo do martelo pneumático, que pode causar problemas degenerativos nos ossos, articulações e tendões das mãos e braços causando artrite do punho cotovelo e até ombro. Poderá causar ainda atrofia, visto que as vibrações podem gerar problemas ósseos com perda tão elevada de cálcio que o risco de fratura é elevado substancialmente (KROEMER e GRANDJEAN 2005).

Para Kroemer e Grandjean (2005), no que concerne às temperaturas, afirma-se que a exposição a ambientes superaquecidos ou super-resfriados acabam por gerar desconfortos e com ele inúmeros efeitos. Em ambientes superaquecidos há a incidência de desconfortos como cansaço e sonolência, com conseqüente redução do desempenho físico e aumento de erros. O super-resfriamento por sua vez, reduz o estado de alerta e concentração, principalmente nas atividades mentais (KROEMER e GRANDJEAN 2005).

Em ambientes onde o ar é seco, a exemplo de locais onde o inverno é mais rigoroso, observa-se o processo de aquecimento do ambiente, o que acaba por gerar baixa umidade relativa do ar. Os especialistas da área de saúde em nariz, ouvido e garganta, afirmam que estes ambientes aumentam a probabilidade de doenças respiratórias e irritação crônica das passagens nasal e brônquica (KROEMER e GRANDJEAN 2005).

Em ambientes onde há elevada temperatura, os efeitos fisiológicos gerados podem ser: a) aumento da fadiga, com perda da eficiência para as tarefas físicas e mentais; b) aumento da frequência cardíaca e pressão sanguínea; c) redução das atividades digestivas; d) aumento da temperatura central e periférica; e e) aumento do fluxo sanguíneo da pele.

Elevadas temperaturas corporais podem gerar bem mais que mal-estar, causam redução do desempenho quando confrontado com elevado esforço físico. Os sintomas de uma possível hipertermia são: pele avermelhada, aumento da frequência cardíaca e pulso fraco, estes sintomas dependendo da gravidade podem

evoluir para quadros de fortes dores de cabeça, tontura, falta de ar, câimbras musculares em decorrência da perda de sal no corpo e vômito. Em seu estágio avançado, o superaquecimento, gera um colapso térmico que pode culminar com inconsciência e conseqüente morte em até 24 horas (KROEMER e GRANDJEAN 2005).

As informações apresentadas no AEPS (2014) são um reflexo da saúde e segurança laboral no país à medida que indicam, por meio estatístico, os principais impactos que a atividade laboral apresenta na integridade física, emocional e mental do trabalhador, seja por meio dos acidentes ou doenças ocupacionais. Diante de tal constatação, destacam-se no Quadro 01 as principais ocorrências que concorrem para o afastamento de trabalhadores de suas atividades.

**Quadro 01: Causas de afastamento dos trabalhadores e partes do corpo atingidas na atividade laboral**

Tipos de acidentes	CIDs	Percentual (%)	Tipos de doenças	CIDs	Percentual (%)
Ferimento do punho e da mão	S61	9,61	Lesões no ombro	M75	22,29
Fratura ao nível do punho e da mão	S62	6,72	Sinovite e tenossinovite	M65	13,08
Traumatismo superficial não especificado do punho e da mão	S60	4,77	Dorsalgia	M54	6,46
Partes do corpo mais atingidas nos acidentes			Partes do corpo mais atingidas por doenças		Percentual (%)
Típico	Trajeto	Percentual (%)			
Dedos	—	29,79	Ombro		20,58
Mãos (exceto punho e dedos)	—	8,51	Dorso (inclusive músculos dorsais, coluna e medula espinhal)		11,87
Pé (exceto artelhos)	—	7,86	Membros superiores		8,43
—	Partes múltiplas	11,77	—		—
—	Pé (exceto artelhos)	8,69	—		—
—	Joelhos	8,48	—		—

**FONTE: AEPS (2014)**

Como já mencionado, os índices de acidentes laborais são crescentes, não tendo apresentado nenhuma alteração significativa que venha demonstrar

efetivo comprometimento das organizações privadas ou estatais com a temática da saúde e segurança. Tal realidade reflete-se no comprometimento de trabalhadores com a própria segurança, o que implica afirmar que precisamos avançar, e muito no que concerne à cultura da prevenção e não da remedição, ou seja, precisamos despertar para a necessidade de investimentos em mecanismos preventivos, enquanto valor social e organizacional.

### 3.7 CULTURA ORGANIZACIONAL E ASPECTOS DA SEGURANÇA

Cardela (2012) destaca que o sistema organizacional é fragmentado em três elementos: liderança, o sistema de gestão e a cultura organizacional, estes são chamados de função reguladora.

A liderança está relacionada à capacidade de influência sobre comportamentos. Esta liderança pode ser exercida de modo formal ou informal, ressalta-se, portanto, que o poder de influência de uma liderança formal decresce à medida que a linha hierárquica também cai. No que concerne às lideranças informais, não existe uma correlação entre capacidade de influência e poder, estas decorrem das relações interpessoais.

O sistema de gestão por sua vez, compreende toda a estrutura organizacional, que perpassa por objetivos, políticas, estratégias, programas, normas e procedimentos e atividades. A cultura organizacional compreende os valores, crenças e comportamentos (maneiras de proceder). Destaca-se que o sistema de gestão corresponde a todo aparato organizacional que se encontra escrito, enquanto a cultura organizacional não se atém necessariamente a este recurso (CARDELA, 2012).

Ao tratar da perspectiva da cultura organizacional, remete-se à estrutura de uma empresa, com seus valores e missão, o compromisso que esta possui com seus empregados e clientes, bem como, com a sociedade. A cultura está diretamente relacionada à ideia que temos de hábitos e costumes de um grupo. O conceito de cultura e gestão da segurança no trabalho, não se distancia desta prospecção, pois busca avaliar sobretudo as atitudes e comportamentos dos

indivíduos com relação a temática da SST e como estes se desenvolvem e persistem dentro do empreendimento.

O conceito de cultura organizacional surgiu ao final da década de 50, mas foi somente em 1983, quando buscava-se uma resposta para a queda produtiva norte americana em contraposição ao aclave da produção japonesa, que este conceito foi difundido. Nessa época era necessário entender o comportamento humano e como este influencia outros dentro da organização, para tanto, tornou-se imperativo identificar como valores e sentimentos de um membro pode influenciar outros. Por tal motivo, Gonçalves Filho (2011, p.44), afirma que “entender a organização como cultura, é reconhecer o papel ativo dos indivíduos na construção da realidade organizacional e no desenvolvimento de interpretações compartilhadas”.

A adoção do estudo da cultura da gestão da segurança laboral teve seu início a partir da necessidade de estabelecer as causas de acidentes. Mais principalmente, pela necessidade de uma análise mais completa destes acidentes, que deixam de ser vistos pelo prisma de uma causa única e isolada, para terem causas múltiplas, isto implica dizer que, os acidentes deixam de ter caráter técnico, material e individual dos trabalhadores e passam a assumir caráter sistêmico, holístico, onde diversas causas interagem.

Para Gonçalves Filho (2011), a ocorrência de três eventos marca a emergência e consolidação do conceito de cultura da segurança, que respeita inclusive as díspares organizações e níveis de segurança. O primeiro evento foi a apresentação do modelo de Turner e Pidgeon (1997), sobre os processos organizacionais que antecedem um acidente, através da publicação do livro *Man-made disasters*. Através desta obra, os autores sugerem que os acidentes são gestados no âmago da organização, tendo sua origem na prevalência de crenças e normas desajustadas e mais, esta foi a primeira abordagem em que o indivíduo vitimado não é analisado enquanto causador do acidente, ou seja, não é analisado de forma direta para o estabelecimento denexo causal.

Vaughan (1996), ao ser citado por Gonçalves Filho (2011), afirma que foi Turner o primeiro a demonstrar a correlação entre os aspectos técnicos, institucionais, sociais e administrativos com os acidentes. Além disso, foi a partir de

seus estudos<sup>16</sup>, que se percebeu que existem fatores comuns na origem dos acidentes, mesmo em empresas de setores diferentes, o que possibilitou desta forma aprender com os acidentes ocorridos.

O segundo marco para emergência da abordagem organizacional dos acidentes está na apresentação do trabalho<sup>17</sup> de Zohar (1980), que buscou investigar o clima de segurança a partir da percepção dos trabalhadores sobre a segurança em sua empresa e desta forma, chegou à conclusão que a cultura da segurança reflete no sucesso dos programas, comportamento dos trabalhadores e sinistralidade nas organizações

O relatório emitido em 1988 pelo *International Nuclear Safety Advisory Group* (INSAG), sobre o acidente em Chernobyl, marcou definitivamente a consolidação da cultura da segurança, pois neste instrumento foram apontados os principais erros que contribuíram para o acidente, tornando-se desta forma, indicativos de uma fraca cultura (GONÇALVES FILHO, 2011).

Gonçalves Filho (2011) aponta em sua pesquisa diversos conceitos para a Cultura da Segurança no Trabalho, destacando não haver até hoje um consenso em torno de nenhum deles. Desta forma, as definições apresentadas ao longo dos tempos para cultura da segurança são as mais diversas: tivemos a definição apresentada pelo INSAG (1988), por Turner et al (1989), Reason (1997,1998), Hopkins (2005), sendo a mais citada na literatura a definição apresentada pela *Health and Safety Commission* (HSC) da *Advisory on the Safety of Nuclear Instalations* (ACSNI). Esta definição envolve aspectos como valores, atitudes e percepção (aspectos psicológicos), padrões de comportamento (aspectos relacionados ao trabalho) e programas de segurança laboral (aspectos relacionados à organização).

Após analisar as díspares definições apresentadas pelo autor, chega-se à conclusão, nesse trabalho, que a cultura da segurança no trabalho é proveniente da cultura organizacional e, portanto, uma mescla de crença, valores e normas

---

<sup>16</sup> Embora focado no setor industrial, as conclusões de Turner podem ser aplicadas a qualquer empresa, que exerça atividade em qualquer ramo, visto que, ele apregoa que os aspectos de gestão e sociais são considerados o coração do problema.

<sup>17</sup> Esta pesquisa teve seu diferencial, por constituir-se em uma abordagem quantitativa que permitiu caracterizar a segurança a nível organizacional, através da participação dos trabalhadores.



compartilhadas entre os membros de uma organização e, como tal, impacta as atitudes e comportamentos dos indivíduos.

Nesta linha de pensamento, aponta-se as ideias de Cooper (1998, 2000), trazidas por Gonçalves Filho (2011), que define a cultura da segurança no trabalho como interações dinâmicas e em níveis diferenciados de três aspectos: a) percepções e atitudes; b) comportamentos e ações (práticas coletivas); e c) estrutura da organização.

As percepções e atitudes estão relacionadas aos indivíduos e como estes sentem a organização; o comportamento e as ações relacionam-se ao trabalho, o que as pessoas fazem na organização; e a estrutura constitui-se nas políticas, procedimentos, formas de controle, relacionadas à organização.

Dentre todas as definições e convergências, a que possui maior aproximação com as organizações associativas, talvez seja a apresentada por Hopkins (2005), que vislumbra a cultura da segurança, como práticas coletivas no âmbito da segurança, à medida que integra preceitos básicos partilhados pela organização. Ou seja, embora acredite que a cultura da segurança está diretamente ligada ao comportamento humano, em sua visão, ela não se dissocia dos valores e pressupostos organizacionais. E mais, Reason (1997, 1998) complementa, afirmando que embora a cultura da segurança seja uma prática coletiva, em termos de promoção de mudanças ela está apartada dos valores, visto que este último possui um caráter de maior dificuldade para alterações (GONÇALVES FILHO, 2011).

Para o bom estabelecimento de uma cultura voltada à segurança em um empreendimento, é necessário que se estabeleça primordialmente um processo de comunicação, de forma que seja construída entre trabalhadores e gerência a confiança, requisito indispensável na credibilidade e aceitabilidade das medidas preventivas adotadas.

A segurança no trabalho poderá ser alcançada por meio de um eficiente gerenciamento de riscos, mas sobretudo, se neste processo houver a observância de percepções, valores, competências e padrões comportamentais de indivíduos e grupos da organização (CARDELA, 2012).

Gonçalves Filho (2011) chama atenção para o fato de que, embora intangíveis, as atitudes e percepções dos trabalhadores refletem e manifestam-se de

forma tangível, através de comportamentos. Ele aponta ainda que, de acordo com a AIEA (1991), a cultura da segurança é composta por dois elementos: o primeiro deles é o comprometimento dos gestores e apresentação da estrutura necessária dentro da organização; o segundo elemento é a atitude e percepção dos trabalhadores com relação à organização e os gestores. Cardela (2012) traz semelhante colocação ao afirmar que a cultura organizacional exerce forte influência sobre o comportamento dos indivíduos, embora esta também seja influenciada por eles, ressaltando ainda que a atitude, o comportamento e a cultura interagem entre si.

Cardela (2012) nos traz interessante reflexão, ao destacar que a segurança do ambiente de trabalho não depende apenas da equipe que cuida da segurança dentro da empresa (engenheiros e médicos do trabalho, técnicos de segurança, membros da CIPA), mas, principalmente, dos gerentes, chefes e supervisores, pois são estes que detêm em maior parte das vezes os meios administrativos e financeiros para empreender as ações necessárias. O fato é que as pessoas que ocupam tais funções muitas vezes não se envolvem com a temática como deveriam, adentrando na questão de forma insipiente e superficial. Garcia, Box e Canosa (2004, apud GONÇALVES FILHO, 2011) procedem semelhante colocação, ao afirmarem que para o desenvolvimento da cultura da segurança, é imprescindível envolver líderes, o processo de gestão e os trabalhadores, fato que melhorará a percepção e atitudes relacionadas à segurança laboral.

Cooper (1998) afirma que a cultura da segurança em um empreendimento não apenas reflete em maior segurança laboral, mas também em qualidade, confiabilidade, competitividade e produtividade. Esta, quando bem implementada e amadurecida, apresenta subsídios para o bom desempenho do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SGSST), pois é em local onde há a presença da cultura da segurança que comportamentos e atitudes relacionadas à segurança se desenvolvem. Para Hopkins (2005), onde há cultura da segurança com elevado grau de maturidade, o SGSST funcionará melhor (GONÇALVES FILHO, 2011).

Cox e Cheyne (2000), por sua vez, apontam que o bom desenvolvimento da cultura da segurança pode constituir-se em veículo propulsor de melhorias na estrutura organizacional no que tange a segurança do trabalho. Weick e Sutcliff

(2001), salientam que a cultura da segurança está presente em organizações de alta confiabilidade, estando estas preparadas para o inesperado, imprevistos que possam ocasionar acidentes (GONÇALVES FILHO, 2011). Ostrom, Wilhemsin e Kaplam (1993), apontam que há uma relação entre problemas com a cultura da segurança e ocorrência de acidentes. Lee (1998), Mearns, Whitakem e Flin (2003), chagaram a conclusão em seus estudos de que os trabalhadores que sofreram acidentes possuem menos confiança nos aspectos que tangenciam a segurança no trabalho, ou seja, apresentam percepções menos positivas sobre a cultura da segurança, relatando quase sempre baixa preocupação com a gestão da segurança e qualidade das informações recebidas (GONÇALVES FILHO, 2011).

Merece destaque, que uma cultura da segurança amadurecida, é capaz de gerar uma maior reflexão sobre acidentes e/ou incidentes, promove avaliações, análises e monitoramento com feedbacks. Pidgeon (1997) por sua vez, aponta que a cultura da segurança também pode apresentar características negativas dentro da organização, à medida que pode promover excesso de confiabilidade tamanha, que obscurece a capacidade de percepção das vulnerabilidades do sistema e possíveis situações de risco (GONÇALVES FILHO, 2011).

Diante das colocações apresentadas, fica explicitada a relevância da cultura da segurança, contudo, a cultura organizacional no cerne de cada empreendimento definirá se a segurança é um valor, uma prioridade ou se está relegada ao segundo plano.

A fim de avaliar tal realidade, torna-se proeminente conhecer o estágio de maturidade da cultura da segurança para a organização, e foi com este intuito que se desenvolveu a pesquisa na APAEB.

## **4 O ASSOCIATIVISMO E A AUTOGESTÃO COMO PERSPECTIVAS PARA A CONSTRUÇÃO DE UM NOVO MUNDO DO TRABALHO**

Esse capítulo tem por finalidade apresentar o associativismo em suas diversas formas de apresentação jurídica, enfatizando as diferenças e convergências entre organizações associativas e cooperativistas, bem como, os pressupostos para a prática da autogestão.

Os empreendimentos associativos ou coletivos analisados nesta pesquisa configuram na classificação das sociedades civis, posto que a sua existência não pressupõe a obtenção de lucro. Para melhor conhecimento e fins didáticos, estes foram separados em dois grupos, as associações e as cooperativas.

Embora possuam características comuns entre si, as associações e cooperativas apresentam peculiaridades que as diferem, porém, são tratadas á princípio, de forma igual em nosso Código Civil conforme artigo 53, que afirma que:

Constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos. Parágrafo único. Não há, entre os associados, direitos e obrigações recíprocos.

Numa análise mais detalhada, perceberemos que as Associações são juridicamente consideradas sociedades simples sem fins lucrativos, devendo ter por diretriz, a execução de atividades recreativas, assistenciais, religiosas, culturais, beneficentes e/ou científicas, lhes sendo vedado ter atividade econômica como finalidade principal. Estas podem sim, ser realizadas, desde que busquem viabilizar os seus objetivos, devendo tal informação ser esclarecida no estatuto e desde que não haja rateio dos resultados.

Um relevante ponto levantado por Abrantes (2004), que contraria tais determinações e constitui-se em prática muito comum, é a criação de associações que realizam atividades comerciais, praticando inclusive o rateio de sobras entre os associados. Tal fato se torna possível, pois as associações (geralmente de produtores) submetem-se à tributações semelhantes a das sociedades comerciais, excetuando o pagamento do imposto de renda. Isto ocorre principalmente porque a legislação para constituição, legalização e funcionamento de uma associação é mais simples que a que trata das cooperativas.

As cooperativas, por sua vez, são regidas por lei específica, a 5764/71, sendo apresentadas no artigo 4º da referida lei, como sociedades de pessoas de natureza simples, não sujeita à falência, constituídas para prestar serviço aos associados.

As cooperativas assim como as associações, não possuem fins lucrativos, contudo, possuem finalidade econômica, sendo estabelecido o rateio das sobras entre os cooperados. Seus dirigentes podem ser remunerados a partir de retiradas chamadas de pró-labore, possuem capital social e, em caso de dissolução, as sobras e resultados são distribuídos entre os integrantes do grupo.

As diferenças organizacionais no que tange à natureza jurídica das associações e cooperativas podem ser visualizadas no quadro 02 apresentado por Veiga e Fonseca (2001).

**Quadro 02: Diferenças entre empreendimentos associativos e cooperativos**

CRITÉRIO	ASSOCIAÇÃO	COOPERATIVA
Conceito	Sociedade de pessoas sem fins lucrativos.	Sociedade de pessoas com fins econômicos.
Finalidade	Representar e defender os interesses dos associados. Estimular a melhoria técnica, profissional e social dos associados.	Viabilizar e desenvolver atividades de consumo, produção, prestação de serviço, crédito, e de comercialização, de acordo com os interesses dos seus associados. Atuar no mercado. Formar e capacitar seus integrantes para o trabalho e a vida em comunidade.
Legislação	Constituição (art.5º, XVII a XXI, e art. 174, §2º). Código civil	Lei 5764/71. Constituição (art. 5º, XVII a XXI, e art. 174, §2º). Código Civil
Constituição	Mínimo de 02 pessoas	Mínimo de 20 pessoas
Legalização	Aprovação do estatuto em Assembleia Geral pelos associados. Eleição da diretoria e do conselho fiscal. Elaboração de ata de constituição. Registro do estatuto e ata de constituição no cartório de registro de pessoas jurídicas da comarca. CGC da Receita Federal. Registro no INSS e no Ministério do Trabalho.	Aprovação do estatuto em Assembleia Geral pelos associados. Eleição do conselho de administração (diretoria) e conselho fiscal. Elaboração da ata de constituição. Registro de estatuto e ata de constituição na Junta Comercial. CGC da Receita Federal. Registro no INSS e no Ministério do Trabalho. Alvará de funcionamento na Prefeitura.
Patrimônio/Capital	Seu patrimônio é formado por taxas pagas pelos associados, doações, fundos e reservas. Não possui capital social. A inexistência do mesmo dificulta a obtenção de financiamento junto às instituições financeiras.	Possui capital social, facilitando, portanto, financiamento junto às instituições financeiras. O capital social é formado por quotas-partes, podendo receber doações, empréstimos e processos de capitalização.
Representação	Pode representar os associados em ações coletivas de seu interesse. É representada por federações e confederações.	Pode representar os associados em ações coletivas do seu interesse.
Forma de Gestão	Nas decisões em Assembleia Geral, cada pessoa tem direito a um voto.	Nas decisões em Assembleia Geral, cada pessoa tem direito a um voto.
Operações	Auxilia no processo de comercialização dos associados. Pode realizar operações financeiras e bancárias usuais	Realiza plena atividade comercial. Realiza operações financeiras, bancárias e pode candidatar-se a empréstimos e aquisições do governo federal. As cooperativas de

		produtores rurais são beneficiadas do crédito rural de repasse.
Abrangência/Área de ação	A área de atuação limita-se aos seus objetivos.	A área de atuação limita-se aos seus objetivos e possibilidade de reuniões.
Responsabilidades	Os resultados das atividades da associação são de responsabilidade da diretoria, respaldada pelos associados.	Os resultados das atividades da cooperativa são de responsabilidade dos associados, proporcional ao capital subscrito por cada um.
Remuneração	Os dirigentes não têm remuneração pelo exercício de suas funções; recebem apenas o reembolso das despesas realizadas para o desempenho dos seus cargos.	Os dirigentes podem ser remunerados por retiradas mensais pró-labore, definidas pela Assembleia.
Contabilidade	Escrituração contábil simplificada	A escrituração contábil é mais complexa em função do volume de negócios.
Recursos Financeiros	As possíveis sobras das operações entre os associados serão aplicadas na própria associação.	Após decisão em Assembleia geral, as possíveis sobras podem ser divididas de acordo com o volume de negócios do associado. É obrigatória a destinação de um Fundo mínimo de reserva e para assistência técnica, educacional e social.
Tributação	Deve fazer anualmente, uma declaração de isenção de renda.	Não paga imposto de renda sobre suas operações com seus associados. Deve recolher impostos de renda na fonte sobre operações com terceiros. Paga as taxas e os impostos decorrentes das ações comerciais.
Fiscalização	Pode ser fiscalizada pela prefeitura, pela Fazenda Estadual, pelo INSS, pelo Ministério do Trabalho e pela Receita Federal.	Pode ser fiscalizada pela prefeitura, pela Fazenda Estadual (nas operações de comércio), pelo INSS, pelo Ministério do Trabalho e pela Receita Federal.
Dissolução	Definida em Assembleia Geral ou mediante intervenção judicial, realizada pelo Ministério Público.	Definida em Assembleia Geral. No caso de intervenção judicial, não poderá ser proposta a liquidação.

**FONTE:** VEIGA e FONSECA (2001. p. 80).

Extrapolando as especificidades apresentadas, os empreendimentos associativos (cooperativa e associação) possuem em seu seio valores, princípios norteadores e forma de gestão muito parecidos, que promovem, por vezes, a dificuldade em separá-los. Panzutti (2000), ao ser citado por Abrantes (2004, p.35), destaca que o termo associativismo refere-se à integração de indivíduos com variados interesses em comum, não existindo necessariamente relações econômicas e financeiras, posto apresenta-se aqui os pilares que sustentam estes empreendimentos, sendo eles, a união de pessoas com mesmo interesse, a ajuda mútua e a autogestão.

Para Rigo (2014), a autogestão representa a busca dos empreendimentos coletivos por meios alternativos de produzir e organizar o trabalho, sendo

considerada a forma de gestão mais adequada à lógica social e solidária defendida por estes empreendimentos.

Valle et al (2002) caracteriza a autogestão como um modelo no qual o controle da empresa e o poder de decisão estão sob a égide dos trabalhadores. Neste processo, as decisões são as mais diversas, vão desde aspectos produtivos ao gerenciamento de pessoas. Num empreendimento auto gestor os trabalhadores discutem e decidem sobre metas produtivas, participação dos trabalhadores nos resultados, políticas de investimento e modernização, políticas de gestão de pessoas e mercado.

A autogestão se configura então, em uma ampla gama de práticas associativas de gestão, que pode abarcar os clubes de troca, bancos comunitários, cooperativas, associações, ERTs, etc. Ela representa a busca pela eliminação das hierarquias, bem como, o processo de apropriação pelo grupo das técnicas relacionadas à gestão e produção. Representa a quebra do padrão adotado por inúmeras organizações que se centra no modelo heterogestionário.

O modelo autogestionário apresenta-se com um caráter multidimensional, pois insere em seu bojo temáticas políticas, sociais, econômicas e técnicas (RIGO, 2014). Diante de tal constatação, é factível afirmar que o processo autogestionário tem foco no ser humano, enquanto o sistema heterogestionário foca em processos e cargos.

Sendo um dos precursores do movimento autogestionário, Proudhon, acreditava que o princípio da liberdade estava sendo ferido pelo sistema capitalista vigente, onde impera o princípio da autoridade. Em sua visão, não pode existir autoridade de um homem sobre outro, sem que haja exploração. Posto, suas ideias apregoavam relações de cooperação entre indivíduos e organizações, conforme apresenta Almeida (1983):

[...] O mundo humano, enquanto mundo social, é, portanto, regido, no entender de Proudhon, por duas leis antinômicas fundamentais: o antagonismo competitivo (competição) e o equilíbrio mútuo (cooperação) (ALMEIDA, 1983, p.41).

Singer (2002, apud BAPTISTA, 2012), afirma que, para que a autogestão aconteça é necessário a adoção pelos membros do empreendimento associativo, de uma postura política, que pressupõe a participação no processo de tomada de

decisões, fortalecendo assim, a prática da democracia. Além disso, ele aponta que a comunicação e a informação entre as partes é extremamente importante, para que o comportamento competitivo imperante, oriundo do sistema instaurado, seja superado.

Desta forma, para que um empreendimento associativo se consolide em sua plenitude, não é necessário apenas que pessoas com interesse em comum reúnam-se e pratiquem o mutualismo, mas que cooperem entre si e introduzam em suas práticas e vivências, a participação, a democracia e a autonomia.

Para que o processo autogestionário dê certo, é necessário, segundo Valle et al (2002), a adoção de alguns parâmetros mínimos tais quais: a eliminação de quaisquer possibilidades de represamento e tolhimento do conhecimento, possibilitando assim, portanto, a democratização de tarefas que envolvam o raciocínio; crença por parte dos trabalhadores no projeto autogestionário, na inteligência coletiva, tornando-se o processo de motivação imperativo para que isso aconteça; além disso, a proposta deve mostrar-se viável socialmente e economicamente, promovendo a geração de renda em médio e longo prazo, devendo ser fomentado formas de organização coletivas em formato de redes, buscando sempre a democratização de informações e sua transparência, assim como o incentivo a participação e contribuição dos trabalhadores.

Peixoto et al (2002), nos traz outras características de empreendimentos autogestionários, são elas: a busca por consenso em temáticas que envolvam temáticas relevantes para o funcionamento do empreendimento, tais como punições e premiações; participação dos trabalhadores em decisões concernentes a aspectos administrativos através de assembleias; preocupação constante com os distúrbios que podem promover a precarização do trabalho; exaltação da cooperação, com conseqüente redução dos níveis hierárquicos; distribuição mais equitativa dos ganhos e remunerações; e tendência pela valorização das competências internas.

Silva (2011) destaca que a pobreza, a miséria, é uma seqüela do capitalismo, mas afirma também que muito do que se vê e vivencia hoje como terceiro setor, associações, cooperativas autogestionárias, etc., nada mais são que novas reações às questões sociais não resolvidas. Em verdade procede com uma crítica ao afirmar que:



O Estado social – ‘mão esquerda do Estado’ – desobriga-se de suas funções públicas e, como se o pauperismo fosse fruto da escassez de recursos e/ou uma questão de reforma moral o ‘terceiro setor’, ‘as empresas éticas cidadãos’ submetem-se a política e lógica do mercado. A solidariedade sistêmica, uma vez substituída pelas boas ações voluntárias ‘filantropiza’ e despolitiza as lutas contra as ‘sequelas sociais’ produzidas pelo processo de acumulação do capital. Os combates contra o pauperismo e o desemprego são pulverizados e as lutas contra as políticas neoliberais transformam-se em possíveis ações pragmáticas e imediatistas (SILVA, 2011, p. 62)

A realidade é que embora se constitua em alternativa para a pobreza, através da geração de emprego e renda, o associativismo tem servido em muitos momentos não só em nosso país, mas em várias partes do mundo como um instrumento político de manipulação das massas excluídas, as finalidades sociais descaracterizam-se e distorcem-se. Desta forma, estas organizações seculares pairam num limbo entre a ‘mão esquerda do Estado’ - que se utiliza das desigualdades para gerar o processo de vitimização e muitas vezes alimentar o paternalismo e a ‘mão invisível do mercado’ que impulsiona a quebra de barreiras, o lucro a todo custo, a egolatria pessoal e organizacional.

Bihl (1998 apud SILVA, 2011) nos traz uma relevante reflexão sobre a superação dos modelos produtivos, que acredito enquadrar-se na realidade dos empreendimentos autogestionários, ao afirmar que a opressão ao operário em seu local de trabalho, traz consigo sofrimento prolongado e que na luta pela transição social e superação do modelo capitalista, não basta apenas coletivizar as fábricas, é necessário investir diariamente na construção de um novo modelo de organização e gestão que venha apropriar-se de fato das forças produtivas.

#### 4.1 SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: UMA OPÇÃO AOS EMPREENDIMENTOS ASSOCIATIVOS?

Atualmente, preocupar-se com a questão da saúde e segurança do trabalho é uma premissa para qualquer empreendimento, pois a observância desta temática representa ganhos qualitativos (maior qualidade de vida, preservação da saúde e bem-estar) e quantitativos (diminuição de custos operacionais, do absenteísmo, etc).

Diversos dispositivos legais foram editados desde a década de 40 no Brasil, a fim de promover tal temática, sendo editados o decreto lei nº 5.452/43, que criou a CLT e o decreto lei nº 7.036/44 que reformou a lei de acidentes de trabalho. Além disso, temos a preocupação expressa na Constituição Federal de 88, na Lei 8.080/90 (que implementou o SUS) e no Código Civil de 2002.

Segundo Gonçalves Filho (2011), no Brasil os índices de acidentes são contabilizados abaixo da realidade, sendo registrado apenas 35% da população economicamente ativa e nestes índices, excluem-se uma gama extensa de pessoas, tais como os trabalhadores informais, os autônomos (ainda que registrados), os trabalhadores domésticos, funcionários públicos, civis e militares das três esferas do governo e parte dos trabalhadores rurais, isto sem mencionarmos uma realidade constante em muitos empreendimentos, a subnotificação. Desta forma, reitera-se que as taxas de contabilização, de morbidade por acidente no país estão aquém da realidade, visto que abarca apenas os trabalhadores registrados, havendo ainda casos em que o acidente simplesmente não é notificado.

Dados estatísticos apresentados pelo AEPS (2014) apontam que os índices de acidentes as doenças laborais registradas no país são crescentes, demonstrando-se assimétricos à medida que se tem em determinado período a queda em regiões e estados e crescimento em outras, e/ou elevação e diminuição, conforme a tipificação de acidentes. A realidade é que, vigente desde 1992 e já em sua 23ª edição, este documento elaborado pela Previdência Social traz as principais informações sobre o acometimento de doenças e acidentes aos trabalhadores em nosso país, porém, por retratar uma realidade abrangente, nenhum dos dados detêm-se à realidade dos empreendimentos associativos.

No contexto de não formalização do trabalhador quanto ao seu vínculo com o empreendimento, descumprimento de normas legais, subnotificações e de informalidade é que se inserem algumas organizações associativas, visto que existe uma gama de empreendimentos que, embora em pleno funcionamento, não estão formalizados, além disso, é sabido que os associados destes empreendimentos, não possuem quaisquer vinculações empregatícias com os mesmos, conforme estabelece a lei que trata das cooperativas, a 5764/71 e o nosso Código Civil 10.406/02.

Deste modo, é factível afirmar que são escassos os dados que nos possibilite verificar as ações desenvolvidas em prol da preservação da integridade física, emocional e mental dos trabalhadores, bem como uma base de dados interna que possibilite a contagem de acidentes, principalmente doenças que acometem os trabalhadores. Tal realidade também se reflete nas instituições de apoio, que não apresentam quaisquer informações sobre SST das organizações que acompanham, mesmo imperante o discurso da autogestão, enquanto promotora de melhores condições de trabalho e maior valorização do trabalhador.

A autogestão traz em seu âmago a gestão democrática, a autonomia, a participação, objetiva eliminar a hierarquização e relações burocráticas, tendo em vista sempre o melhor para o ser humano. Contudo, a percepção de que a temática da saúde e segurança no ambiente de trabalho não é uma prioridade para as organizações associativas e que o principal fator incentivador para a adesão de medidas voltadas à prevenção de acidentes e doenças laborais, relaciona-se à inserção numa cadeia produtiva, promove questionamentos sobre os reais valores e princípios norteadores do sistema associativista no país.

[...] a autogestão deve ser compreendida em sentido generalizado e que não se pode realizar senão por uma revolução radical, que transforme completamente a sociedade em todos os planos, dialeticamente ligados, da economia da política e da vida social (GUILLERM et al. 1975, p. 41 apud SILVA, 2011, p.66)

Azevedo e Souza (2013) trazem em sua pesquisa, que a temática da SST está sendo relegada ao segundo plano em grande parte das organizações associativas, afirmando que os empreendimentos tem se preocupado mais com os aspectos administrativos e financeiros, com processo de gestão do negócio, que com o fator humano envolvido na produção, desrespeitando, por vezes, o princípio basilar destas organizações, que é o respeito e valorização do ser humano, enquanto ser social e não apenas como uma engrenagem de uma máquina. As autoras chamam atenção ainda, que embora perceba-se em algumas iniciativas a adesão a mecanismos de prevenção de acidentes e doenças laborais, estes demonstram-se insuficientes para abarcar a complexidade que é promover saúde e qualidade de vida no trabalho, até mesmo porque, a mola propulsora para tais iniciativas não reside no processo de conscientização e internalização destas como medidas essenciais à promoção da integridade do trabalhador, mas sim, no

atendimento a uma demanda do mercado, dos clientes, que exigem o cumprimento mínimo de normas e legislações.

Fato curioso pode ser apontado com relação às formas associativas de organização e à preocupação com a saúde e segurança laboral. Mesmo as civilizações greco-romanas não considerando a temática relevante, criaram estratégias de enfrentamento à problemática do adoecimento e dos acidentes no trabalho, constituíram diferentes tipos de comunidades solidárias com o objetivo de proteger seus integrantes, organizaram cooperativas<sup>18</sup> que tornaram-se as primeiras caixas de auxílio às doenças e acidentes (MATTOS e MÁSCULO, 2011).

Incrível pensar que, na antiguidade, os trabalhadores e os escravos tenham recorrido à forma cooperativa de organização para defender-se das mazelas ocasionadas pela atividade laboral e as muitas das atuais cooperativas e demais empreendimentos associativos vejam tal temática com tamanha descrença e insignificância.

Baptista (2012) traz uma relevante reflexão sobre a temática da qualidade de vida no trabalho e os empreendimentos da Ecosol, movimento ao qual muitas cooperativas e associações integram. A autora ao citar Mance (1999) e Namorado (2009), aponta que há uma relação de corresponsabilidade destes empreendimentos para com o bem-estar individual, mas principalmente coletivo, algo estabelecido quase como uma necessidade moral. Diante disto, afirma que a doutrina cooperativista enfoca o bem-estar humano, de forma que o bem-estar individual não concorre, tampouco contrapõe o bem-estar da coletividade, havendo em verdade uma relação de interdependência entre a busca por melhoria de vida – proposta individual - e a responsabilidade pela geração e manutenção do bem-estar da coletividade.

É possível estabelecer questões: até que ponto se agrega novas formas de pensar a velhas formas de agir? Não estaria o associativismo e sua proposta de autogestão servindo aos mesmos fins e com os mesmos meios?

---

<sup>18</sup> Tais empreendimentos eram chamados na Grécia de *Erans* e em Roma de *Colleggia*. Nos *Erans* eram admitidos como membros todos os cidadãos gregos incluindo os escravos e seus filhos, porém estes últimos apresentavam limitações em seus direitos, enquanto no *Colleggia*, qualquer pessoa poderia tornar-se um membro, incluído os escravos e aqueles que haviam sido libertos (MATTOS e MÁSCULO, 2011).

Ao se observar o tratamento jurídico dado aos empreendimentos associativos e, por conseguinte aos seus associados, percebe-se que os aspectos abordados se referem sempre à administração e finanças, contudo, não vislumbramos em momento algum, direcionamentos quanto à observância do fator considerado ideologicamente o mais importante destas organizações, o ser humano, sua saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

Silva (2011) aponta que as cooperativas e as associações têm servido, em muitos momentos, como instrumento de terceirização e flexibilização do trabalho e que a autogestão é funcional ao capitalismo e ao neoliberalismo, sendo destacado muitos casos em que o cooperativismo autogestionário não passa de uma quimera, constituindo-se apenas numa forma de trabalho flexplorada.

Com tal colocação, Silva (2011) não afirma que o cooperativismo e a autogestão não sejam oportunidades de mudança real, em verdade, quer chamar atenção às deformações pelas quais o movimento passa, de forma que afirma ainda que para que o processo de transformação aconteça é necessário a presença do sujeito, sua integração e participação, é necessário que estes atores tenham o controle do processo de trabalho.

Fato é que, em muitos casos, os empreendimentos tendem a atender as exigências e demandas do mercado e o associado se vê na figura de seu próprio patrão e algoz, auto explorando-se, intensificando cada vez mais o ritmo de trabalho e produção. As organizações associativas não se sentem obrigadas por lei a cumprir as determinações legais, no que tange a segurança no ambiente laboral, visto que são considerados os 'patrões', os donos do negócio, mas é neste contexto que emerge a grande contradição: porque não investir em si próprio, mesmo sem a obrigatoriedade legal? Afinal, a finalidade da autogestão é promover meios que garantam autonomia e de forma holística, o que inclui não somente fatores de gestão, tomada de decisão e fatores econômicos, mas também a preservação e promoção da sua integridade física e mental, tal qual o da coletividade (SILVA, 2011).

Em verdade, muitos empreendimentos associativos, apenas investem em questões relacionadas à saúde e segurança laboral, quando inseridos em uma cadeia produtiva, sendo requisitado pela empresa cliente, a observância de tal

temática através do cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs), realização de treinamentos, auditorias internas, comprovação de uso de EPIs, etc.

Torna-se proeminente, então, que os dispositivos legais que tratam dos empreendimentos associativos, de forma geral, sejam revistos, a fim de estabelecer necessidades mínimas de atenção à saúde e segurança no ambiente laboral como obrigatórias, sujeitas à penalidades, tais quais os empreendimentos tradicionais, que submetem-se à CLT.

O empreendimento associativo analisado na presente pesquisa foi a Associação de Desenvolvimento Sustentável e Solidário da Região Sisaleira (APAEB). Trata-se de uma associação sem fins lucrativos, fundada em 1980 e que tem por missão, promover o desenvolvimento social e econômico sustentável e solidário da região sisaleira.

## 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em relação ao percurso metodológico essa pesquisa se constitui como uma pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva, segundo Gil (1999) tem como principal objetivo descrever as características de um determinado fenômeno. Nesse estudo o fenômeno está circunscrito na prática de Saúde e Segurança no Trabalho da fábrica de tapetes da APAEB. Tal fenômeno ao ser estudado em um contexto único é caracterizado como estudo de caso único.

O estudo de caso, segundo Martins (2008) é uma estratégia de pesquisa que demanda avaliação qualitativa, quando seu objetivo é o estudo de uma unidade social analisada em profundidade. Trata-se de uma investigação empírica no seu contexto real. Essa estratégia viabiliza a penetração na realidade social de forma mais intensa e profunda, o que uma análise quantitativa não permite.

A escolha pela estratégia de estudo de caso deu-se, principalmente, em razão dessa permitir um recorte de uma situação complexa, tal qual a SST em contextos de associativismo, tão pouco explorado na literatura publicada no Brasil. Assim, ao utilizar essa metodologia viabilizou-se uma análise-síntese dos achados na APAEB, o que pode servir de referência para outros estudos no segmento.

Para construção do estudo de caso único da APAEB foi estabelecido o seguinte processo: a identificação do caso a ser estudado; a consulta à Associação para obtenção da permissão para realização de tal estudo; o delineamento da pesquisa com definição da questão de partida, objetivos, justificativa, entre outros; a construção da plataforma teórica; o planejamento da pesquisa; a coleta de dados primários, incluindo uma observação não participante de duas semanas; a triangulação dos dados; a construção do relatório final.

A ideia para a construção do estudo de caso decorreu de uma experiência de pesquisa ocorrida em entre os dias 11 e 13 de dezembro de 2014 no estado de São Paulo, no I Seminário de ERTs – Empresas Recuperadas por Trabalhadores em uma fase exploratória, quando foi aplicado um instrumento de coleta de dados (formulário) com 13 empreendimentos. As questões contidas no formulário apresentado versavam sobre: a) existência de programas internos para prevenção de acidentes e doenças laborais; b) identificação das doenças laborais mais

frequentes e adoção de medidas para mitigá-las; c) existência de mecanismos de controle e contabilização de acidentes e doenças laborais; d) existência de CIPA, mapa de risco, PPRA, PCMSO; e) Uso de EPIs, f) Percepção sobre a alteração da qualidade de vida no trabalho, bem como redução de acidentes, após a mudança da forma de gestão; e g) vinculação com instituições de apoio e fomento.

Tal levantamento de dados tinha por objetivo traçar o panorama de SST em cooperativas. Essa experiência revelou a fragilidade desse tema em organizações dessa natureza, despertando assim para a necessidade de um estudo aprofundado, levando a identificação de um caso a ser estudado – APAEB. Tendo identificado o objeto de estudo, fez-se uma consulta à Associação para obtenção da permissão de realização de tal estudo, tendo em seguida o consentimento da APAEB. Após consentimento, partiu-se para o delineamento da pesquisa. Circunscritos os elementos delineadores da pesquisa, foi iniciada a pesquisa bibliográfica para a construção da plataforma teórica.

A revisão bibliográfica foi realizada consultando as melhores referências em três campos distintos: o mundo do trabalho; a saúde e segurança do trabalho e o associativismo. As referências utilizadas não só serviram para a construção da plataforma teórica, como também para a elaboração da cartilha e para a estruturação dos conteúdos do site. Ainda nessa etapa, foi possível conhecer o trabalho de Gonçalves Filho (2001) que apresenta um modelo de identificação do estágio de maturidade de cultura de segurança no trabalho, esse modelo serviu de instrumento de coleta de dados na imersão na experiência estudada.

Inicialmente foi pensada a possibilidade de construção de um instrumento para tal finalidade, mas ao avaliar a possibilidade de utilização do instrumento desenvolvido por Gonçalves Filho (2011), já aplicado e testado anteriormente, verificou-se que o mesmo adaptava-se às necessidades do estudo.

Também foi conhecido, nessa fase, o instrumento de medição para análise de desconforto e dor, denominado de Ferramenta Corlett. Tal ferramenta também foi aplicada no caso em análise, apenas para complementação dos dados.

Segundo Martins (2008, p. 22) “O uso de instrumento já testado poderá garantir confiabilidade e validade às medidas a serem obtidas”.



Tomando por base as categorias definidas e fundamentadas na pesquisa bibliográfica, e dos ensinamentos advindos dessa fase, foi estabelecido o planejamento da pesquisa. Nessa etapa foi construído um protocolo de pesquisa que norteou a fase de pesquisa de campo. Tal protocolo teve por objetivo dar segurança ao processo de imersão e incluiu: o roteiro de entrevista com gestores, supervisores e técnicos [APÊNDICE A]; o roteiro de observação não participante [APÊNDICE B]; a definição do uso do modelo de identificação do estágio de maturidade de cultura de segurança no trabalho [APÊNDICE C]; e a definição para utilização da Ferramenta Corlett [APÊNDICE D].

Definido o protocolo, iniciou-se a fase de coleta de dados primários, ocorrida entre os dias 04 e 15 de abril de 2016. Nesse período foram dedicadas oito horas diárias para a aplicação dos formulários, realização das entrevistas e observação não participante.

Na observação não participante foram observadas questões como: existência do mapa de risco, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA ou órgão similar, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, uso de Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC's e Equipamentos de Proteção Individual - EPI's, periodicidade de troca, adoção das Normas Regulamentadoras - NRs, preocupação com fatores ergonômicos (adaptação do layout produtivo, ferramentas e maquinários), existência e forma de registro de acidentes e doenças laborais.

As entrevistas foram realizadas com intuito de avaliar a existência de mecanismos para contabilização e avaliação das causas de afastamento dos associados/colaboradores de suas respectivas atividades laborais. O público-alvo foi constituído por dois gestores (supervisor administrativo e gerente industrial) e um técnico em saúde e segurança no trabalho da associação foco de estudo - a fábrica de tapetes da APAEB. As entrevistas foram gravadas por meio de áudio e transcritas, para uma melhor análise. As questões versaram sobre: Causas de afastamento (temporário e permanente) de trabalhadores de seus postos, ações preventivas, corretivas, órgãos para acompanhamento da SST dentro do

empreendimento, formas de organização do trabalho, investimento em SST (causas e efeitos).

A seguir foram aplicados dois tipos de formulários com 98 trabalhadores da APAEB. O primeiro [APÊNDICE C] tinha por objetivo avaliar a cultura da SST nos empreendimentos associativos, abordando temas como maturidade, aprendizagem, comunicação, comprometimento da organização e envolvimento dos trabalhadores, enquanto o segundo, [APÊNDICE D] denominado ferramenta de Corlett, foi aplicado com a finalidade de identificar a ocorrência de dores e desconfortos relacionados à atividade laboral, que possam concorrer para o desenvolvimento de doenças. Salienta-se que o critério determinístico para delimitação da amostra se deu com base na acessibilidade.

O critério de acessibilidade admite a aplicação de instrumento de coleta com aqueles que aceitaram participar da pesquisa, após exposição dos objetivos da mesma. Thiollent (1982) afirma que não há impedimento quanto à seleção por acessibilidade. Não há necessidade de obediência a regras mecânicas. A seleção supõe a disponibilidade do respondente e resulta de uma avaliação da relevância ou da representatividade social (não estatística) das pessoas.

No que concerne à aplicação dos formulários, houve uma tentativa de abarcar a todos os trabalhadores da planta industrial, contudo, em decorrência da demanda produtiva, que impedia a parada de maquinários e operações, por alguns trabalhadores realizarem trabalho em turno, não foi possível a aplicação nos 204 trabalhadores da produção e nos 20 trabalhadores da administração.

Embora a realização da pesquisa tenha sido aprovada pela gerência do empreendimento, alguns trabalhadores recusaram-se a participar, negando-se a responder o formulário.

Diante da situação configurada, o estudo se apoiou na acessibilidade tendo sido aplicado 98 formulários, destes, 90 foram aplicados com os trabalhadores do beneficiamento do sisal e produção de cordas e tapetes, 07 com trabalhadores da administração e um com o trabalhador de serviços gerais<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Para fins de análise neste estudo, são adotadas apenas duas categorias, trabalhadores da produção e beneficiamento e trabalhadores da administração, que abarca os trabalhadores de diversos setores (RH, setor financeiro, recepção e serviços gerais).

Em decorrência da dificuldade dos trabalhadores em compreenderem a proposta do formulário e zelando por um melhor entendimento e, conseqüentemente, maior fidedignidade nas respostas, optou-se por aplicar diretamente o formulário, procedendo com as perguntas e assinalando as respostas indicadas pelos trabalhadores.

A análise do formulário com o diagrama de Corlett, baseou-se na contabilização das partes do corpo mais afetadas, o nível da dor, faixa etária e local de trabalho, porém, não envolveu uma análise ergonômica, apenas foi utilizado como indicativo de possíveis doenças.

O processo de observação foi constante, durante a permanência nas instalações da fábrica sendo, guiada pelos encarregados de área para conhecimento do processo. Porém, no decorrer dos dias, houve a possibilidade de transitar por toda a planta, verificando a aplicabilidade dos discursos apresentados tanto nas entrevistas, quanto durante os diálogos que se estabeleciam durante a aplicação dos formulários.

Algumas das não conformidades observadas nas instalações, no que tange a SST, foram informadas à administração no último dia da imersão, com vistas que fossem adotadas medidas preventivas e/ou corretivas.

Por fim, foi realizada a triangulação dos dados e a construção do relatório final. A estratégia adotada para a avaliação das informações levantadas foi a análise de conteúdo. Foram utilizadas análise de expressão, frase e parágrafo, sendo as categorias de cunho aberto. A análise possuiu caráter indutivo, com abordagem analítica, onde foram analisados os resultados das entrevistas e formulários por categorias: Assunto (subdivisões temáticas apresentadas nos questionários) e questões (questão por questão).

O resultado das análises está apresentado no sexto capítulo, onde foram exploradas as informações obtidas nos formulários através da técnica da triangulação com dois outros aspectos, resultados das entrevistas e observações não participantes.

Essa pesquisa, como se espera de um trabalho realizado no programa de desenvolvimento e gestão social, resultou na elaboração de uma tecnologia em gestão social.

## 5.1 TECNOLOGIA EM GESTÃO SOCIAL

Esta pesquisa buscou realizar não somente um diagnóstico da SST nos empreendimentos associativos, mas propor medidas que possam contribuir para a amortização dos índices de acidentes e doenças laborais em empreendimentos desta natureza.

Ainda que estes não possam ser contabilizados em alguns casos, a percepção de adoecimento do trabalhador é palpável. Posto como não temos meios de mensurar esta situação através de um recorte no associativismo, propôs-se enquanto Tecnologia em Gestão Social -TGS, uma cartilha para sensibilização dos associados e trabalhadores sobre a importância da SST e cuidados que devem ser adotados para evitar acidentes e doenças, ou seja, este produto tem por primazia a prevenção através da informação, que por si acaba gerando o empoderamento deste trabalhador, que traz como princípios balizadores a autogestão e respeito ao ser humano. Outro produto oriundo desta premissa – geração de informação como promotora de autonomia e empoderamento – foi à criação de um site para disseminação de informações e curiosidades sobre saúde e segurança no ambiente laboral, destinado aos empreendimentos associativos em geral.

Embora simples, o grande diferencial das tecnologias propostas, é adequação, ou seja, não foram abordadas questões relacionadas à SST de forma dissociada da realidade associativista, mas sim no contexto em que estas organizações se inserem, levando em consideração as suas peculiaridades e especificidades, de modo que a informação não seja apenas transmitida, mas assimilada enquanto conhecimento.

A cartilha apresentada neste trabalho [Apêndice F] foi desenvolvida com intuito de apresentar de forma didática e lúdica a temática do cooperativismo e da segurança no trabalho. Para tanto, buscou-se adaptar a linguagem desta ferramenta, que aborda as mais diversas questões através de uma personagem (mascote) chamada Prevenilda.

Os temas abordados foram: a configuração do mundo do trabalho ao longo dos anos, surgimento e estruturação do cooperativismo, noções de saúde e segurança laboral e ergonomia e direitos do trabalhador no que concerne à SST.

Desta forma, a cartilha está estruturada em quatorze seções que vão desde a apresentação, até o espaço para retirada de dúvidas com a mascote.

A cartilha foi desenvolvida em parceria com graduandos do curso de Artes visuais da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB e possui ilustração própria feita com a técnica de pintura em aquarela. A proposta é que esta seja impressa em papel couché brilhante L2 ou fosco nas dimensões 30cm x 24cm. A escolha deste papel se deu com vistas a atender uma demanda técnica e outra humana. Na primeira, o objetivo é de proporcionar uma maior qualidade de impressão das imagens, valorizando todo um trabalho artístico. O seu dimensionamento em uma estrutura um pouco maior, se deu por uma demanda humana, ou seja, teve por finalidade proporcionar uma maior facilidade na leitura,<sup>20</sup> pois apresentará fontes maiores, acessíveis a quem possui limitações e características de baixa acuidade visual. Este produto, deste a sua concepção e construção, traz em seu cerne a ideia de democratizar a informação, tornando-a acessível em seu mais amplo sentido.

O site está hospedado na plataforma gratuita webnode.com, sendo o endereço - <http://saude-e-seguranca-no-associativismo.webnode.com> - este foi organizado em seis páginas [APÊNDICE E ], que correspondem a: 1ª) Início – saúde e segurança no mundo associativista; 2ª) O que é o cooperativismo; 3ª) Saúde e segurança no trabalho; 4ª) Dicas de saúde e segurança no trabalho; 5ª) Estatísticas da SST no Brasil e 6ª) Contatos.

A primeira página é iniciada com a apresentação da proposta do site, nela poderá ser encontrada também textos que abordam aspectos sociais e políticos no mundo do trabalho, bem como a relevância que a temática da SST tem para os empreendimentos associativos.

Na segunda página, pode ser encontrado um resgate histórico do cooperativismo através do tópico contando uma história. Neste espaço, são encontrados textos que retratam a diferença entre cooperação, cooperativismo e

---

<sup>20</sup> Durante a imersão na APAEB, tive conhecimento que os trabalhadores receberam uma cartilha sobre SST, mas ao questioná-los sobre a leitura desta, muitos afirmaram que tentaram mas não concluíram a leitura por motivos como inadequação do conteúdo que não os permitia compreender a mensagem que estava sendo passada e principalmente dimensão do material, ao qual julgavam de difícil leitura, por apresentar letras muito pequenas e próximas.

cooperativa, bem como os primeiros indícios do cooperativismo na história e surgimento do cooperativismo moderno, nos moldes existentes hoje.

A terceira página do site retrata a trajetória da SST no Brasil e no mundo, alertando para a necessidade de investimento nesta área, explicitando inclusive para os empreendimentos associativos que a adoção de medidas preventivas, uso de EPIs, etc, não são condizentes apenas às empresas tradicionais, 'capitalistas', mas a todas, visto que representam preocupação com o fator humano, refletindo em aspectos produtivos e econômicos.

A quarta página, destina-se a elucidar dúvidas. Neste espaço, foram elencadas, em forma de perguntas e respostas, as principais problemáticas identificadas na pesquisa de campo e em observações realizadas em outros empreendimentos associativos, na fase exploratória da pesquisa<sup>21</sup>. As perguntas versam sobre o uso adequado do EPI, sua validade e periodicidade de troca, carga horaria, condições de trabalho e aspectos ergonômicos.

A quinta e última página do site, traz informações acerca do elaborador desta proposta. Nela é informada a forma de contato e indicada que sejam enviadas perguntas, críticas e sugestões de temas para novos textos, alimentando assim, esta que deve ser uma ferramenta coletiva.

Os textos apresentados no site são curtos e buscou-se utilizar uma linguagem clara, sem, contudo, perder o seu caráter científico, visto que possuem seu lastro em referencial teórico sólido.

O site será alimentado constantemente com informações que sejam consideradas de interesse de cooperativas, seus cooperados e trabalhadores de modo geral, proporcionando, assim, um processo de formação e informação constante.

---

<sup>21</sup> No processo de amadurecimento da temática, foram feitas visitas técnicas em empreendimentos associativos, a fim de conhecer melhor o universo e delimitar a área de atuação da pesquisa.

## 6 APAEB: O CASO EM ESTUDO

Este capítulo tem por objetivo apresentar o estudo de caso da APAEB. Tal estudo buscou avaliar a adoção de práticas direcionadas ao atendimento de demandas relacionadas à saúde e segurança laboral. Os dados apresentados nessa etapa da dissertação foram resultados das diferentes etapas de coleta de dados primários.

### 6.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A APAEB é constituída por um conglomerado de organizações, que atuam nos mais diversos segmentos econômicos e sociais<sup>22</sup>, porém, 80% da arrecadação da Associação é proveniente da fábrica.

O estudo de caso dessa dissertação trata da fábrica de tapetes e carpetes de sisal que faz parte desse conglomerado, esta escolha se dá pela natureza fabril do empreendimento, *locus* ideal para o desenvolvimento de um estudo sobre SST em ambiente laboral associativista.

A fábrica de tapetes e carpetes de sisal está localizada em Valente, um município que dista 244 quilômetros de Salvador, no estado da Bahia.

Para entender a relevância desse empreendimento associativista é preciso compreender que a "Região do Sisal" é a mais pobre do estado, tendo 1,4 milhão de habitantes vivendo em função da produção e extração da fibra. O sisal<sup>23</sup> é cultivado em 40 municípios da região semiárida do estado da Bahia (APAEB SISAL, 2016).

Quando idealizada, e ainda na atual fase de desenvolvimento, a produção de tapetes, carpetes e capachos tinha o propósito de reduzir os índices de pobreza e melhorar as condições de vida da população do semiárido baiano. Atualmente, a qualidade dos produtos, alinhada com a preservação do meio ambiente,

---

<sup>22</sup> Escola Família Agrícola, Laticínio DaCabra, curtume, postos de venda, Fundação, Clube Social, etc.

<sup>23</sup> A fibra de sisal é um produto natural e, quando descartado, se decompõe, sem poluir a natureza, ao contrário dos produtos sintéticos.

impulsionam o crescimento da produção. Todo o lucro proveniente das vendas de tapetes e capachos da APAEB é reinvestido em projetos socioambientais (APAEB/SISAL, 2016).

A fábrica foi construída com recursos do Banco do Nordeste, do Disop, uma instituição ligada ao governo da Bélgica, e da Inter American Foundation, dos Estados Unidos e inaugurada no ano de 1996. A indústria possui modernos teares com capacidade para produzir até 100 mil metros quadrados de tapetes e carpetes por mês. A maior parte da produção é destinada ao mercado interno, com exportações periódicas para os Estados Unidos, Europa e América do Sul.

Vale salientar que atualmente a produção de tapetes é o principal produto da indústria sisaleira, representando 30% do faturamento do empreendimento. A fábrica emprega diretamente 224 funcionários,<sup>24</sup> sendo 20 lotados na parte administrativa e 204 no processo de produção.

A fábrica de tapetes da APAEB está dividida em 59 funções, sendo que destas 39 estão ligadas diretamente ao processo de produção, seja na melhoria e transformação dos fios do sisal, confecção dos tapetes, carpetes e capachos ou na manutenção de equipamentos e maquinários.

Embora movido em grande quantidade por trabalhadores celetistas, este empreendimento não perde o seu caráter autogestionário, à medida que são os produtores rurais os seus associados que decidem coletivamente, em assembleia, o futuro de cada célula que compõe a Associação.

A organização demonstra a sua relevância local ao promover o desenvolvimento econômico da região, pois participa também no contexto local da educação, saúde e lazer<sup>25</sup> dos colaboradores, associados.

A APAEB preocupa-se ainda com a sustentabilidade ambiental, à medida que busca produzir com vistas a diminuir a ação antrópica no ambiente, utilizando pigmentos naturais para o tingimento das fibras do sisal, bem como processo de

---

<sup>24</sup> Informações obtidas do CAGED em 05 de abril de 2016.

<sup>25</sup> A fábrica mantém em suas instalações uma escola para alfabetização dos seus trabalhadores e associados, além disso, possui um programa interno de incentivo à continuidade dos estudos. No âmbito da saúde, além de atender aos trabalhadores no que tange aos aspectos da segurança do trabalho, há o atendimento de um médico, semanalmente, às sextas, no período da tarde, para realização de consulta e acompanhamento daqueles que possuem problemas diversos, não somente inerentes à atividade laboral. No que tange ao lazer, os trabalhadores e familiares, assim como os associados podem ter acesso ao clube mantido pela associação com recursos oriundos do 'lucro' advindo das atividades econômicas promovidas pela Associação e suas diversas células.



decantação e tratamento dos resíduos líquidos oriundos deste processo. Além disso, a fibra do sisal é natural, de modo que ao ser descartada, possui rápida decomposição, diferente das fibras sintéticas.

O processo de beneficiamento do sisal é feito de tal maneira, que a quantidade de refugo para descarte é mínima, sendo buscadas sempre novas alternativas de reaproveitamento dentre as quais estão o uso do pó do sisal na alimentação animal e da bucha em seu estado inservível para alimentação da caldeira da indústria, em substituição a madeira. Destaca-se ainda, que a indústria mantém em suas instalações um viveiro para o cultivo de plantas, as mudas produzidas são distribuídas entre associados, colaboradores e comunidade adjacente.

Diante do que foi exposto, cabe avaliar ainda, qual a importância que o empreendimento estudado dá à temática da segurança do trabalho, quais as ações desenvolvidas e o nível de maturidade da cultura da segurança. Neste contexto, cabe verificar se estes fatores estariam relacionados ao fato deste ser um empreendimento associativo autogestionário e se de fato constituem em uma nova perspectiva para construção do mundo do trabalho.

## 6.2 SAÚDE E SEGURANÇA LABORAL NA APAEB

A imersão na fábrica de tapetes durou duas semanas e neste processo foi possível vivenciar a realidade do local, acompanhando a rotina de trabalho em diversos setores, participando de reuniões. Durante este processo foi constatado uma grande preocupação com a temática da SST, sendo a mesma explicitada na Política da Qualidade: “A APAEB se compromete a: [...] Preservar a segurança dos colaboradores, prevenindo a ocorrência de acidentes e doenças laborais.”

Contudo, esta nem sempre foi uma realidade para este empreendimento. Foi declarado pelos trabalhadores e pela gestão, que vários foram os acidentes de alta gravidade que ocorreram na planta industrial, muitos com mutilação de membros. Tais episódios levaram à tomada de consciência de que a realidade

poderia e deveria ser mudada. Assim, os primeiros investimentos em SST foram realizados.

Os investimentos realizados na APAEB visando a melhoria do SST foram: adoção do uso de EPIs; cumprimento de normas regulamentadoras; controle para queda dos índices de acidentes laborais; e adequação dos maquinários<sup>26</sup> ao trabalhador.

As alterações do *layout* produtivo e melhorias no processo de produção já se encontravam em curso, mas a culminância da observância das questões relacionadas à saúde e segurança dos trabalhadores se deu com a intervenção do Ministério do Trabalho, que através de vistoria realizada em 2012, decretou a interdição da fábrica até que mecanismos de parada das máquinas e seu enclausuramento fossem revistos.

Sanados os problemas, a fábrica voltou a funcionar e tem mostrado em ações diárias a sua preocupação com a integridade física dos trabalhadores, bem como o reconhecimento desta como uma questão estratégica ao empreendimento.

Foi destacado pelo Supervisor Administrativo da organização, que no ano de 2015 foram investidos 40 mil reais para a aquisição de EPIs. O gerente industrial destacou que o compromisso do empreendimento com a segurança é tão grande, que após a adoção de medidas mais rígidas de segurança e do dispositivo de parada dos maquinários, a produção da fábrica caiu em 30%, porém não se pensa em retornar aos níveis anteriores de produção, em detrimento da saúde e segurança do trabalhador. Ao contrário, a gestão preocupa-se em implementar avanços rumo a constantes melhorias, para ele “o retrocesso no devido atendimento às demandas da SST, seria um retrocesso para o empreendimento”.

Segundo informação fornecida pelo técnico em SST, a APAEB realiza treinamentos periódicos a fim de proporcionar a capacitação dos colaboradores, havendo também o respeito ao prazo de validade dos EPIs e determinações legais.

---

<sup>26</sup> Os maquinários são dotados de tecnologia denominada ‘fim de curso’ para que as máquinas parem caso as gaiolas de proteção sejam abertas para manutenção ou problemas mecânicos. Em caso de deficiências neste dispositivo ou identificação de qualquer outro problema que venha ofertar risco, os trabalhadores são instruídos a pararem a operação e buscarem o encarregado ou supervisor para notificar e solicitar correção. O operário que estiver manipulando a máquina durante a parada, fica com a chave de segurança e somente ele poderá reiniciar as atividades. Esta medida evita que outros trabalhadores manipulem a máquina por desconhecimento ou outro motivo qualquer.

O prazo de troca dos EPIs ocorre em torno de 6 a 8 meses de uso, com exceção das máscaras de proteção que são trocadas semanalmente. Salieta o técnico: “qualquer demanda apresentada pelos trabalhadores quanto aos EPIs é suprida, mesmo que fora do prazo estipulado para troca”. Tal informação foi reforçada nas falas dos supervisores, encarregados, técnico de segurança e trabalhadores. Todos exaltaram o comprometimento da direção do empreendimento com a temática da SST.

Por apresentar risco químico em algumas atividades, os trabalhadores que são expostos a tais riscos, recebem cremes de proteção<sup>27</sup>. Além disso, aqueles que exercem sua atividade laboral em exposição ao sol recebem individualmente protetor solar, roupas, acessórios específicos e adequados.

A jornada de trabalho na APAEB é de 9h diárias (de segunda a quinta) e 8h (na sexta), totalizando 44h semanais. Os colaboradores possuem uma hora para almoço e duas pausas durante o dia de 10 minutos cada, fato que embora se constitua correto dentro dos limites legais, é apresentado pelos ergonomistas, fisiologistas e demais profissionais que atuam na observância da questão da salubridade dos trabalhadores, como negativo, pois incorre no risco de sobrecarga no trabalhador, refletindo não somente em queda produtiva como também aumento dos riscos de acidentes. Contudo, a decisão por adesão a esta jornada de trabalho foi consensuada entre colaboradores e direção, de maneira democrática, em reunião geral<sup>28</sup>.

A organização possui em sua estrutura uma CIPA, constituída por 08 membros (04 indicados pela administração, fazendo uma alusão à figura patronal – os associados e 04 indicados e eleitos pelos colaboradores), esta reúne-se ordinariamente no início de cada mês, conforme calendário estabelecido previamente.

---

<sup>27</sup> O creme distribuído é indicado para a proteção dos membros superiores do usuário contra riscos provenientes de produtos químicos: tolueno, xileno, benzina, thinner, aguarrás, gasolina, óleo mineral, óleo diesel, querosene, pós em geral, ácido fosfórico diluído a 15%, ácido clorídrico diluído a 15%, ácido sulfúrico diluído a 15%, ácido acético diluído a 10% e hidróxido de sódio diluído a 10%. Sua classificação é de creme protetor de segurança grupo 2 – Óleo Resistente. Seu CA é 4114 e a validade estabelecida é até 11 de janeiro de 2021.

<sup>28</sup> A direção do empreendimento realiza consulta junto aos colaboradores sobre todas as decisões a serem tomadas em reuniões gerais realizadas mensalmente ou quando necessário, nestas os mais diversos temas são abordados, inclusive a temática da SST.

A fábrica mantém em sua estrutura o SESMET<sup>29</sup> - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - buscando atender as determinações preconizadas pela NR 4, tais como: a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e da medicina ao ambiente de trabalho, adequando sempre que possível máquinas e equipamentos, de modo a reduzir e/ou eliminar os riscos existentes à saúde do trabalhador; b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual - EPI, de acordo com o que determina a NR 6; c) manter permanente relacionamento com a CIPA, atentando para suas observações, dando-lhe de apoio em treinamentos e atendendo-a conforme dispõe a NR 5; d) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais e e) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção.

No que concerne à estrutura documental pôde ser avaliado o PPRA e o PCMSO do empreendimento, além do Manual de Descrição de Cargos da APAEB. A hierarquia da organização está estratificada em 54 funções, conforme item 01 do PCMSO e Manual de Descrição de Cargos da APAEB. Destas, 39 estão ligadas ao processo de produção, sendo elas beneficiamento, transformação e melhoria dos fios, confecção de tapetes e carpetes, manutenção de equipamentos e maquinários.

É destacado como objetivo do PCMSO, a prevenção com vistas a evitar o adoecimento por causas ocupacionais ou não. Tal documento preconiza, portanto: a) redução dos riscos de surgimento ou agravamento de doenças ocupacionais; b) Redução dos custos com assistência médica; c) redução do absenteísmo; d) melhora da autoestima dos funcionários; e) promoção da qualidade de vida e f) aumento da produtividade.

O PCMSO da APAEB, em sua última edição, foi elaborado e aprovado pelo médico do trabalho, em 01 de agosto de 2015.

---

<sup>29</sup> Por sua dimensão conforme a NR4, a APAEB possui obrigatoriedade de manter apenas um técnico de segurança no trabalho na fábrica, contudo possui além deste profissional, um médico do trabalho e um engenheiro do trabalho.

Além de apresentar todas as funções e atividades do empreendimento, apresenta os riscos identificados e relacionados a cada uma delas, bem como medidas a serem adotadas para minimização ou eliminação dos mesmos.

Em análise promovida pelo empreendimento e documentada, foi detectada que há uma predominância do risco ergonômico (devido a má postura) e risco de acidentes (devido à inadequação de instalações e arranjo físico, o que inclui a questão da iluminação) em todas as funções, seguido do risco físico, proveniente do elevado ruído produzido pelos maquinários e risco químico, oriundo da poeira do sisal.

O PPRA por sua vez, traz em seu arcabouço as demandas de treinamentos, capacitações e levantamentos sobre a saúde e segurança no empreendimento, devendo este ser revisto anualmente ou em caso de alterações significantes no layout<sup>30</sup>.

O PPRA e PCMSO do empreendimento encontram-se em consonância de objetivos e ações propostas. Sendo expresso no PPRA que “a empresa tem por prioridade a eliminação/neutralização das condições geradoras de insalubridade, tendo em vista os danos à saúde que a exposição a determinados agentes presentes nos ambientes de trabalho pode causar. [...] A empresa adotará medidas preventivas [...] as ações incluirão o monitoramento periódico da exposição, a informação dos trabalhadores e o controle médico”.

Desta forma, verificou-se que a APAEB demonstrou possuir documentos balizadores essenciais para o acompanhamento da SST, também realiza investimentos necessários e busca controlar, ainda que de forma limitada, a ocorrência de acidentes laborais, não sendo vislumbrado quaisquer mecanismos de contabilização de adoecimento dos colaboradores.

---

<sup>30</sup> Uma ressalva porém se faz necessária, a fábrica passou por um processo de reorganização de sua planta, para melhor atender as normas e procedimentos de segurança, mas não houve alteração dos Mapas de Risco que se encontram afixados nas paredes dos setores da fábrica, o que implica afirmar que saídas de emergência, rotas de fuga estão desatualizadas. Deste modo, emerge o questionamento sobre a atualidade das informações concernentes aos riscos.

### 6.3 AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE MATURIDADE DA CULTURA DA SEGURANÇA NA APAEB

A fim de verificar a efetividade e eficácia das medidas adotadas no sentido da SST, para além dos documentos, foi realizada a avaliação do nível de maturidade da cultura da segurança dos trabalhadores.

O modelo de identificação do estágio de maturidade de cultura da segurança no trabalho, que inspirou a presente pesquisa foi desenvolvido por Gonçalves Filho (2011). A vasta experiência desse pesquisador como engenheiro de segurança e auditor fiscal do trabalho do MTE, possibilitou que este adaptasse o modelo proposto por Hudson (2001), tornando-o mais propício a atual configuração do mundo do trabalho. Tal adaptação abarcou a identificação dos principais fatores indicativos de maturidade da segurança no trabalho.

Gonçalves Filho (2011), através de revisão bibliográfica, elencou os fatores indicativos da maturidade, definindo os cinco mais citados (informação, comunicação, aprendizagem organizacional, envolvimento e comprometimento) como preponderantes para avaliação do estágio de maturidade. Associado aos cinco fatores, o autor estabelece ainda cinco estágios de maturidade da cultura da segurança, sendo eles: patológico, reativo, burocrático, proativo e sustentável.

No estágio patológico, não há ações voltadas à segurança no ambiente laboral. O máximo que poderá ser vislumbrado é o atendimento às exigências e determinações legais. Um estágio de maturidade reativo aponta que as ações voltadas à saúde e segurança no trabalho, se dão apenas após a ocorrência de acidentes. Ou seja, constitui-se mais em um processo de remediação, pois busca-se apenas respostas para as causas dos acidentes, não desenvolvendo, portanto, ações sistemáticas. O estágio de maturidade burocrático por sua vez, é caracterizado pela quantificação dos riscos, com vistas a gerenciá-los, não havendo ainda uma visão holística de modo a abarcar saúde, segurança e meio ambiente. No estágio proativo há uma antecipação dos problemas. O gestor, com base nos valores organizacionais, promove melhorias contínuas no tocante a segurança, saúde e meio ambiente. Este é considerado um estágio intermediário, transitório, até que se alcance o estágio sustentável. Ao alcançar o estágio sustentável, a

organização possui um sistema de saúde e segurança integrado à temática ambiental e as atividades são dirigidas para atender tais diretrizes. A organização desta forma está munida de informações que alimentarão e retroalimentarão o sistema, buscando sempre aprimorar os mecanismos de controle de riscos (GONÇALVES FILHO, 2011).

Os fatores elencados na pesquisa de Gonçalves Filho (2011), precípuos para identificação do estágio de maturidade da cultura da segurança no trabalho, podem ser desta forma definidos. O fator informação, está relacionado à confiança depositada pelos trabalhadores na organização, o que lhes permite relatar erros, acidentes e/ou incidentes ocorridos. Relaciona-se ainda aos indicadores utilizados pela gerência para monitorar o desempenho da segurança no trabalho. Para o autor, a confiança do trabalhador na organização é fundamental para a formação desta cultura.

A aprendizagem organizacional corresponde à forma como o empreendimento trata as informações, como analisa os acidentes ou incidentes ocorridos e as tratativas adotadas. Este fator abrange ainda a transmissão de informações a cerca da temática da segurança laboral aos trabalhadores, primando pela contínua melhoria da segurança no ambiente de trabalho. O fator envolvimento, relaciona-se a participação dos trabalhadores no âmbito das questões concernentes à saúde e segurança no trabalho, seja ela na identificação e análise dos riscos, análise de acidentes e/ou incidentes, propostas de ações preventivas ou corretivas, até a revisão, elaboração e implementação de procedimentos relacionadas às atividades, planejamento e participação em eventos, encontros, comitês e conselhos que discutam a temática da SST (GONÇALVES FILHO, 2011).

O fator comunicação avalia a existência de um canal aberto entre trabalhadores e gestão, bem como a forma, conveniência e momento em que a comunicação é feita, avaliando-se a adequação do que se é transmitido e compreensão por parte dos trabalhadores, bem como, monitoramento da efetividade da mesma. No fator comprometimento, tem-se por base a proporção dos recursos alocados para atender as demandas da gestão da segurança (tempo, dinheiro e pessoas), existência de um sistema de gestão de segurança no trabalho, definição de responsabilidades, estabelecimento de políticas de treinamentos e qualificações,

aplicação de sanções e realização de auditorias. Salienta-se que para que haja comprometimento deve-se ultrapassar o discurso, havendo coerência entre o que está escrito, o que é dito e o que é praticado (GONÇALVES FILHO, 2011).

Para levantamento dos dados conforme já explicitado anteriormente, foi utilizado o Formulário de Avaliação da Maturidade da Cultura da Segurança, inspirado na metodologia de Gonçalves Filho, levando-se em consideração o critério que tal metodologia por já ter sido testada, favorece a obtenção de dados mais consistentes. Destaca-se aqui, antes de apresentar os resultados, que tal formulário se divide em cinco aspectos – informação, aprendizagem, comunicação, comprometimento e envolvimento – todos avaliados com a utilização de uma escala, composta da seguinte forma:

A – SEMPRE

B – FREQUENTEMENTE/QUASE SEMPRE

C – ÀS VEZES

D – RARAMENTE/QUASE NUNCA

E – NUNCA

Como resultado da pesquisa realizada acerca da cultura da segurança na APAEB chegou-se as seguintes conclusões.

Com relação ao fator informação, foi percebido não só pelas respostas dadas nos questionários, como também através dos discursos e observações realizadas, que os trabalhadores possuem meios para relatarem possíveis problemas que venham atingir a integridade física durante a atividade laboral (gráfico 04), sendo apontada a possibilidade de deixar mensagens na caixa de sugestões ou em caso de maior urgência, tratar diretamente com encarregados, supervisores e gerência.

Os trabalhadores declararam não possuir quaisquer dificuldades em expor opiniões sobre SST aos dirigentes do empreendimento (gráfico 05). Contudo, a transmissão de informações oficiais sobre ocorrência de acidentes e doenças laborais é deficitária, embora não comprometa a confiança depositada pelos colaboradores na organização (gráfico 06).

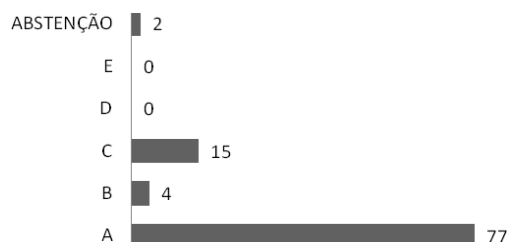


**Gráfico 04: Os trabalhadores possuem meio para relatarem possíveis problemas em suas atividades?**



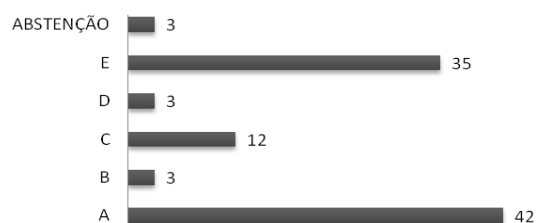
Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 05: Os trabalhadores se sentem à vontade para relatar dificuldades no trabalho e risco de acidentes aos dirigentes do empreendimento?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 06: Os trabalhadores são informados sobre a quantidade de pessoas que se acidentam ou adoecem por causa do trabalho que desenvolvem?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

Questionados sobre o conhecimento da existência de mecanismos de contabilização dos acidentes e índices de desempenho de segurança laboral para além dos indicadores de acidentes, os colaboradores responderam em sua maioria que sabiam da existência, mas não souberam identificá-los (gráficos 07 e 08). No processo de observação foi percebido que o único meio de contabilização de acidentes é através da CAT, tendo o empreendimento registrado durante todo o ano

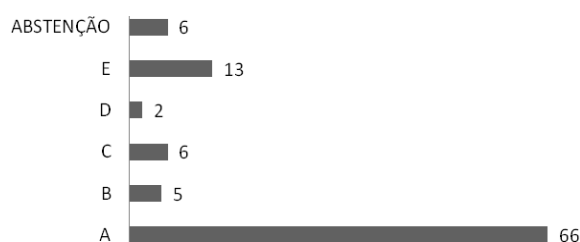
de 2015 três acidentes<sup>31</sup>. Nos quatro primeiros meses do ano de 2016, foram registrados três acidentes, todos relacionados a cortes nas mãos e dedos, porém apenas um demandou afastamento<sup>32</sup>.

**Gráfico 07: A Organização possui mecanismos de contabilização de acidentes e doenças provenientes da atividade laboral?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 08: A Organização possui outros índices de desempenho da segurança no ambiente de trabalho, além dos índices de acidentes ocorridos?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

Quanto ao fator aprendizagem, os trabalhadores declararam maciçamente reconhecer o empenho da organização na promoção de um ambiente saudável, livre de riscos (gráfico 09). Afirmaram que para tanto são feitos investimentos em cursos, palestras e treinamentos.

A CIPA realiza auditorias (vistorias) constantes e o gerente industrial realiza rondas diárias no início dos dois turnos<sup>33</sup> de trabalho, tal realidade configura-

<sup>31</sup> Dos três acidentes registrados em 2015, um ocorreu em agosto e um em abril sem afastamento e outro também em abril, mas com afastamento médico.

<sup>32</sup> Durante a estada na APAEB ocorreram dois acidentes sem afastamentos, um caracterizado como acidentes de trajeto, pois envolveu uma funcionária na saída do trabalho, que caiu de moto, apresentando leves escoriações e outro envolvendo um funcionário que o estilhaço de aço ultrapassou a luva provocando ferimento, porém não foram contabilizados neste trabalho pois já havia feito a avaliação documental, de forma que não teve acesso aos registros novamente.

<sup>33</sup> As rondas são realizadas das 7h00 às 9h00 e das 13h00 as 14h00, neste momento o gerente industrial percorre toda a unidade produtiva e os trabalhadores possuem abertura para realizar queixas e apresentar demandas.

se nas respostas apresentadas nos gráficos 10 e 11. Foi constatado por meio de observação não participante que o técnico de segurança está constantemente na área de produção e realiza vistorias diárias verificando a adoção de medidas em SST por meio de um checklist, tais medidas voltam-se para prevenção de acidentes e doenças.

**Gráfico 09: O Empreendimento está atento a possíveis problemas na execução das atividades e riscos para a saúde dos associados /colaboradores?**



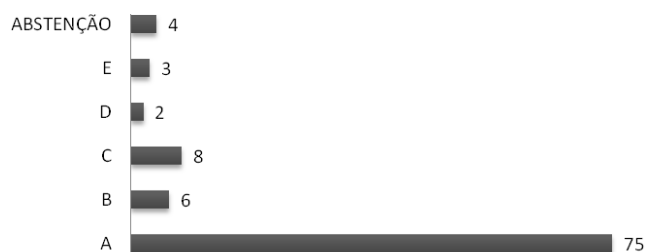
Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 10: O Empreendimento faz investimento (cursos, palestras) para promover a saúde e segurança dos associados/ trabalhadores?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 11: São realizados treinamentos e ou auditorias com intuito de prevenir as doenças ocupacionais?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

Outro fator importante que advém da abertura proporcionada pela direção, da participação dos colaboradores, do processo de formação dos

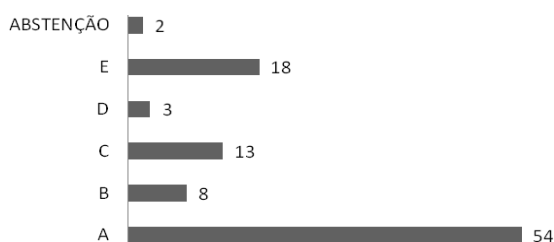
colaboradores na organização, é a capacidade que estes possuem de identificar ambientes, ferramentas e maquinários que lhes possam oferecer algum risco (gráfico 12). Porém, o empreendimento demonstrou-se deficitário no que concerne a informação das causas de acidentes, embora 50% dos colaboradores tenham afirmado haver tal notificação, conforme aponta gráfico 13.

**Gráfico 12: Você é capaz de identificar um local ou maquinário que oferece risco de acidentes ou doenças no seu ambiente de trabalho?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 13: Causas de acidentes são informadas a todos os associados?**

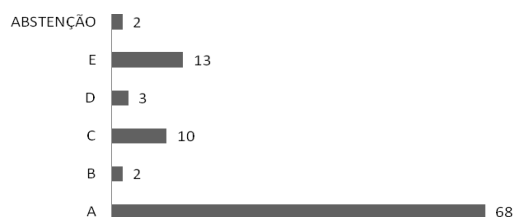


Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

A grande problemática nesta questão reside no fato que, a não transmissão aos colaboradores de informações acerca de causas de acidentes e doenças acaba por comprometer o processo de aprendizagem, se os trabalhadores não conhecem o que motivou um acidente, poderá incorrer em erro igual, perpetuando-se assim na cultura de acidentes.

Com relação específica à participação na elaboração das ferramentas da SST, acredito que embora 68 dos entrevistados tenham dito que participam ativamente, durante o processo de observação e as conversas informais percebi que muitos deles não conheciam o Mapa de Risco da sua área de trabalho, em verdade, sequer sabiam do que se tratava. Aqueles que porventura afirmavam saber o que era, não conseguiam compreendê-lo.

**Gráfico 14: As ferramentas da SST são desenvolvidas de maneira participativa?**

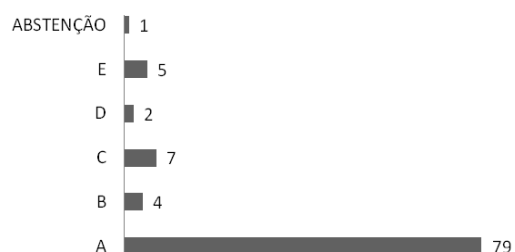


**Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).**

No que tange à comunicação, os trabalhadores declararam que a organização mantém sempre em seus murais informações sobre SST, além disso, a temática é sempre abordada durante a realização de reuniões gerais (gráficos 15 e 16), porém, não há momentos ou eventos específicos para tratar a temática, a exemplo da realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho - SIPAT.

Vale destacar que as informações passadas geralmente restringe-se às preconizadas por lei, referentes principalmente ao uso de EPIs e CIPA (gráfico 17), contudo, alguns dos entrevistados sinalizaram que são afixados nos murais informações cunho de saúde pública, tais como veiculação de cartazes e informativos sobre campanhas de vacinação, prevenção de câncer de mama e de próstata, veiculação de informações sobre o alcoolismo e pude perceber em um dos diversos murais espalhados pela planta, um folheto explicativo proveniente de campanha antitabagismo.

**Gráfico 15: O Empreendimento divulga notícias e informações sobre saúde e segurança no trabalho?**



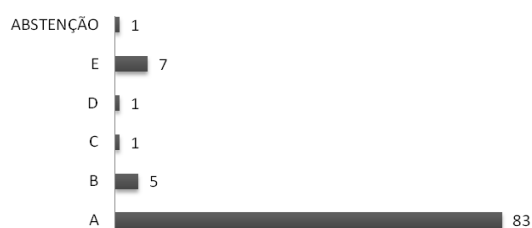
**Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).**

**Gráfico 16: Há no empreendimento algum veículo de comunicação (digital ou impressa) que sejam divulgadas informações sobre o tema?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

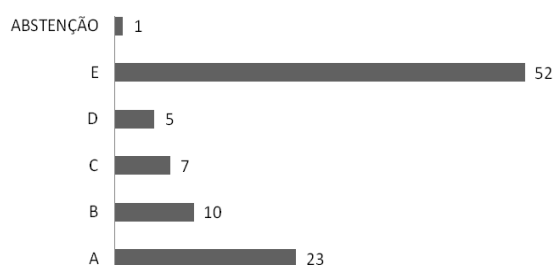
**Gráfico 17: As informações sobre SST divulgadas limitam-se apenas às determinações legais (uso do EPI, CIPA)?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

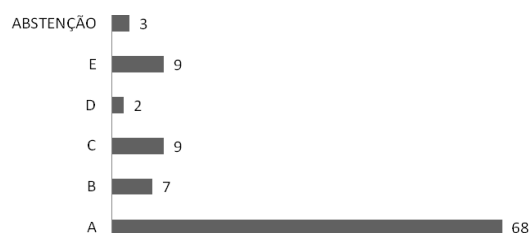
Os colaboradores afirmaram em sua grande maioria que temática da segurança é uma preocupação constante, de forma que informações sobre SST são passadas com frequência (medidas preventivas) e não apenas quando há acidentes (gráfico 18), de modo que os respondentes declararam que as informações são facilmente acessadas, pois ou encontram-se nos murais ou são transmitidas pelo técnico, médico do trabalho e gerência (gráfico 19).

**Gráfico 18: Notícias sobre SST, são divulgadas apenas quando ocorrem acidentes graves?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 19: A comunicação sobre SST chega com facilidade a todos os trabalhadores?**



**Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).**

Tal preocupação atribuo ao histórico do empreendimento com acidentes graves, que envolveram principalmente mutilação de dedos e mãos. Atualmente este tem investido em medidas preventivas e no processo de informação como aliada na luta contra os acidentes.

No tocante ao comprometimento da organização com a temática da SST, percebeu-se que este é verídico, há investimento em melhorias e medidas de mitigação de impacto a saúde do trabalhador, sendo tal fato apontado pelos colaboradores ao responderem o formulário (gráfico 20). Foi introduzido, após sucessivas reclamações de dores por parte dos colaboradores da área de acabamento de tapetes e vistoria realizada pelo médico do trabalho, a prática da ginástica laboral e adequação das estações de trabalho, de forma a atender minimamente as demandas ergonômicas.

**Gráfico 20: O Empreendimento realiza ações para promover a saúde e segurança dos associados /colaboradores?**



**Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).**

Foi percebido na análise que motivou tal iniciativa, que a atividade executada naquele ambiente era dotada de grande monotonia e apresentava característica altamente repetitiva, bem como a altura das mesas, cadeiras não se adaptavam às peculiaridades de cada colaborador. Outra medida adotada foi a rotatividade no posto de trabalho, atualmente um trabalhador deste setor não

trabalha dois dias seguidos no mesmo posto, ele é designado diariamente a uma nova tarefa.

Através das questões propostas no formulário, foi percebido também que há o reconhecimento dos colaboradores da APAEB, quanto ao esforço empenhado pela direção em prol de melhorias, conforme apresentado no gráfico 21. Estes afirmam ainda, conforme gráfico 22, que as ações voltadas a temática da SST são planejadas com antecedência, havendo pelo menos uma vez ao ano a realização de cursos.

**Gráfico 21: Existe um comprometimento dos membros da gestão no que diz respeito à prevenção de doenças e acidentes?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 22: As atividades sobre SST são previamente planejadas, independente de riscos ou ocorrência de acidentes?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

No quesito relacionado à preocupação individual e coletiva dos colaboradores com a segurança no ambiente laboral, grande maioria afirmou preocupar-se (gráfico 23), contudo, quando questionados sobre a preocupação por parte dos colegas, veio à contradição, fato que talvez demonstre a discrepância entre discurso e prática. Os trabalhadores declararam que os colegas não se preocupam como deveriam (gráfico 24). Esta realidade fica muito clara no processo de observação, quando se percebe que alguns dos trabalhadores retiram as máscaras quando acreditam que não estão sendo observados, ou no uso de EPIs apenas em locais que são obrigatórios e não apenas indicado e é desta forma que



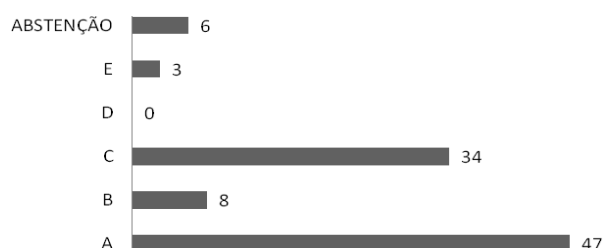
adentramos no ponto mais sensível desta discussão, o envolvimento dos colaboradores com a questão da saúde e segurança no trabalho.

**Gráfico 23: Você se preocupa com aspectos de segurança no desenvolvimento da sua atividade laboral?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 24: Existe entre seus colegas uma preocupação no cumprimento das regras para a prevenção de acidentes?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

Questionados sobre a participação dos trabalhadores em atividades voltadas a SST, 82 dos 98 respondentes declararam participar e afirmaram que esta participação é efetiva (gráfico 25); 94 declararam reconhecer a relevância da observância da temática para o desenvolvimento do empreendimento (gráfico 26); 71 responderam que constitui-se em aspecto relevante para os colegas (gráfico 27); mas, apenas 68 declararam que estes adotam medidas de segurança como determinado pelo empreendimento (gráfico 28); e o pior a maioria declarou que as medidas adotadas são sempre ou quase sempre feitas por obrigatoriedade (gráfico 29), pois são passíveis de penalidades caso, sejam pegos descumprindo normas de segurança. E a contradição continua, 98 dos respondentes declararam reconhecer que as medidas de segurança são importantes para a qualidade de vida no trabalho (gráfico 30).

**Gráfico 25: Os trabalhadores participam das atividades que envolvem questões sobre saúde e segurança no ambiente de trabalho?**



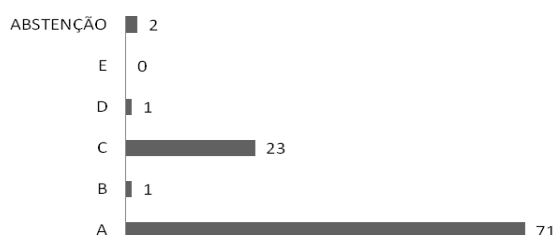
Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 26: Em sua opinião a questão da saúde e segurança no ambiente do trabalho é importante para o Empreendimento?**



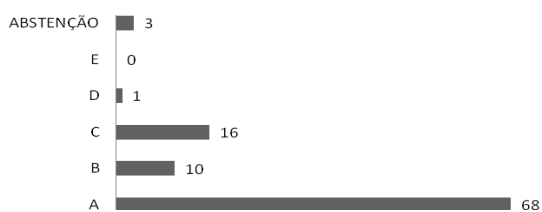
Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 27: Em sua opinião os seus colegas vêem a questão da saúde segurança no trabalho, como importante?**



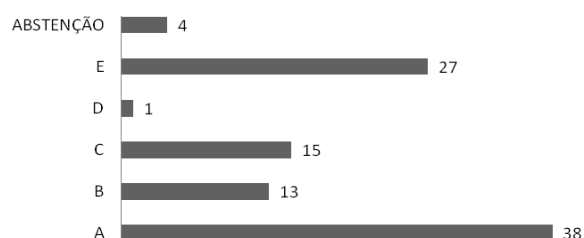
Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 28: Os seus colegas acham a temática da SST importante e adotam medidas de segurança?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016)

**Gráfico 29: Em sua opinião os trabalhadores (associados e colaboradores), adotam medidas de segurança por obrigatoriedade?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

**Gráfico 30: Você acredita que investir em medidas de segurança no ambiente de trabalho é importante para a qualidade de vida do trabalhador?**



Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

Numa análise sobre a força e debilidade da cultura da segurança na ABAEB, se utilizarmos o princípio de que a predominância de respostas A e B denotam uma cultura forte, C uma cultura em estágio mediano e D e E uma cultura de segurança fraca, podemos afirmar que a cultura de segurança da APAEB é forte. Entretanto, para realizar esta análise, é necessário a observância de aspectos objetivos, correspondente ao formulário, a análise documental e aspectos subjetivos, captados nos discursos e na observação.

A avaliação realizada acerca dos estágios de maturidade da cultura da segurança na organização, apresenta-se com caráter sistêmico e holístico, ou seja, não foi feito com base nos fatores de forma separada, mas no resultado de um conjunto de ações. Uma ressalva se faz necessária, porém, para avaliar a cultura da segurança numa organização, é preciso que se tenha em mente que esta não será linear nem no que tange aos fatores, tampouco no tocante aos setores, de forma que na APAEB foi percebida uma cultura mais fortalecida em alguns setores, como fiação e tecelagem e menor em setores como beneficiamento, especialmente na bateadeira.

Tal realidade talvez possa ser entendida pelo prisma do tempo de trabalho que os colaboradores apresentam no empreendimento, bem como a

rotatividade, visto que os trabalhadores da fiação, tecelagem e outros setores apresentam tempo médio de trabalho de 10 anos, conhecem as atividades e muitos já atuaram em outras áreas produtivas da fábrica, lhes permitindo, assim, conhecer os riscos inerentes a cada tarefa. No beneficiamento (batedeira), o tempo de trabalho na APAEB geralmente é menor, a maioria dos entrevistados estavam no empreendimento entre dois meses a dois anos e sempre atuaram no mesmo setor, muitos sequer – devido ao ritmo de trabalho - conheciam as outras áreas produtivas.

Apoiada em Cardela (2012) afirma-se que a avaliação cultural não é fácil de ser executada e que crenças e valores são elementos culturais de extrema importância ao se proceder um diagnóstico em segurança e que tais elementos podem ser observados nos relatos, falas, comportamentos, não somente nas respostas dos formulários.

Fato é, que ao analisar a APAEB em sentido amplo no que concerne aos fatores determinantes para a maturidade da cultura da segurança, chega-se a conclusão que esta encontra-se no estágio proativo, ou seja, quase ideal, pois observou-se a prática da busca contínua por melhorias<sup>34</sup>, sendo adotadas medidas que promovem a antecipação de problemas e seu agravamento. Desta forma, salienta-se que o processo de informação e formação são fomentados, tendo o empreendimento investido em canais de comunicação simples e democráticos, que proporcionam uma melhor fluidez da comunicação. Além disso, como já descrito, há uma preocupação do empreendimento com aspectos ambientais vislumbradas no dia a dia da organização e na Política da Qualidade<sup>35</sup>.

Sugere-se, para que o empreendimento alcance o estágio sustentável, uma divulgação mais ampla e formal das causas de acidentes, que proporcionará uma maior preocupação por parte dos trabalhadores com a segurança, promovendo conseqüentemente um maior envolvimento e preocupação com a prevenção, que foi um dos fatores mais críticos e contraditórios vislumbrados na pesquisa, um

---

<sup>34</sup> A aceitação do empreendimento em participar desta pesquisa, expondo-se e solicitando feedbacks, para promover possíveis melhorias, aponta para o seu comprometimento e busca por melhorias contínuas. Cabe destacar que dos diversos empreendimentos associativos contatados para realização desta pesquisa, este foi o único a aceitar.

<sup>35</sup> Em sua Política da qualidade, a APAEB compromete-se a “manter controles e ações minimizando e evitando a contaminação do meio ambiente”.

verdadeiro gargalo ao processo de amadurecimento da cultura da segurança. Sugere-se, também, a contabilização de doenças decorrentes da atividade laboral, pois foi percebido através do mapa da dor realizado através da ferramenta da Corlett, um elevado contingente de trabalhadores relatando dores, após e durante a atividade laborativa, com intensidade entre leve e insuportável.

#### 6.4 MAPA DA DOR: UMA ANÁLISE NA APAEB

Embora não tenha sido foco inicial desta pesquisa avaliar aspectos ergonômicos dentre outros que contribuem para o adoecimento dos trabalhadores, a ausência de uma análise sobre tal realidade constituiu-se em uma inquietação, mesmo porque, é necessário que percebamos onexo causal existente entre a qualidade de vida do trabalhador, ou deficiência dela e a ocorrência de acidentes e incidentes.

Tendo por parâmetro a fase exploratória desta pesquisa com a detecção de ausência de mecanismos de contabilização de adoecimento e agravamentos à integridade física dos trabalhadores, optou-se por realizar um diagnóstico de possíveis causas de adoecimentos relacionados à atividade laboral, a fim de demonstrar a relevância de uma postura proativa e preventiva no que concerne a esta temática. Desta forma, concomitante ao formulário de avaliação da cultura da segurança, foi aplicado com os colaboradores do empreendimento, uma ferramenta de análise de dor e desconforto denominada Ferramenta Corlett, a qual denominei durante a aplicação de mapa da dor.

Esta ferramenta foi utilizada por Corlett e Manenica em 1986 e consiste na ilustração de partes do corpo humano, dividido em 27 partes, compreendendo o lado direito e o esquerdo. A identificação das partes do corpo é feita não apenas por meio de seu nome, mas também através de números, facilitando assim a identificação e compreensão por parte dos respondentes do formulário. Para cada parte do corpo que o trabalhador apresentar dor durante a atividade laboral e/ou

após a sua execução, deverá atribuir uma nota que varia entre 01 e 05, sendo estas correspondentes ao nível de dor e desconforto apresentado<sup>36</sup>.

Através desta análise pode ser percebido que muitos trabalhadores apresentam algum tipo de dor relacionada à sua atividade laboral, pois, 61 dos 98 respondentes do formulário que avaliou a maturidade da cultura da segurança declararam sentir algum tipo de dor ou desconforto, conforme apresentado no quadro 03 a seguir.

**Quadro 03: Análise da Ferramenta de Corllet na APAEB**

Setor	Trabalhadores com dor	Trabalhadores sem dor	Quantitativo de trabalhadores com dor por gênero	
			Homem	Mulher
Tinturaria	0	2	xxx	xxx
Expedição	4	3	4	0
Preparação	1	1	1	0
Checagem	6	2	5	1
Cordoaria	2	0	2	0
Oficina	4	2	4	0
Produção de tapetes	13	5	4	9
Beneficiamento	14	2	8	6
Fiação	8	10	8	0
Tecelagem	9	2	9	0
Administrativo / outros	0	8	xxx	xxx
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>37</b>	<b>45</b>	<b>16</b>

Fonte: Elaboração a partir do formulário (2016).

Os trabalhadores da tinturaria e da administração, bem como o único respondente atuante com serviços gerais<sup>37</sup>, declararam não sentir qualquer tipo de dor. Dos 61 trabalhadores que declararam sentir algum tipo de desconforto ou dor 45 eram do sexo masculino e 16 do sexo feminino. Observou-se, através desta análise, que as dores são mais recorrentes em trabalhadores com maior tempo de serviço na APAEB, bem como com maior faixa etária.

No setor de beneficiamento do sisal, a incidência de dor ficou entre aqueles que apresentavam entre 01 e 19 anos de trabalho no empreendimento, prevalecendo à incidência de dor com intensidade leve a moderada.

O gênero mais afetado dos 14 respondentes que declararam dor foi o masculino, com total de 08, valendo destacar que destes 07 declararam sentir dor na

<sup>36</sup> Nível 01 – sem dor; nível 02 – dor leve; nível 03 – dor moderada; nível 04 – dor forte; nível 05 – dor insuportável.

<sup>37</sup> Designado no espaço administrativo como 'outro'.

bacia com intensidade leve ou moderada. As partes do corpo que apresentaram maior incidência de dor para os trabalhadores do beneficiamento foram respectivamente bacia, ombros e costa superior.

Na produção de tapetes, a incidência de dor ficou entre os trabalhadores com 10 à 18 anos de trabalho<sup>38</sup>, prevalecendo as ocorrências entre o sexo feminino, correspondendo a 09 dos 13 casos relatados. As partes do corpo mais afetadas foram respectivamente ombros e bacia, seguida de costas inferior, superior, pescoço e costas média. A intensidade da dor predominante foi nível três, contudo foi registrado elevado quantitativo de dores nos níveis dois, quatro e cinco.

Na oficina, 04 trabalhadores relataram apresentar dores em partes diversas, costas média, bacia, coxa até o pé e punhos. O tempo de trabalho foi entre 15 à 20 anos e a faixa etária predominante está entre 35 à 45 anos. A intensidade das dores predominou no nível mais elevado, o cinco, caracterizado como dor insuportável.

Na cordoaria dos 02 trabalhadores que relataram dor, houve consenso com relação a dores na bacia, sendo indicado pelos dois respondentes, dores neste local além de dores no cotovelo, pernas, joelhos e pés. A variação do nível da dor ficou entre dois e três, ou seja, dores leves à moderadas.

Na fiação, assim como na oficina e cordoaria, todos os trabalhadores que relataram dor são do gênero masculino. Foram 08 relatos de dor ou desconforto com predominância maciça de dores na bacia seguida de dores nos ombros até as mãos e coxa até os pés. A variação etária está entre 26 à 51 anos, o tempo de trabalho da maioria dos respondentes esta entre 11 e 17 anos e a intensidade da dor predominante foi leve, correspondente ao nível dois.

Na tecelagem, a faixa etária de predominância de dor e desconforto foi entre 42 e 50 anos de idade, naqueles com 11 à 24 anos de trabalho. Os locais de maior predominância da dor foram respectivamente, bacia, coxas até os pés seguido de costa inferior, ombros, cotovelos, antebraço e mãos. O nível da dor predominante foram dores leves a moderadas, sendo registradas também dores de intensidade forte e insuportável, principalmente em partes como a bacia e ombros.

---

<sup>38</sup> Apenas um trabalhador com quatro anos de serviço declarou sentir dor, de intensidade leve nos ombros e na região da coxa e pernas.

Na expedição, as dores distribuíram-se de forma difusa, não havendo um consenso sobre uma parte específica, mas sim, uma região do corpo, centrada na parte superior, o que implica em dores iniciadas na bacia e que perpassam costas inferior e superior bem como ombros e braços até as mãos. A faixa etária dos respondentes está entre 32 e 47 anos e o tempo de serviço na APAEB entre 15 e 19 anos.

Na preparação houve apenas um relato de dor, sendo esta localizada nos ombros e nas coxas até os pés. Na checagem, por sua vez, dos seis relatos de dor, cinco corresponderam ao gênero masculino. As partes mais afetadas foram respectivamente bacia, ombros, mãos, da coxa aos pés, braço antebraço e mãos.

A fim de minimizar os efeitos deletérios das atividades repetitivas e monótonas, bem como das altamente desgastantes por demandarem elevado dispêndio de energia e força, sugere-se a prática e ampliação da ginástica laboral em todos os setores com frequência diária, extensão da prática da rotatividade dos postos de trabalho nos locais onde for possível, maior investimento em adaptação ergonômica, com realocação de trabalhadores que apresentem sintomas de problemas relacionados a tarefa executada, a fim de evitar a sobrecarga, que gera como consequência o adoecimento profissional.

Reitera-se, por fim, que a adoção desta ferramenta não tinha por objetivo avaliar profundamente a situação ergonômica dos trabalhadores no empreendimento, mas sim, apresentar um diagnóstico que apresentasse a relevância da observância dos aspectos ergonômicos, na diminuição de adoecimento e acidentes. O levantamento realizado servirá como alicerce para que o empreendimento avalie as condições de trabalho e os impactos que estas geram ao trabalhador, devendo, portanto, os dados ser avaliados por especialistas da área da ergonomia e medicina.



## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho pode-se perceber que a luta por condições mais dignas e seguras de trabalho remontam tempos distantes, mas que nem mesmo assim ela terminou. Avanços tecnológicos e científicos foram feitos e muitas tentativas diretas e indiretas de extrair o homem do processo produtivo foram empenhadas, mas ainda, em contextos laborais, persistem problemas relacionados à Saúde e Segurança no Trabalho.

Em relação as formas associativas de organização, pode-se afirmar que estas surgiram como um alento, uma alternativa, às formas exploratórias da mão de obra no novo processo produtivo instaurado com o surgimento das máquinas à vapor, com o advento da primeira revolução industrial. O associativismo em suas formas jurídicas mais diversas, tomou corpo e vem promovendo, ao longo dos anos, formas alternativas de trabalho e geração de renda, proporcionando a inclusão de muitos marginalizados. Tal movimento sobreviveu em muitos momentos aos reveses econômicos, mas em diferentes circunstâncias, em função da necessidade de sobrevivência, acaba por incorporar a lógica das organizações privadas que se fundamentam na lógica do modo de produção capitalista – a lógica da acumulação.

A pesquisa realizada objetivou avaliar como a APAEB trata a dimensão saúde e segurança dos seus associados e colaboradores no ambiente laboral, buscando identificar as principais ações desenvolvidas pela Associação, nesse âmbito de SST.

O estudo foi realizado em duas etapas: a primeira foi fase exploratória e a segunda o estudo centrado em uma organização associativa. Os resultados encontrados na fase exploratória da pesquisa e no estudo de caso levaram para direções divergentes. O primeiro ponto, reside na importância dada pelos empreendimentos à temática. Embora todos os representantes de empreendimentos entrevistados tenham declarado reconhecer a relevância da temática, as ações apresentadas demonstraram-se insipientes, havendo casos em que nem mesmo a legislação está sendo cumprida. Não foram identificados mecanismos de contabilização de acidentes e doenças laborais, em muitos casos, não foram identificadas a adoção de ferramentas de suporte a ações em SST, tais como, a

criação da CIPA ou comissão equivalente, o uso de mapas de risco, EPIs, EPCs, havendo o descumprimento de normas regulamentadoras básicas. O aporte documental também é deficiente, não existem, em muitos casos, o PPRA, PCMSO ou qualquer norma ou procedimento balizador nesta seara. Tais constatações serviram para modelar o protocolo de pesquisa para o estudo de caso da APAEB.

Em relação ao estudo de caso, inicialmente, buscou-se caracterizar o empreendimento estudado - APAEB. Nesse caso, verificou-se tratar de uma unidade fabril destinada à fabricação de tapetes de sisal. Tal unidade conta com cerca de 224 colaboradores diretos e está localizada no município de Valente, uma região semiárida do estado da Bahia. A unidade cumpre importante papel no território, já que essa é classificada como a região mais desprovida de recursos do estado.

Em relação à avaliação do estágio de maturidade organizacional no âmbito da cultura de segurança do trabalho percebeu-se que há uma cultura de segurança estabelecida e em processo de amadurecimento progressivo, sendo identificados mecanismos de contabilização de acidentes e tratativas para possíveis situações de risco, documentos balizadores da SST como o PPRA e o PCMSO, respeito às normas de segurança aplicáveis e comprometimento com o bem estar humano para além dos muros fabris, pois o empreendimento investe também em ações destinadas a gestão ambiental. As motivações para tais iniciativas, não são atribuídas apenas ao cumprimento de determinações legais, mas à tomada de consciência de que estas são medidas essenciais para garantia de valores preconizados pelo associativismo e que corroboram para a qualidade de vida no trabalho que se refletirá em ganhos produtivos. Não se pode afirmar que o caso em estudo disponha de um SGSST na sua completude, mas já atende aos mínimos critérios para a estruturação do mesmo.

O empreendimento possui um nível de maturidade em segurança laboral forte, encontrando-se no estágio proativo, apresentando indícios de progressão e busca por melhorias contínuas, pois, como foi percebido, existem alguns gargalos a serem ajustados, o que requer análise estratégica de pontos fortes e debilidades.

Promover a cultura da segurança no empreendimento requer, em muitos momentos, paralisar para então analisar a situação e a partir daí elaborar estratégias

de enfrentamento e, principalmente estabelecimento, de mudanças, sejam elas práticas operacionais ou comportamentais.

Destaca-se que o associativismo e práticas de gestão diferenciadas, como a autogestão, não são imunes a erros e desafios. Cabe eliminar a concepção de que apenas os pequenos empreendimentos (geralmente da Ecosol) possuem valores que respeitam o ser humano, podemos ver esta realidade em empreendimentos diversos e de diversas dimensões.

O resultado do estudo realizado na APAEB reflete a realidade de um empreendimento tradicional, até mesmo porque sua estrutura de produção fabril é composta unissonamente por trabalhadores celetistas, mas este fato não desmerece o ponto central de discussão, de que este empreendimento está investindo em saúde e segurança laboral e tem desenvolvido, paulatinamente, uma cultura de SST que se fortalece continuamente. A APAEB realiza por vezes, ações que são desobrigadas legalmente.

Não se pretendeu com a pesquisa realizada afirmar que o cooperativismo está em processo falimentar, tampouco descaracterizar o seu valor social e sua viabilidade econômica. Ao contrário, o que se busca é promover um alerta para que em tais empreendimentos se busque um processo de conscientização sobre a temática de SST e se busque o fortalecimento de uma cultura de SST.

O que não se pode admitir, é que cooperados sejam seus algozes auto explorando-se. Não é possível admitir que a natureza de um empreendimento associativista perca-se para fortalecimento da acumulação do capital. Não é possível conceber práticas de exploração, tais como: elevadas cargas horárias, condições insalubres de trabalho, execução de inúmeras funções ao mesmo tempo, desenvolvimento de stress e fadiga e danos a sua integridade física, mental e emocional. Não se pode permitir práticas dessa natureza, pois as mesmas perpetuam a mais-valia.

Práticas desumanas de trabalho reverberam no trabalhador e impactam na conscientização da prevenção de acidentes. É preciso, ao contrário, alimentar a cultura da segurança e da cooperação de forma idêntica, tendo em mente que todos os fatores organizacionais se inter-relacionam e são interdependentes em alguma medida.

Destaca-se ao final, a criação e estabelecimento de mecanismos de comunicação adequados e adaptados para retratar a SST no âmbito dos empreendimentos cooperativos, tendo por parâmetro para criação o conceito de Tecnologia em Gestão Social enquanto provedora de acessibilidade e transformação social, a medida que promove o diálogo entre saberes através da sistematização de informações diversas.

A relevância do site e da cartilha se dá principalmente por disseminar ideários da prevenção através da informação, único meio de se promover autonomia e empoderamento, correspondentes à formação cidadã. Toda e qualquer transformação só poderá ser efetiva e realística de perpassar o campo do conhecimento, sua apropriação e digestão, reverberando em comportamentos e ações.

Os primeiros passos a novos rumos foram tomados, mas estes não podem se perder em meio à profusão de ideias e propostas diversas de eficiência produtiva e lucratividade. O associativismo com bases solidárias é um modelo possível e exemplos exitosos em nosso país e entorno do mundo, não nos faltam, mas jamais deve-se perder de vista que a atividade econômica é apenas um agente para garantia de bem-estar e qualidade de vida e trabalho para o fator mais importante desta equação, o fator humano.

## REFERÊNCIAS

ABRANTES, José. **Associativismo e cooperativismo**: como a união de pequenos empreendedores pode gerar emprego e renda no Brasil. Rio de Janeiro: Interciência. 2004.

ABNT. **ABNT/CEE-109 PROJETO 109.000.01-001**. Disponível em: <[http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/projeto\\_abnt.pdf](http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/projeto_abnt.pdf)>. Acesso em: 20 dez. 2016.

ALMEIDA, Heloisa Maria Mendes. Autogestão: da ideia às práticas. **Rev. Adm. Empr**, Rio de Janeiro, 23 (1) 37-57. jan./mar. 1983.

ANTUNES, Ricardo. Anotações sobre o capitalismo recente e a reestruturação produtiva no Brasil. In: **O avesso do trabalho**. ANTUNES, R; SILVA, M. A. M (Org.). São Paulo: Expressão Popular, 2004.

\_\_\_\_\_. (Org.). **A dialética do trabalho**. Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular. 2004a. 160p.

**ANUARIO Estatístico da Previdência Social – AEPS**. 2014. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/AEPS-2014.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2016.

AZEVEDO, Alessandra B.; SOUZA, Sueline. Os dilemas da saúde e segurança do trabalho nas cooperativas. In: **Revista da Associação Brasileira dos Estudos do Trabalho (Brazilian Journal of Labour Studies)**. V 12 nº 01. 2013.

BAPTISTA, Luciene Lopes. **A qualidade de vida no trabalho na fronteira entre autogestão e heterogestão**: um caso qualitativo na cooperativa Cootravic. São Paulo. 2012. 255p.

BARATO, Jarbas Novelino. **Trabalho e educação no ensino**. São Paulo: SEE. Fundação Vanzolini. 2004.

BATIZ, E. C; SANTOS, A.F; LICEA, O.E.A. A postura do trabalho de checkout de supermercados: Uma necessidade constante de análises. **Produção**, v.19, n.1, p190-201, 2009.

BERNARDO, Márcia Hespanhol. **Trabalho duro, discurso flexível**: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular. 2009.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O mundo do trabalho. In: **Psicologia das organizações e trabalho no Brasil**. (Org.) ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Porto Alegre: Artmed. 2004.

BOSCHETTI, Ivanete. **Seguridade Social e trabalho**. Paradoxos na construção das Políticas de Previdência e Assistência Social no Brasil. Brasília: Letras Livres/ Editora UnB, 2008. 324p.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971**. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.htm)>. Acesso em: 01 dez. 2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.html)>. Acesso em: 27 nov. 2015.

\_\_\_\_\_. **DECRETO Nº 3.724, DE 15 DE JANEIRO DE 1919**. Regula as obrigações resultantes dos acidentes no trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>>. Acesso em: 25 jul. 2016.

BRYM, R et al. **SOCIOLOGIA: sua bússola para um novo mundo**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 585p.

CAVALCANTI, Z. V.; SILVA, M. L. S. da. A importância da revolução industrial no mundo da tecnologia. VII EPCC. Maringá: Cesumar. 2011.

CARDELA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística: segurança integrada a à missão organizacional com produtividade, qualidade. Preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2012.

CENZI, Neri Luiz. **Cooperativismo: Desde as origens ao projeto de lei de reforma do sistema cooperativo brasileiro**. Curitiba: Juruá. 2011. 172p.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré. 1992.

FARIA, M. S. . **Empresas Recuperadas por Trabalhadores no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Multifoco, 2013. v. 1. 271p .

FRANCA, Gilberto Cunha. **O trabalho no espaço da fábrica**. Um estudo da General Motors em São José dos Campos – SP. São Paulo: Expressão Popular. 2007. 152p.

FISHER, Daniela. **Um modelo sistêmico de segurança do trabalho**. Tese de doutorado apresentado ao curso de pós-graduação em Engenharia da Produção da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2005.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **A aprendizagem e inovação organizacional**. As experiências de Japão. Coréia e Brasil. São Paulo: Atlas. 1995.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES FILHO, P.A. **Cultura e gestão de segurança no trabalho em organizações industriais**: uma proposta de modelo. Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós Graduação em Engenharia Industrial – PEI, Faculdade Politécnica, Universidade Federal da Bahia. 2011.

GONÇALVES FILHO, P.A.; ANDRADE S.C.J. MARINHO O.M.M.. Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest.Prod.**, São Carlos, v.18, n.1, p.1-16, 2011.

HELOANI, José Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: História da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas. 2003.

HENRIQUES, F. C. ; et al. . **Empresas Recuperadas por Trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Multifoco, 2013. v. 1. 271p .

HENRIQUES, Flavio Chedid. **Empresas Recuperadas por trabalhadores no Brasil e na Argentina**. Tese de doutorado. IPPUR/UFRJ: Rio de Janeiro. 2013. 334p.

HOBBSAWN, E. J. **A era das revoluções**. Paz e Terra. 2009.

INVERNIZZI, Noela. **Qualificação e Novas formas de Controle da Força de Trabalho no Processo de Reestruturação da Indústria Brasileira**: Tendências dos últimos vinte anos. ANPED. 2000.

KROEMER, K.H.E; GRANDJEAN, E. **Manual da ergonomia**: adaptando o trabalho ao homem. 5. ed. Brookman: Porto Alegre. 2005.

LACERDA, Eliseu. **Segurança do trabalho**: Ergonomia. Curitiba: Universidade Federal do Paraná. 2006.12p.

LAZAGNA, Ângela. **Lenin, as forças produtivas e o taylorismo**. Dissertação de Mestrado Departamento de Sociologia. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas São Paulo: Universidade Estadual de Campinas. 2002.

LIMA, Carlos Jacob. **As artimanhas da flexibilização**. O trabalho terceirizado em cooperativas de produção. São Paulo: Terceira Margem, 2002.

LINS Hoyêdo Nunes. Cooperativas de Trabalhadores: Opção Frente á Crise do emprego ou aspecto da Crescente precariedade do trabalho? **Nova Economia**, Belo Horizonte, V.11, jul.2001 (39 – 75).

LENHARI, Luciana Cristina. **O novo paradigma da produção X o novo perfil do trabalhador e as dificuldades na oferta de educação e (re) qualificação profissional**. Departamento de Política Científica e Tecnológica. Instituto de Geociências. São Paulo: Unicampi. 2001.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro I. 24. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2006.

MATTOS, U. A. de O.; MÁSCULO, F. S. (Org.). **Higiene e segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro. 2011. 408p.

NAVARRO, Vera Lúcia. A reestruturação produtiva na indústria de calçados e couro de Franca (SP). In: **O avesso do trabalho**. ANTUNES, R; SILVA, M. A. M (Org.). São Paulo: Expressão Popular, 2004.

NOVAES, Henrique T. (Org.). **O retorno do caracol à sua concha**: alienação e desalienação em associações de trabalhadores. São Paulo: Expressão Popular. 2011. 224p.

OLIVEIRA, Eunice de. **Toyotismo no Brasil**. Desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência. São Paulo: Expressão Popular. 2004. 184p.

ONU. **A/ARES 49/155**. The role of cooperatives in the light of new economic and social trends. of 23 December 1994. Disponível em: <<http://www.un.org/documents/ga/res/49/a49r155.htm>>. Acesso em: 26 jul. 2016.

Peixoto et al. Pesquisa exploratória nas empresas pioneiras. Capítulo 2. In: **Autogestão**: O que fazer quando as fábricas fecham? VALLE, R. (org.). Rio de Janeiro: Relumê-Dumará. 2002

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do trabalho no século 20**. Taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular. 2007. 80p.

RIGO, Ariádne Scalfoni. Autogestão. In: BOULLOSA, Rosana de Freitas (org.) **Dicionário para a formação em gestão social**. Salvador: CIAGS/UFBA, 2014. p. 21-23.

SALERNO, Mário Sergio. **Organização da Produção e do Trabalho**. Da organização capitalista tradicional às possibilidades inovadoras de gestão democrática das cooperativas de produção. São Paulo. 2002.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: UFRJ- Cortez. 1994. 324p.

SILVA, Sebastião Orlando da. **Estilos de administração**: Uma introdução a teoria geral da administração. Rio de Janeiro: EDC. 1990.

SILVA, Felipe Luiz Gomes e. Glossário técnico. **Gerência científica: Organização racional do trabalho**. Taylorismo. Universidade Estadual Paulista de Araraquara. 2001.

SILVA, Felipe. Gestão da subjetividade e novas formas de trabalho: velhos dilemas e novos desafios. In: **Gestão pública e sociedade. Fundamentos e políticas públicas da economia solidária**. Vol. 1. BENINI, E. A; FARIA, M. S. de; NOVAES, H. T.; DAGNINO, R. São Paulo: Outras Expressões. 2011. 480p.



SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. São Paulo. 1988.

SOUZA, Silvia Angélica de. **Coletivos do trabalho e o prazer e o sofrimento em sua construção**: um estudo de caso. Ed. Premier: Unifei. 2010.

STONER, James A.F. , R. Edward Freeman. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2009.

THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. 3. ed. São Paulo: Pólis, 1982.

VALLE, R. (org.). **Autogestão**: O que fazer quando as fábricas fecham? Rio de Janeiro: Relumê-Dumará. 2002

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. São Paulo: Expressão Popular. 2005. 120p.

VEIGA, S. M.; FONSECA, Isaque. **Cooperativismo**: Uma revolução pacífica em ação. Rio de Janeiro: DP&A: Fase, 2001. 112p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 7. ed. São Paulo, Atlas, 2006.

YIN, Robert K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. 3. ed. São Paulo, Bookman, 2005.

ZILBOVICIUS, Mauro. **Modelos para produção, produção de modelos**. Gênese lógica e difusão do modelo japonês de organização da produção. São Paulo: FAPESP. 1999.

## APÊNDICE A

### ROTEIRO DA ENTREVISTA COM GESTORES, SUPERVISORES E TÉCNICO DE SEGURANÇA NO TRABALHO NA APAEB

- Avaliar Informação

A APAEB possui espaço para que os associados/trabalhadores relatem anormalidades nas atividades laborais? Como isso ocorre?

Os associados/ trabalhadores sentem-se à vontade para relatar anormalidades em sua atividade laboral?

A APAEB registra as anormalidades, acidentes e doenças provenientes da atividade laboral? Como?

- Avaliar Aprendizagem

A APAEB faz análise das anormalidades? Como?

As análises de anormalidades se restringem a encontrar culpados ou em promover melhorias? Explique.

A APAEB informa os resultados das análises aos trabalhadores? A informação abrange a todos os setores ou apenas aos setores atingidos?

A prática da melhoria com vistas a promover a saúde e segurança dos associados/ colaboradores na associação abrange a todos ou apenas aos setores de risco?

- Avaliar Comunicação

A APAEB divulga notícias sobre saúde e segurança no trabalho? Quando e como isso ocorre?

Qual a qualidade do canal para comunicar informações sobre SST? Qual a abrangência do alcance (todos os trabalhadores ou apenas alguns)

Quais os tipos de informações sobre SST são trabalhadas junto aos associados/ trabalhadores ( Uso de EPI's, EPC's, mapa de risco, índices de

doenças e acidentes, medidas preventivas detecção de anormalidades, melhorias, etc)?

- Avaliar Comprometimento

A APAEB investe em SST? Faz cursos e treinamentos na área? Faz auditorias e fiscalizações? Quem faz? Quando e onde faz? Em toda cooperativa ou apenas em áreas de risco? Sempre ou apenas quando ocorrem acidentes?

A APAEB envolve os terceirizados em seu planejamento sobre SST? Preocupa-se com a segurança destes? O que realiza neste sentido?

A SST é uma prioridade para a APAEB? Há uma equipe para atuar neste segmento? Como atua?

- Avaliar Envolvimento

Os associados/ trabalhadores participam das questões relacionadas a SST? Como? Quando?

Os associados/ trabalhadores se interessam pela questão da SST? Aham importante? Adotam medidas de segurança preventiva ou apenas corretivas?

Os associados/ trabalhadores se envolvem com a questão da SST ou cumprem uma formalidade? Por obrigatoriedade?

## **APÊNDICE B**

### **ROTEIRO DE OBSERVAÇÃO NÃO PARTICIPANTE**

Verificar o uso de EPI's e EPC's por associados e colaboradores

Verificar período de troca dos EPI's. Quando e como se dá este processo.

Verificar a existência de Mapa de Risco.

Verificar existência da Cipa ou órgão semelhante.

Verificar a existência de PPRA, PCMSO, SESMT, etc.

Verificar o conhecimento e adoção de NR's.

Verificar a existência de preocupação com fatores ergonômicos (adaptação de layout, de ferramentas e maquinários).

Verificar a existência de registro de acidentes dos mais leves aos mais graves.

Verificar a sinalização dos ambientes. Existe rota de fuga em caso de emergência?

Existem avisos sobre SST afixados nos murais?

São realizados eventos para promover a SST na organização?

## APÊNDICE C

### FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA MATURIDADE DA CULTURA DA SEGURANÇA

Empreendimento: _____	
Entrevistado (nome): _____	
Sexo: F ( ) M ( )	Idade _____ Tempo que trabalha na Empresa _____
Função _____	Setor _____
Associado ( )	Celetista ( )

Assinale a alternativa que melhor representa a realidade da sua Organização com relação a saúde e segurança no ambiente de trabalho.

LEGENDAS				
A = sempre	B = frequentemente/ quase sempre	C = às vezes	D = raramente / quase nunca	E = nunca

<b>Aspecto 1: Informação</b>					
	A	B	C	D	E
Os trabalhadores possuem algum meio para relatarem possíveis problemas com suas atividades?					
Os trabalhadores se sentem a vontade para relatar dificuldades no trabalho e risco de acidentes aos dirigentes do empreendimento?					
Os trabalhadores são informados sobre a quantidade de pessoas que se acidentam ou adoecem por causa do trabalho que desenvolvem?					
A Organização possui mecanismos de contabilização de acidentes ou doenças provenientes da atividade laboral.					
A Organização possui outros índices de desempenho da segurança no ambiente de trabalho, além dos índices de acidentes ocorridos?					

<b>Aspecto 2: Aprendizagem</b>					
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
O Empreendimento está atento a possíveis problemas na execução de atividades e riscos a saúde dos associados / colaboradores?					
O empreendimento faz investimento (cursos, palestras), para promover a saúde e segurança dos associados / colaboradores					
São realizados treinamentos e/ou auditorias com intuito de prevenir as doenças ocupacionais?					
Causas de acidentes são informadas a todos os associados/colaboradores?					
Você é capaz de identificar um local de trabalho ou maquinário que ofereça risco de acidentes ou doenças no seu ambiente de trabalho?					
As ferramentas da SST são desenvolvidas de maneira participativa?					

<b>Aspecto 3: Comunicação</b>					
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
O empreendimento divulga informações e notícias sobre saúde e segurança no trabalho?					
Há no empreendimento algum meio de comunicação (digital ou impresso), que sejam divulgadas informações sobre o tema?					
As informações sobre SST divulgadas limitam-se apenas as determinações legais (EPIs, CIPA)?					
Noticias sobre SST, são divulgadas apenas quando ocorrem acidentes graves?					
A comunicação sobre SST chega com facilidade a todos os trabalhadores?					

<b>Aspecto 4: Comprometimento</b>					
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
O empreendimento realiza ações para promover a saúde e segurança dos associados/colaboradores?					
Existe um comprometimento da dos membros da gestão no que diz respeito a prevenção de doenças e acidentes?					
Você se preocupa com aspectos de segurança no desenvolvimento de sua atividade laboral?					
Existe entre seus colegas uma preocupação no cumprimento das regras para a prevenção de acidentes?					
As atividades sobre SST são previamente planejadas, independente de riscos ou de ocorrência de acidentes?					

<b>Aspecto 5: Envolvimento dos trabalhadores</b>					
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Os trabalhadores participam das atividades que envolvem questões sobre saúde e segurança no ambiente de trabalho?					
Em sua opinião a questão da saúde e segurança no ambiente de trabalho é importante para o empreendimento?					
Em sua opinião, os seus colegas vêem a questão da saúde e segurança no trabalho como importante?					
Os seus colegas acham a temática da SST importante e adotam medidas de segurança?					
Em sua opinião os trabalhadores (associados/colaboradores), adotam medidas de segurança por obrigatoriedade?					
Você acredita que investir em medidas de segurança é importante para a qualidade de vida do trabalhador?					

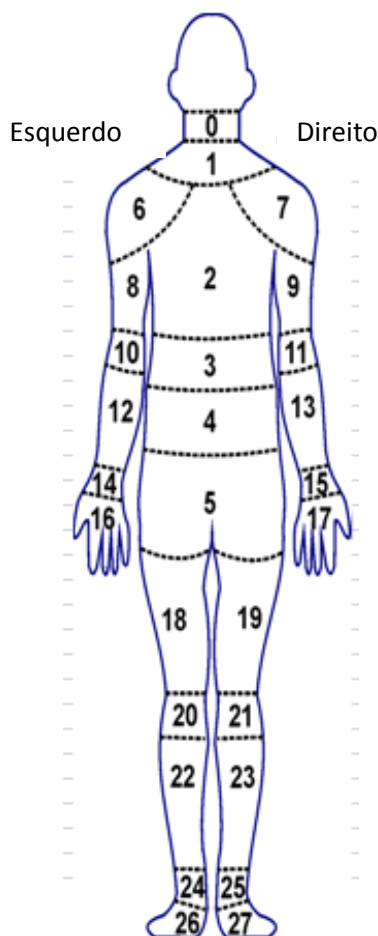
## APÊNDICE D

### ANÁLISE DE DESCONFORTO E DOR (FERRAMENTA DE CORLETT)

Este esquema tem por objetivo verificar se você trabalhador sente algum desconforto ou dor nos membros superiores, coluna ou membros inferiores.

Marque com um 'X' na figura abaixo os locais onde este desconforto ou dor são sentidos e na tabela ao lado a intensidade que conforme legenda pode variar entre 1 e 5.

Caso não sinta nenhum desconforto ou dor, assinale a opção abaixo, que indica tal situação e assine esta folha.



Legenda da Intensidade da dor:	
Nenhuma dor	01
Dor leve	02
Dor moderada (média)	03
Muita dor	04
Dor insuportável	05

( ) Não sinto nenhum desconforto ou dor.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_



Nº	PARTE DO CORPO	INTENSIDADE
0	Pescoço	
1	Costas (superior)	
2	Costas (médio)	
3	Costas (inferior)	
4	Bacia	
5	Nádegas	
6	Ombro esquerdo	
7	Ombro direito	
8	Braço esquerdo	
9	Braço direito	
10	Cotovelo esquerdo	
11	Cotovelo direito	
12	Antebraço esquerdo	
13	Antebraço direito	
14	Punho esquerdo	
15	Punho direito	
16	Mão esquerda	
17	Mão direita	
18	Coxa esquerda	
19	Coxa direita	
20	Joelho esquerdo	
21	Joelho direito	
22	Perna esquerda	
23	Perna direita	
24	Tornozelo esquerdo	
25	Tornozelo direito	
26	Pé esquerdo	
27	Pé direito	

## APÊNDICE E

### TEMPLATES COM CONTEÚDO DO SITE



Figura 01: Primeira página do site (2016)



Figura 02: Segunda página do site (2016)



Figura 03: Terceira página do site (2016)

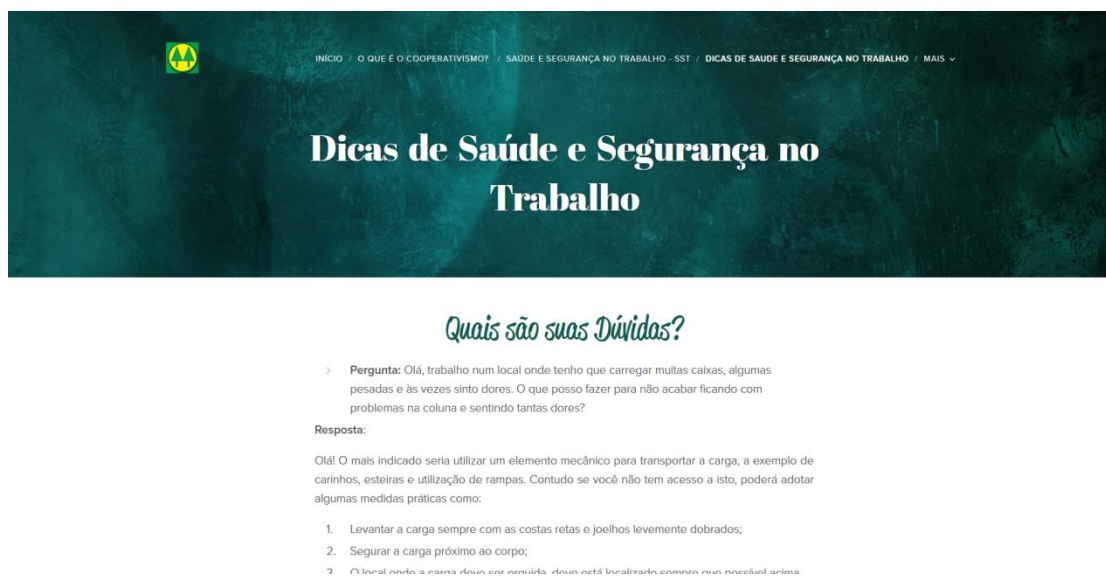


Figura 04: Quarta página do site (2016)



Figura 05: Quinta página do site (2016)

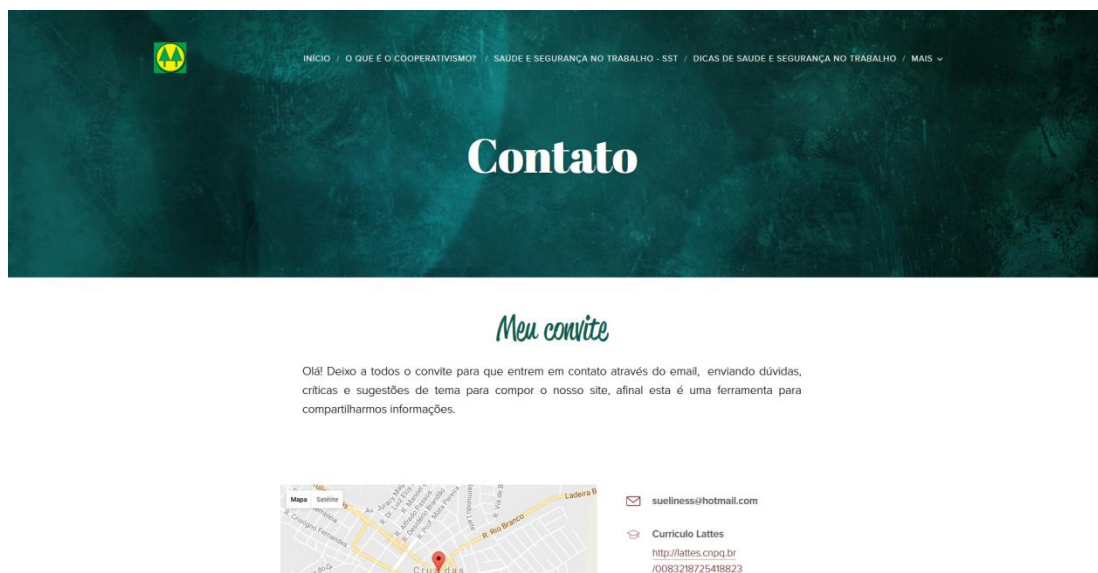


Figura 06: Sexta página do site (2016)

## APÊNDICE F

## CARTILHA



## SUMÁRIO

<b>Apresentação</b>	<b>03</b>
<b>O mundo do trabalho e suas relações</b>	<b>04</b>
<b>Conhecendo o cooperativismo</b>	<b>06</b>
<b>Prevenilda em... O que é uma cooperativa</b>	<b>07</b>
<b>Princípios cooperativistas</b>	<b>09</b>
<b>Saúde e segurança no trabalho não é coisa de empresa capitalista</b>	<b>10</b>
<b>Por que investir em Saúde e Segurança no Trabalho é importante?</b>	<b>12</b>
<b>Trocando em miúdos... O que são e para que servem os Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva</b>	<b>15</b>
<b>Conhecendo os EPIs</b>	<b>17</b>
<b>Conheça os seus direitos e deveres e seja um trabalhador mais consciente</b>	<b>21</b>
<b>A tal ergonomia, quem é ela?</b>	<b>23</b>
<b>Sobrecarga do corpo no trabalho</b>	<b>24</b>
<b>Prevenilda responde...</b>	<b>26</b>
<b>Considerações Finais</b>	<b>29</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>30</b>



## Apresentação

Olá, me chamo Prevenilda, esta cartilha foi construída com muito carinho e dedicação para você trabalhador, colaborador de empreendimentos associativos. Você que trabalha duro para colocar o alimento de cada dia na mesa de muitos brasileiros, você que muitas vezes cuida do que iremos vestir, da construção de nossas casas, zela por nossa saúde e bem estar, prestando sempre o melhor serviço e oferecendo os melhores produtos.

Venho por meio dela, mostrar a cada trabalhador a sua importância dentro do empreendimento, não como uma máquina ou ferramenta, mas como ser vivo que movimenta e alimenta toda a estrutura produtiva, sem o qual nada existiria.

Primeiro faremos uma reflexão sobre o mundo do trabalho e suas desiguais e desgastantes relações, embarcaremos numa viagem longínqua ao seio do movimento do cooperativismo, resgatando seus valores e ideais. Deste ponto partiremos para um olhar de dentro para fora, onde convidamos cada um a avaliar o seu trabalho, suas atividades e tarefas, percebendo como podem executá-las com maior segurança, para que possamos viver e sobreviver com qualidade.

Por fim deixo um recadinho a todos, o trabalho coletivo organizado de forma associativa independente de sua constituição jurídica deve priorizar o indivíduo, não em seu aspecto egoístico, onde cada um busca o que é melhor para si, mas sim, na valorização representada pela unicidade de cada ser. Embora estejamos trabalhando e vivendo em conjunto, possuímos características próprias que nos tornam diferentes uns dos outros e é aí, que mora a maior riqueza, o respeito às individualidades sem descaracterizar a coletividade, pois há cooperação e solidariedade.

## O mundo do trabalho e suas relações

Todos nós sabemos que a vida não é fácil, passamos boa parte de nossas vidas trabalhando para garantir o sustento de nossas famílias, aqueles que nos são queridos. Sabemos também que as jornadas são cansativas, muitas vezes em atividades que não gostamos muito, achamos chatas, repetitivas, ou que nos causam dores, doenças, nos oferecem risco de acidentes.

Mas o fato é que precisamos buscar diariamente o pão de cada dia e devemos ter em nós a força para

enfrentar e superar cada desafio na relação com o colega ou com a empresa.

Vivemos em tempos difíceis, mas posso afirmar, eles já foram piores. Muitas pessoas lutaram em todo o mundo para que tivéssemos hoje o direito de trabalhar com dignidade, com respeito as nossas limitações, pois todos nós temos.

Antes as pessoas, inclusive mulheres e crianças, trabalhavam 13 horas ou mais por dia, recebiam tão pouco que mal podiam se alimentar e assim muitos morreram. Atualmente podemos dizer que a situação melhorou, não que não existam crianças

trabalhando ou homens e mulheres em jornadas excessivas e com baixíssimas remunerações, mas esta já não é uma situação normal, isso é crime, em muitos casos podemos chamar de trabalho em situação análoga a escravidão. O que é isso? Uma

escravidão moderna, mas que não deixa de ferir e matar tal qual a antiga.

Ao longo dos anos a forma de trabalho mudou e o trabalhador precisou mudar também. Nem sempre tais mudanças trouxeram melhoras, afinal o que se buscou sempre, em qualquer tempo foi maior produção, para uma maior lucratividade, ou seja, mais e mais dinheiro.



Ilustração: Cláudia Pereira



Eu te pergunto alguém pensou no bem estar do trabalhador? Em como ele pagaria suas contas, cuidaria da sua família? E se adoecesse o que lhe aconteceria? É justo trabalhar tanto e por tantas horas, colocando sua vida em risco, se ausentando do convívio familiar, para que alguns poucos enriqueçam enquanto muitos não vivem, mas apenas sobrevivem e mal?

O que você me diz? Existe uma solução para esta realidade?

Vou lhes contar uma coisa, o cooperativismo já existe faz muitos anos, conta-se que desde os homens primitivos adotava-se a forma de trabalho coletiva, pois percebia-se que unidos os seres humanos poderiam superar as dificuldades. De tudo um pouco se realizava em forma cooperativa, plantar, caçar, pescar, travar batalhas e em tempos mais recentes até o custeio de funerais.

As experiências cooperativas foram crescendo, evoluíram, deixaram de ser algo informal e em tempos mais modernos, tornaram-se uma espécie de empresa com valores diferenciados, que buscam a igualdade entre todos, sejam homens ou mulheres, brancos, negros ou pardos, qualquer raça, qualquer idade não importa, o princípio que aqui se estabelece é que somos todos iguais nas nossas diferenças e que a solidariedade e ajuda mútua deverá nos guiar.



Ilustração: Cláudia Pereira

## Conhecendo o cooperativismo

O cooperativismo como forma alternativa para produzir e comercializar de modo formal só veio acontecer com a revolução industrial, quando podia ser observado uma elevada produção nas fábricas com geração de muito dinheiro para os patrões, porém os trabalhadores que dedicavam sua vida e saúde ao ofício em longas jornadas, pouco recebiam, passando muitas vezes fome e morrendo de tanto cansaço ou em graves acidentes por causa das péssimas condições de trabalho.



Ilustração: Cláudia Pereira

A forma de organização coletiva passou a ser então, uma forma de tentar corrigir os desequilíbrios sociais e econômicos existentes, amenizar o sofrimento dos mais pobres. E é em 1844, que surge a iniciativa de um grupo

de 28 tecelões na Inglaterra que se organizaram, alugaram um galpão no *Toad Lane* (Beco do Sapo) e montaram uma pequena mercearia que comercializava a preços justos entre os associados itens de primeira necessidade

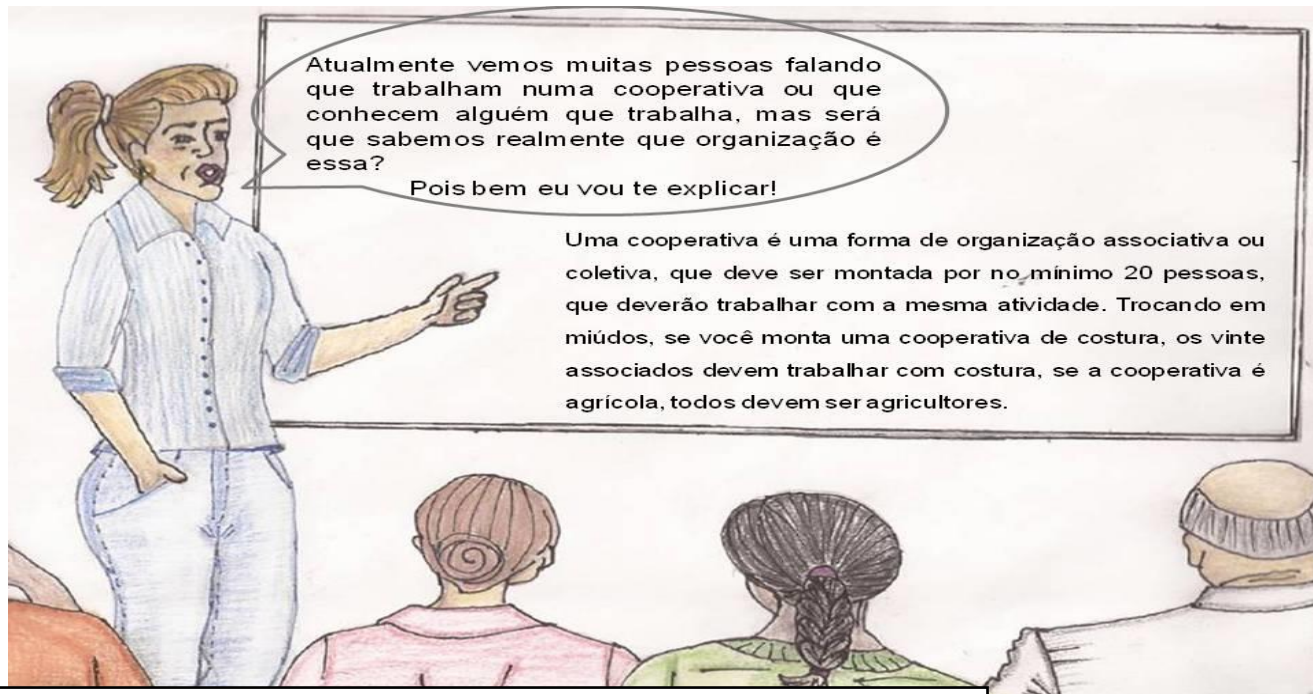
(trigo, açúcar, manteiga, etc). Esta é considerada a primeira cooperativa de consumo moderna e foi chamada de Rochdale.



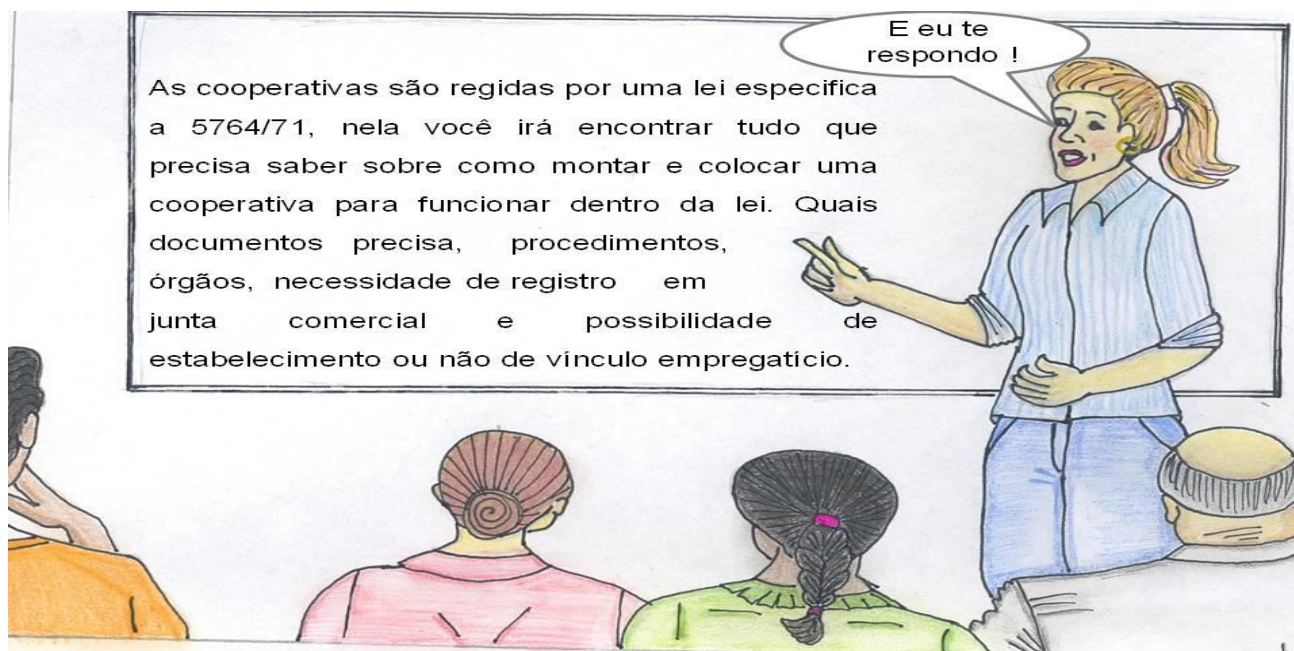
Ilustração: Ana Lígia Lago

## Prevenilda em...

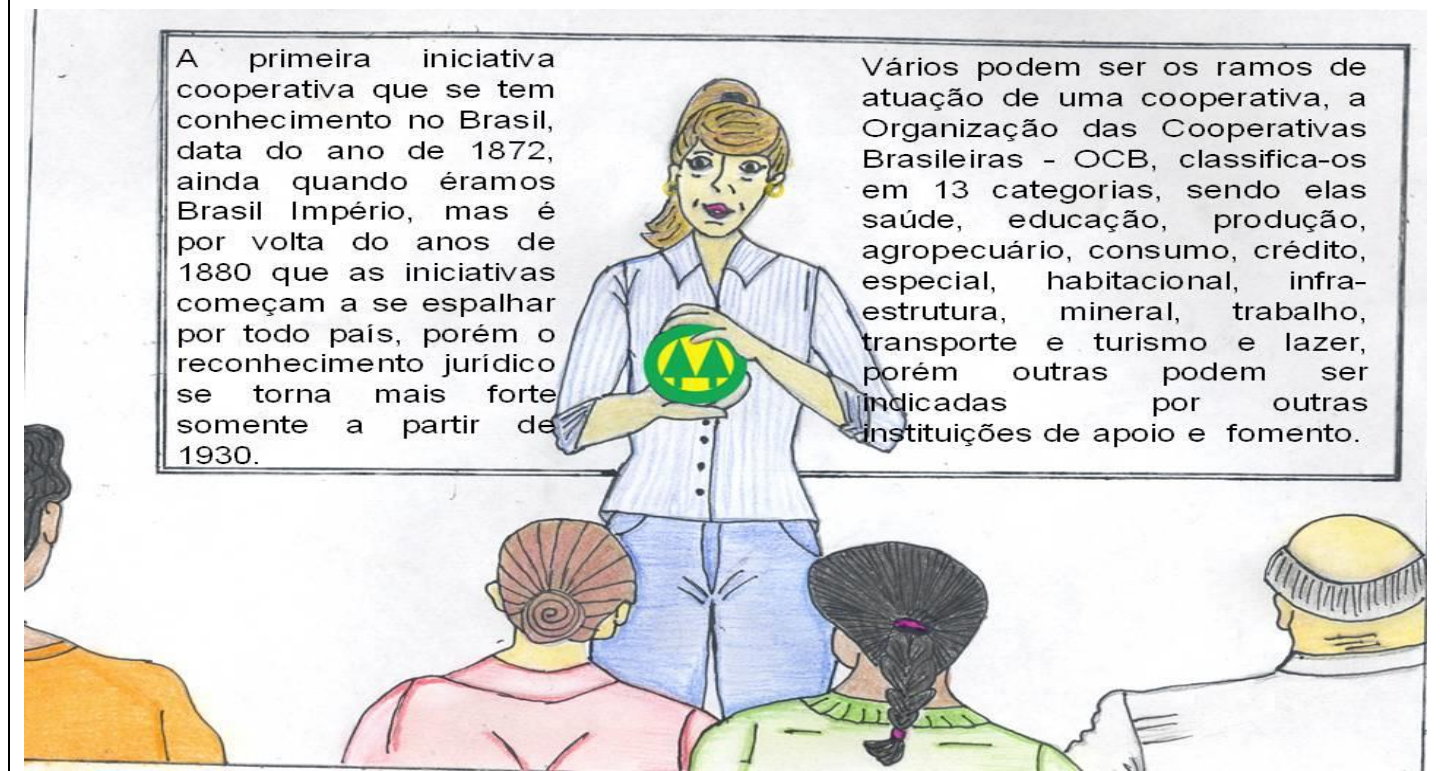
### O que é uma cooperativa



Mas então você irá se perguntar... - Quem determina isso?



Continua...



## Princípios cooperativistas

Os princípios norteadores do cooperativismo no Brasil e no mundo tiveram sua base nos preceitos Rochdaleanos, porém foram aprimorados pela Aliança Cooperativa Internacional - ACI a partir de 1937 e definitivamente estabelecidos em 1995.

Tais princípios são adotados até hoje, o que permite às cooperativas serem instituições abertas a todos, com administração coletiva, participativa e divisão dos resultados de forma igualitária. Isto sem mencionar o comprometimento com a formação e educação dos associados, estabelecimento de reciprocidade entre empreendimentos cooperativos e preocupação social. São sete os princípios cooperativistas, vamos conhecer

**FIGURA 01:** Princípios Cooperativistas



**Fonte:** (CENZI, 2011; VEIGA e FONSECA, 2001)

## Saúde e segurança no trabalho não é coisa de empresa capitalista

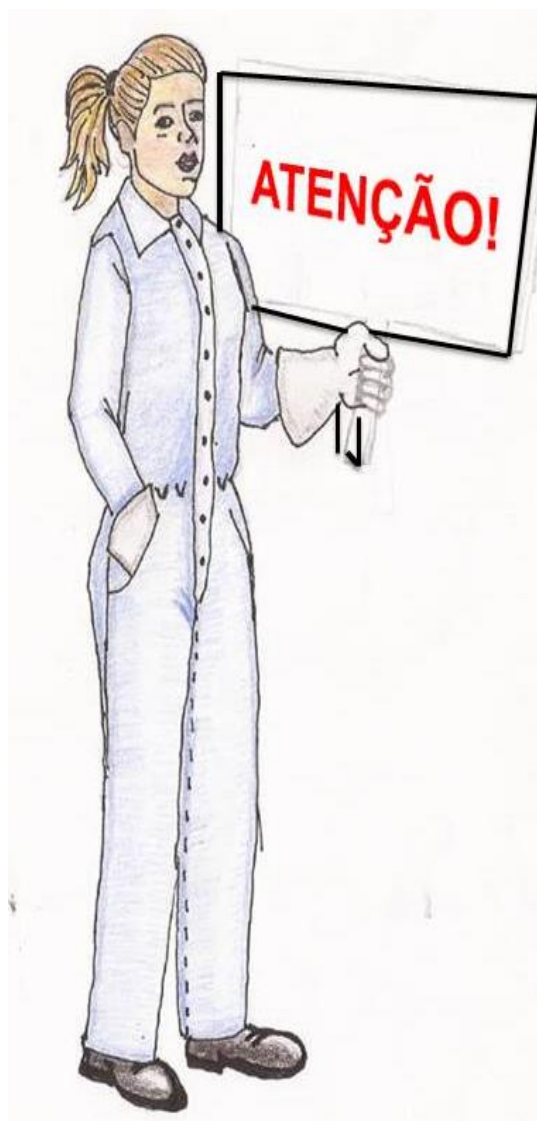


Ilustração: Cláudia Pereira

Se você faz parte de uma cooperativa, saiba que está contribuindo e muito para a mudança social e econômica do nosso país e do mundo, pois o movimento cooperativista tem se mostrado ao longo dos anos uma fonte alternativa de geração de emprego e renda, mas também de dignidade para o trabalhador. Por isso lembro a vocês que trabalhar de forma segura, respeitando as Normas e Leis é muito importante, pois está a proteger a sua vida e de seus colegas de luta diária. Estar atendo a segurança no ambiente de trabalho pode evitar acidentes e doenças.

Muitos trabalhadores, cooperados, pensam que tratar da saúde e segurança no ambiente de trabalho é algo chato, custoso e somente as empresas capitalistas devem fazer. Estão todos enganados, respeitar as Normas de segurança e determinações legais é uma obrigação de todo cidadão e mais no tocante a segurança no ambiente laboral é mais que um dever, é um direito.

Sabemos que a história do mundo do trabalho e suas relações tem por alicerce o capitalismo, mas a questão da prevenção de acidentes e doenças no trabalho tornou-se uma necessidade justamente porque as fábricas no passado não respeitavam o seu trabalhador e o expunha a diversos riscos. A verdade é que essa realidade continua a acontecer em vários lugares e nós apoiadores da ideologia cooperativista não queremos reproduzir o modelo que tantos danos causa a várias pessoas, não é?

Então, para começar, tire da cabeça a idéia que pensar em segurança é 'moda', é 'coisa de quem não tem o que fazer', é 'invenção do capitalismo para tirar mais dinheiro do trabalhador' ou pior, deixe de pensar que 'se eu sou o dono eu não preciso me preocupar com nada disso, eu não vou me processar'...

Para compreender o que é a saúde e segurança no trabalho é preciso saber que estas são coisas diferentes, porque a saúde no trabalho está relacionada às condições de trabalho que podem causar doenças, enquanto a segurança no trabalho possui foco em condições que oferecem risco de acidentes.

É importante lembrar que atualmente a quantidade de trabalhadores que sofrem com acidentes e doenças geradas no local de trabalho é muito grande, os índices têm crescido bastante, inclusive de incapacidades permanentes e mortes.

Os acidentes e doenças do trabalho são custosos para os cofres públicos, mas também para as empresas e sociedade, pois representam prejuízos

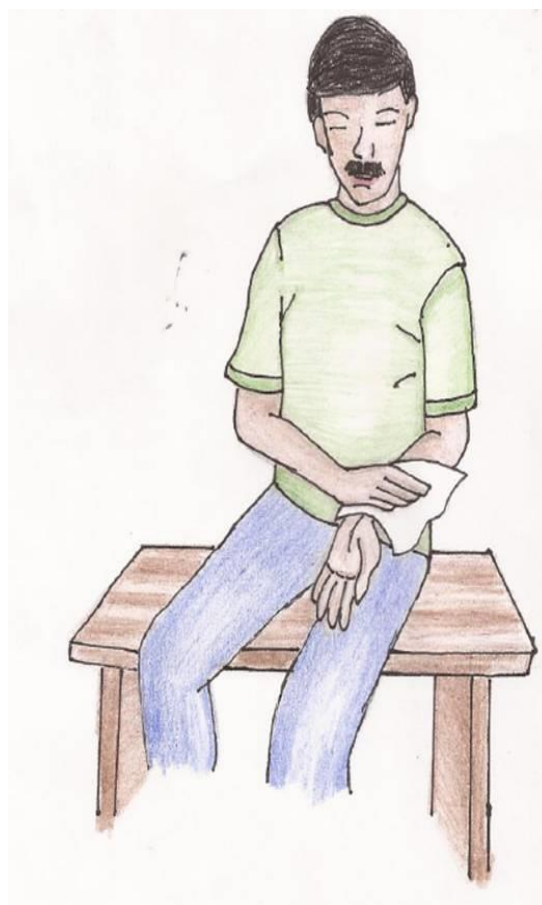


Ilustração: Cláudia Pereira

humanos, sociais e econômicos. Então você enquanto cooperado, dono do próprio negócio deve preocupar-se duplamente, primeiro com o aspecto humano, pois é o bem mais valioso que um empreendimento cooperativo pode ter. Sua segurança e bem estar conseqüentemente refletirão no segundo aspecto que enquanto empreendedor deve se preocupar, produtividade com qualidade para geração de rendimentos que promoverão o desenvolvimento da cooperativa e seus cooperados.

### **Por que investir em saúde e segurança no trabalho é importante?**

Você deve estar se perguntando, porque investir em saúde e segurança no trabalho é tão importante? Eu tomo cuidado, sou atento e presto muita atenção no meu serviço.



Ilustração: Cláudia Pereira

Pois bem, trabalhador, trabalhar com segurança é fundamental e às vezes estar atento não resolve o problema, pois no ambiente existem vários riscos e nem sempre terá como prevê-los ou evitá-los, mas poderá minimizá-los.



Para tanto é necessário que sejam adotadas medidas de seguranças que incorporam não somente medidas comportamentais, como também àquelas de ordem prática, como o uso dos Equipamentos de Proteção Individual - EPIs e Equipamentos de Proteção Coletiva - EPCs.

Como já disse, você tem que pensar estrategicamente, pois cada cooperado é o dono do negócio e como tal, desejam sucesso nesta caminhada. Investir em SST significa que você e demais colegas trabalharão de maneira segura, com menor risco de adoecimento, isto significa que trabalharão mais contentes e motivados, com a certeza que a atividade que executam está fazendo bem para muitas famílias. Com o olhar empreendedor, você perceberá ainda que com menor adoecimento e acidentes, os custos serão reduzidos, a produtividade elevada e com toda certeza a qualidade do produto do resultado final será garantida.





A experiência mostra que um ambiente de trabalho saudável, contribui para aumento de produtividade, visto que permite um melhor planejamento da produção, promove a elevação da auto estima do trabalhador, melhora a comunicação

interna, à medida que reduz os 'ruídos', mas sobretudo melhora as relações interpessoais, fortalecendo principalmente o comprometimento com valores como a solidariedade, ajuda mútua, igualdade e cooperação.

A vantagem que um empreendimento tem por investir em saúde e segurança no trabalho são:

- Prevenir e reduzir a ocorrência de acidentes e doenças;
- Proteger a integridade física, mental e emocional dos trabalhadores;
- Evitar os custos com remediação, ao adotar práticas preventivas;
- Diminuição do absenteísmo (ausências e faltas ao trabalho);
- Melhora a qualidade de vida no trabalho à medida que melhora o ambiente laboral e o clima organizacional.
- Evita danos e associações de fatores negativos à imagem do empreendimento;
- Atendimento a determinações legais, evitando a incidência e multas e demais punições.

Enfim todos ganham com o investimento na saúde e segurança no espaço de trabalho, ganha o empreendimento mas, principalmente, os trabalhadores.

Ilustração: Cláudia Pereira



## Trocando em miúdos...

### O que são e para que servem os Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva

A intervenção no espaço de trabalho deve ocorrer tendo por objetivo, reduzir os riscos de acidentes e prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais. Para tanto, a ciência e tecnologia têm sido utilizada para nos munir de vários equipamentos que promovem a proteção individual e coletiva dos trabalhadores.

Os Equipamentos de proteção coletiva são aqueles que visam atender a um grupo de trabalhadores ao mesmo tempo, sendo definido como toda medida ou dispositivo, som, instrumento ou equipamento voltado para a proteção das pessoas, a exemplo temos:

Ilustração: Ana Lígia Lago



- Sistema de exaustão colocado em ambientes onde há poluição;
- Isolamento de máquinas ruidosas, ou seja, que apresentam muito barulho durante a operação;
- Instalação de proteção nas escadas como corrimão, rodapé e pastilha antiderrapante;
- Instalação de avisos, alarmes e sensores nas máquinas e equipamentos.

Os EPIs por sua vez, são caracterizados como todo dispositivo ou equipamento de uso individual, destinado à proteção de quem o utiliza.

Você deve estar se perguntando, quando devo usar o EPI? Como

Calma! Antes de sair correndo para uma loja e comprar todos os equipamentos de proteção que ver pela frente, entenda que o uso dos EPIs só é necessário quando há um risco e se este risco não puder ser eliminado com medidas preventivas coletivas, além disso, os EPIs podem ser utilizados como medidas complementares aos EPCs, mas o mais importante é que o EPI deve ser escolhido e indicado por profissional habilitado e especializado para realizar tal função. Apenas ele será capaz de avaliar os riscos que cada trabalhador está exposto e indicar os EPIs e EPCs necessários.



Ilustração: Cláudia Pereira

Caro trabalhador, lembre-se que não se pode adquirir qualquer equipamento sem conhecer a sua procedência, este deve possuir qualidades técnicas reconhecidas por órgão especializado, com Certificado de Aprovação – CA emitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo dever do empreendimento o seu fornecimento.

## Conhecendo os EPIs

Os EPIs são classificados de acordo com a parte do corpo que deverão proteger: a) cabeça; b) olhos e face; c) ouvidos; d) braços, mãos e dedos; e) tronco; f) pernas e pés e g) corpo inteiro.

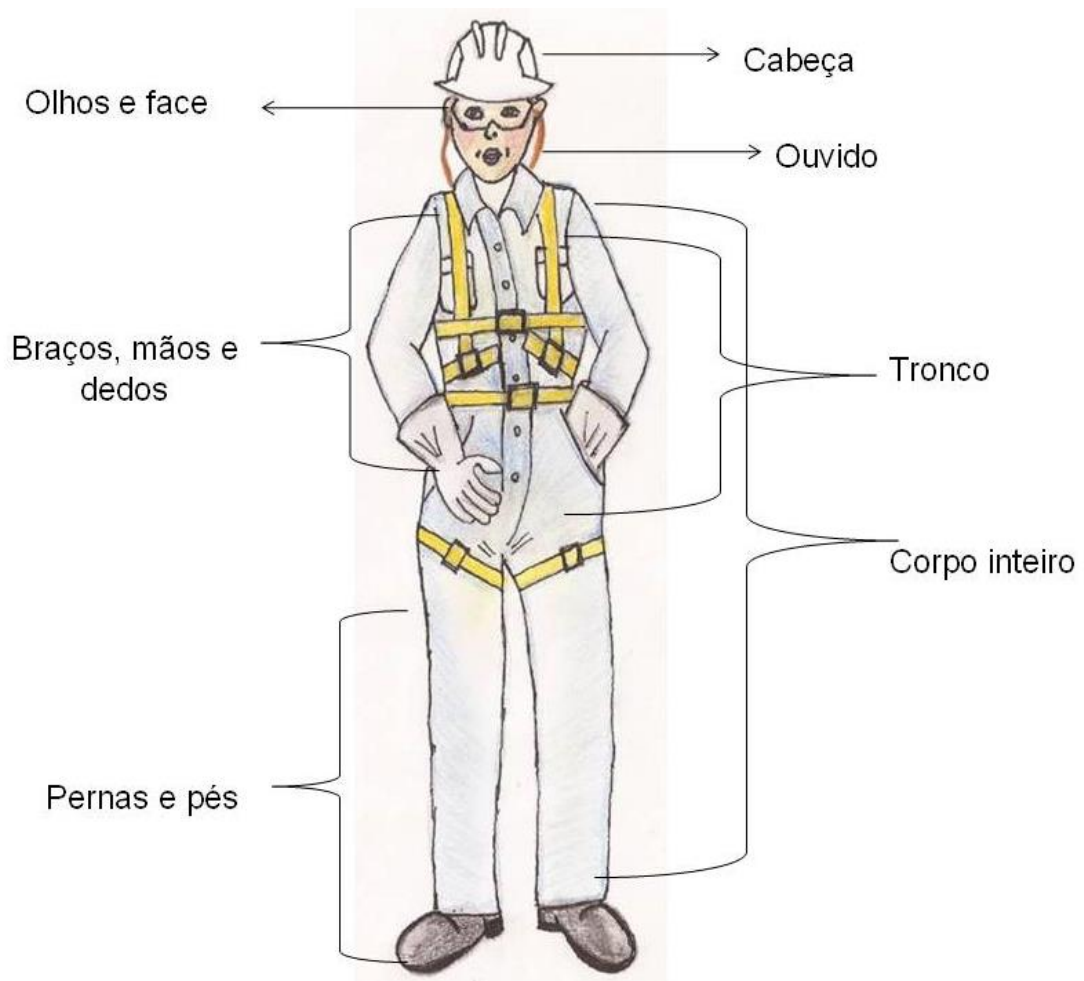


Ilustração: Cláudia Pereira

- **Cabeça:** Os protetores de cabeça tem a função de proteger contra impactos, penetrações, choque elétrico, queimaduras, etc. Neste grupo podem ser apontados todos os protetores para crânio tais como os capacetes, chapéus e capuz de segurança.
- **Olhos e face:** São indicados para proteção destas áreas do corpo os óculos e máscaras. São utilizados principalmente quando há riscos de

impacto de partículas sólidas ou líquidas, irritação por poeiras, gases, vapores, fumaça ou iluminação intensa.

Os óculos para proteção individual são feitos de material especial, suas lentes são de vidro ótico endurecido ou resinas sintéticas. Vale lembrar que estes óculos devem possuir sempre a proteção lateral.

Os protetores faciais tem a função de proteger não só o rosto do trabalhador como o pescoço a exemplo das máscaras de solda. Neste conjunto temos também as máscaras que possuem a função de proteger o aparelho respiratório contra poeiras, gases, etc.

- **Ouvidos:** Os protetores auditivos ou auriculares são os mais diversos, eles podem ter a capacidade de eliminar ou minimizar os ruídos. São exemplos destes equipamentos, os protetores tipo concha (circum-auriculares) e os protetores de inserção (plugs) que se dividem em duas categorias, moldados e moldáveis.

Os protetores moldados geralmente são fabricados em plástico ou borracha, apresentando características maciez e flexibilidade.

Ilustração: Cláudia Pereira



### **Lembrete...**

O jogo de caixas e os protetores devem ser higienizados pelo menos uma vez por semana, com água morna e sabão neutro. Mas sempre lave-o após o uso com água corrente e seque com pano limpo, guardando novamente na caixa e longe do sol.

Os protetores moldáveis são feitos de algodão ou polímero-espuma, por serem constituídos de tal material, conseguem se adaptar a qualquer canal auditivo. Este equipamento é descartável e por isso, são mais custosos.

### Lembrete...

Ao inserir este tipo de protetor, por haver um contato direto deste com as mãos, o trabalhador deve estar atento para que as mãos estejam limpas evitando assim levar sujeira para o ouvido o que pode causar doenças e inflamações.



Ilustração: Cláudia Pereira

- Braços, mãos e dedos: Os equipamentos destinados para a proteção destas áreas do corpo são as luvas, mangotes e pomadas protetoras. Utilizados onde são identificados riscos de golpes, cortes, choque elétrico, contato com substâncias químicas e radiação.
- Tronco: Utilizados quando há risco de cortes, lançamento de partículas, respingo de substâncias químicas, ácidos, etc. Os EPIs usados para proteção desta parte do corpo são os aventais e vestimentas especiais destinadas a cada tipo de atividade, como calças, capas, jaquetas, etc.

- Pernas e pés: Para proteger os membros inferiores em situações de risco onde existam superfícies cortantes, objetos perfurantes, substâncias químicas, risco de choque elétrico, ambientes muito frios ou quentes, dentre outros, são utilizados as perneiras, botas, sapatos, meias e calças específicas.
- Corpo inteiro: Para proteger todo o corpo de possíveis quedas e impactos são indicados os cintos de segurança e cinturões. Além disso, tem-se os macacões, conjuntos da calça e blusão, que podem ser utilizados em ambientes no qual haja risco de incêndio, pois promove a proteção contra chamas, há aqueles que protegem contra agentes químicos e os térmicos que protegem o corpo em ambientes de muito frio ou calor.



Ilustração: Cláudia Pereira



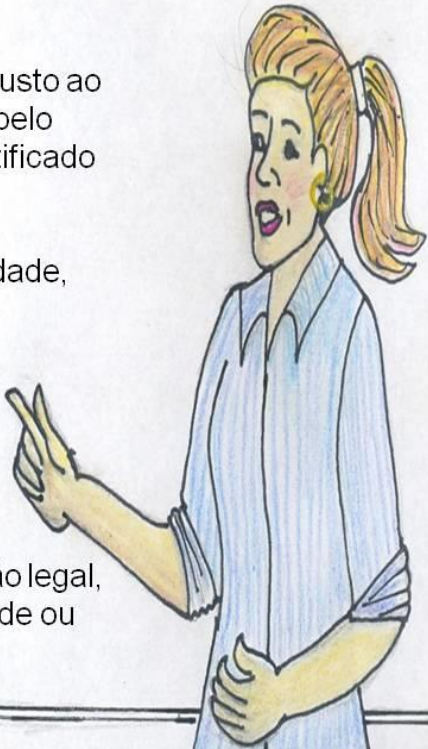
## Conheça os seus direitos e deveres e seja um trabalhador mais consciente

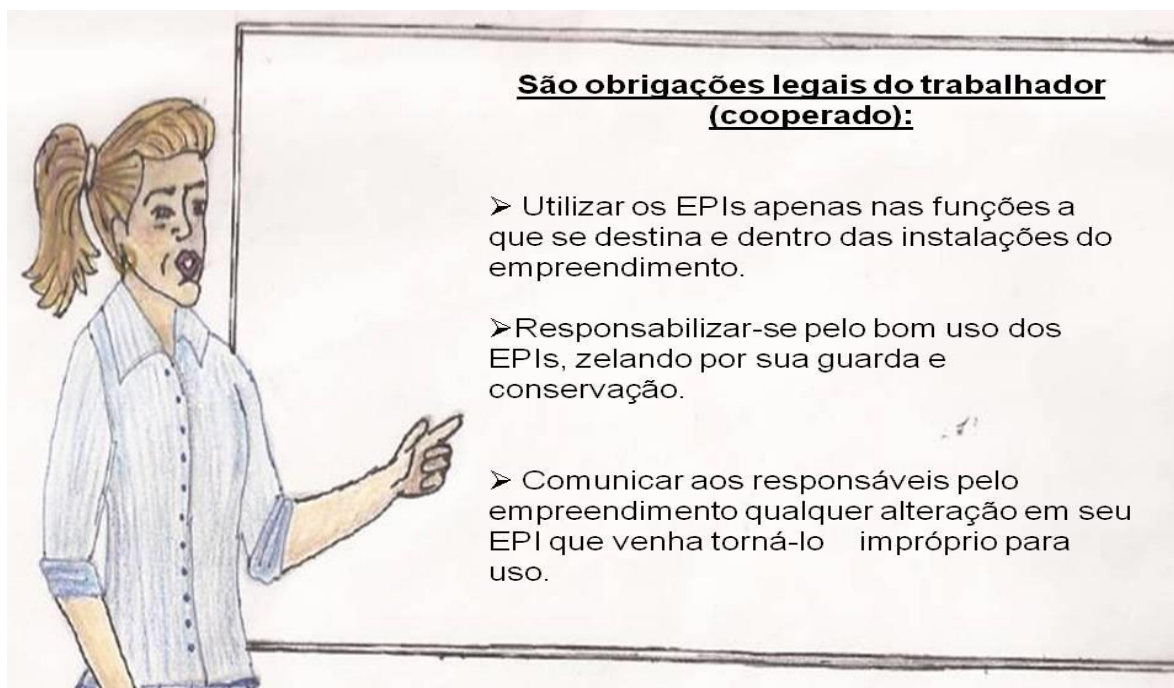
Embora saibamos que numa cooperativa não há empregados, todos são patrões, (com exceção daquelas que realizam contratação de pessoas pelo regime celetista) para uma melhor gestão é necessários que se realize a separação entre pessoa física

(cooperado) e jurídica (cooperativa). Ou seja, apresentarei para vocês neste momento alguns deveres e direitos garantidos aos trabalhadores, porém, para melhor compreensão separei-os em duas categorias: empregador (cooperativa) e trabalhador (cooperado).

**São obrigações legais do empregador (cooperativa)**

- Fornecer gratuitamente sem qualquer custo ao trabalhador EPIs de qualidade aprovados pelo Ministério do trabalho e emprego com Certificado de Aprovação – CA.
- Adquirir os EPIs adequados a cada atividade, tipo de risco sua potencialidade;
- Orientar o trabalhador sobre o uso dos EPIs, bem como tornar o seu uso obrigatório.
- Substituir os EPIs conforme determinação legal, previsão do fabricante quanto a sua validade ou em casos de perdas ou danos.





Falando sobre direitos e deveres dos trabalhadores, não podemos esquecer de mencionar a importância da emissão da Comunicação de Acidente do trabalho – CAT.

A CAT é um formulário que deve ser preenchido toda vez que ocorrer um acidente de trabalho na cooperativa e isso inclui doenças e acidentes de trajeto.

O acidente, independente de sua natureza deve ser imediatamente informado à direção da cooperativa, se possível pelo trabalhador. Desta forma uma investigação para avaliar as causas e adotar medidas corretivas e preventivas poderá ser feita.

Vale lembrar que o empreendimento tem 24 horas úteis após o acidente para emitir a CAT e em caso de morte do trabalhador, deve ser emitida imediatamente, além de acionar a polícia.

Outro direito do trabalhador que muitos não sabem e por isso não colocam em prática é a parada da sua atividade no local de trabalho caso seja percebido por ele algum tipo de risco. Esta é uma determinação da NR 9, item 9.6.3. p.6.

“O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências”.



Ilustração: Cláudia Pereira



Ilustração: Cláudia Pereira

Então se você percebeu que o ambiente em que trabalha, que o maquinário que opera ou que a suas ferramentas podem lhe oferecer risco e aos seus colegas, interrompa as atividades, utilize o seu direito de parada e comunique imediatamente ao seu supervisor, ao técnico de segurança ou a direção, para que as devidas medidas preventivas possam ser adotadas.

## A tal ergonomia, quem é ela?

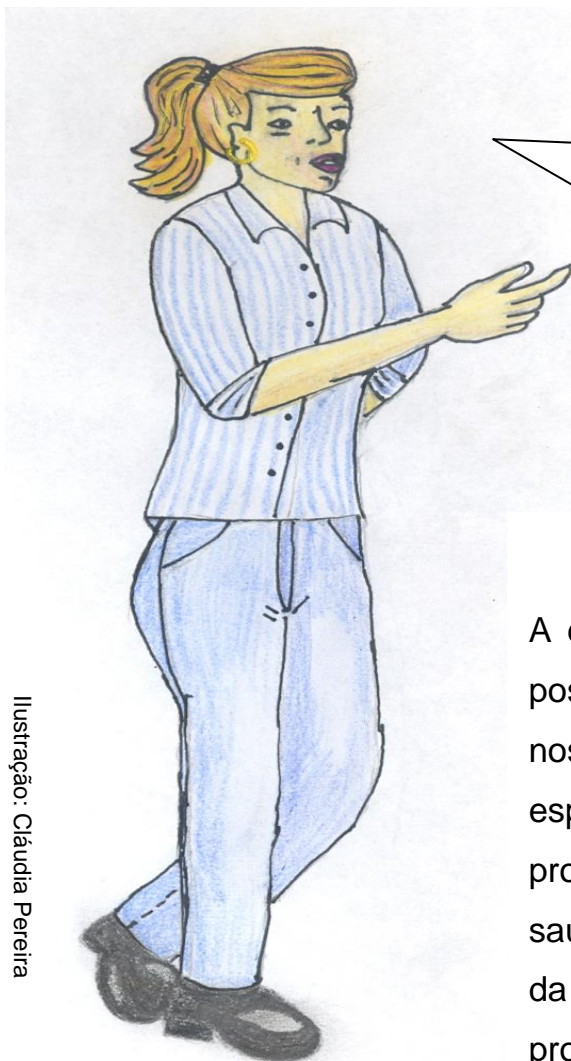


Ilustração: Cláudia Pereira

Alguém já ouviu falar em  
ERGONOMIA?

A ergonomia é uma ciência  
que estuda como adaptar o  
trabalho ao homem. Como?  
Vou te explicar melhor...

A ergonomia entende que cada um de nós possui características próprias e portanto o nosso trabalho deve adequar-se a estas especificidades de forma a dar conforto, promovendo a integridade física e mental, a saúde e segurança do trabalhador. O foco da ergonomia portanto não é gerar mais produtividade, mas dar maior qualidade de vida no trabalho, embora estes sejam fatores que andam de mãos dadas.

Foi através dos estudos desta ciência associada a outras tantas, que descobriu-se quanto tempo uma pessoa deve trabalhar por dia, quantas pausas são necessárias em cada jornada de trabalho, qual o ritmo mais indicado, as posições adequadas para cada atividade, consequências da sobrecarga de trabalho para o corpo e para a mente.

Hum... ficou curioso não foi?  
Então continue com esta leitura e  
saiba porque a ergonomia é  
nossa aliada.



Ilustração: Cláudia Pereira

## **Sobrecarga do corpo no trabalho**

A ergonomia junto com outras ciências vem nos dizer que a sobrecarga do corpo durante o trabalho pode gerar riscos a saúde, como o desenvolvimento de inflamações nas articulações, inflamações dos tendões e extremidades (tendinites, tenossinovites) e processos crônicos degenerativos como artrose, espasmos musculares dolorosos (câimbras) e doenças dos discos intervertebrais (lombalgia, hérnia de disco, etc).

Você sabia que as doenças que mais atingem o trabalhador estão relacionadas à sobrecarga de trabalho no corpo e são caracterizadas como osteomusculares, as tão conhecidas LER/DORT? Pois é, as doenças que mais afetam o trabalhador atualmente são lesões no ombro, inflamações dos tendões e articulações (punho, cotovelo, joelho, etc) e inflamações da coluna e muitas são causadas por esforços repetitivos e outras ações nocivas.

Os esforços repetitivos que realizamos durante a nossa vida, principalmente no trabalho, que é onde grande parte de nós passa a

maioria do seu tempo, podem trazer sérias complicações para a saúde, pois muitos de nós possui um ritmo de trabalho muito pesado, sem pausas, além disso, estas doenças podem ocorrer porque o trabalhador não mantém a postura correta durante o trabalho, ao erguer uma carga não toma os devidos cuidados e se expõe a vários riscos, inclusive de acidentes.

Devemos ter em mente que o nosso corpo possui um limite, por mais forte e saudável que estejamos agora, com o tempo esta resistência cai, diminui e ficamos mais cansados, estressados, o que facilita o adoecimento e ocorrência de acidentes.

Ilustração: Cláudia Pereira



Vamos ser sinceros, quando estamos descansados ficamos bem... temos vontade de trabalhar, ficamos motivados e não imaginando pela manhã “que triste, hoje tenho que ir trabalhar!” Quando estamos descansados, não adoecemos tanto, não ficamos tão irritados com o colega e com isso, produzimos mais e somos felizes no trabalho, pois temos qualidade de vida.

Por isso não estenda sua jornada de trabalho além das 8 horas diárias, não faça horas extras sem necessidade, faça pequenas pausas de 15 minutos durante o expediente, uma pela manhã e outra pela tarde. Caminhe, se alongue, participe da ginástica laboral que a cooperativa oferece.

Avise aos seus supervisores ou ao técnico de segurança se seu ambiente de trabalho está desagradável, se tem muita luminosidade, se faz muito barulho, se ele está muito quente ou frio, arrisque-se a mudar de posto de trabalho, não tenha medo de aprender novas

Ilustração: Cláudia Pereira



tarefas... Com atitudes como estas você pode evitar muitos problemas não só para você, mas para a coletividade, afinal, cooperar é trabalhar em conjunto para um bem maior.

## Prevenilda responde...

1. Olá Prevenilda, trabalho num local onde tenho que carregar muitas caixas, algumas pesadas e às vezes sinto dores. O que posso fazer para não acabar ficando com problemas na coluna e sentindo tantas dores?

**Resposta:** Olá! O mais indicado seria utilizar um elemento mecânico para transportar a carga, a exemplo de carinhos, esteiras e utilização de rampas. Contudo se você não tem acesso a isto, poderá adotar algumas medidas práticas como:

- Levantar a carga sempre com as costas retas e joelhos levemente dobrados;



Ilustração: Cláudia Pereira

- Segurar a carga próximo ao corpo;
- O local onde a carga deve ser erguida, deve estar localizado sempre que possível acima do joelho, assim o esforço é menor;
- Evite movimentos de rotação quando for levantar ou abaixar a carga;
- Tente sempre empurrar ou puxar a carga ao invés de levantá-la ou abaixá-la.

2. Oi Prevenilda, tudo bem? Aqui na cooperativa nós trabalhamos 9 horas por dia, mas temos a folga no sábado e temos o direito de sair uma hora mais cedo em um dia da semana. Isso é errado?

**Resposta:** Caro trabalhador, do ponto de vista legal não há nenhum impedimento, visto que você acaba trabalhando as 44 horas semanais previstas por lei. Porém, quando trabalhamos mais de oito horas por dia, há uma tendência de queda no nosso rendimento devido à fadiga, o cansaço natural ao corpo, geração de estresse e isso pode gerar maiores chances de acidentes e doenças.

3. Prevenilda, tenho um amigo que trabalha em um local muito frio, ele diz que com o passar do tempo vai perdendo a atenção no que está fazendo. Isso pode ser verdade?

**Resposta:** É verdade sim! A exposição humana a ambientes muito frios ou quentes alteram o funcionamento do corpo, por exemplo, em locais muito frios, o trabalhador tem o seu estado de alerta e concentração reduzido. Em locais muito quentes o trabalhador tende a sentir-se cansado e sonolento. Nas duas situações o risco de acidentes aumenta.

4. Prevenilda, estou com uma dúvida, como posso saber se o EPI que a cooperativa adquiriu está dentro do prazo de validade?

**Resposta:** Caro trabalhador observe bem o seu EPI, busque pelo número de CA, através dele você pode conhecer informações sobre a origem, modo de uso, fabricante e data de validade.

5. Olá Prevenilda, estou com um problema, espero que possa me ajudar. Sofri um acidente no meu trabalho faz mais de uma semana, mas a cooperativa não emitiu a CAT. O que posso fazer?

**Resposta:** Caro cooperado, se a cooperativa não emitiu a CAT, você e seus familiares poderão fazer. Além disso, poderão emitir o médico que lhe atendeu, ou qualquer autoridade pública, em qualquer momento. O que você não pode deixar de fazer é de emitir o documento, pois é através dele que a Previdência mantém seus registros de acidentes e doenças, mas é uma garantia, uma comprovação, caso necessite recorrer a benefícios.



6. Prevenilda, tenho dificuldades de usar o protetor no ouvido. Às vezes acho que ele não encaixa bem, fica saindo, incomodando, atrapalhando meu serviço, posso tirá-lo?

**Resposta:** Não, jamais retire o protetor se você trabalha em um local ruidoso, isso será nocivo a sua saúde em médio e longo prazo. Mas existem algumas dicas para colocar o protetor tipo plug, pois o que pode estar acontecendo é uso incorreto.

Para introduzir você deverá segurar uma das entradas do protetor com uma mão e passar a outra por detrás do seu pescoço, alcançando dessa forma, o

ouvido no qual quer introduzir o plug. Com a ponta do dedo da mão que passou por trás do pescoço, deve puxar levemente a orelha para cima, abrir a boca para que o ouvido se dilate um pouco e introduzir o protetor até mais ou menos a última camada ou 'escama' que o equipamento possui. Mantenha o dedo indicador na entrada do canal auditivo por 30 segundos, para

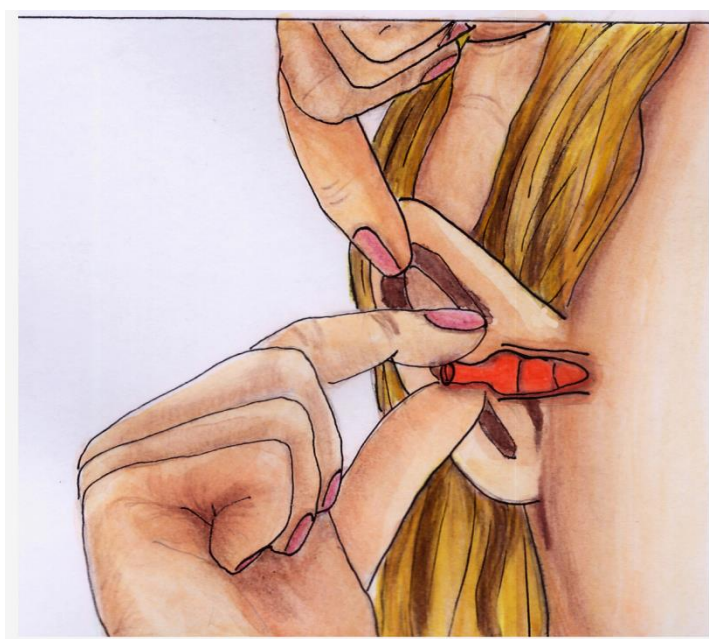


Ilustração: Ana Lígia Lago

que o protetor se expanda novamente, vedando o ouvido. Pronto você introduziu o seu protetor de maneira correta e segura! Após sua utilização, você deverá retirar o aparelho pressionando-o de leve e puxando para baixo com a ponta do dedo para assim, liberar a pressão que o prendia e vedava seu ouvido. E não se esqueça ao introduzir ou retirar o protetor tenha sempre às mãos limpas e após o uso deve lavá-lo em água corrente e enxugá-lo com pano seco e limpo, para evitar contaminações.

## Considerações Finais

Este material foi elaborado com o intuito de alertar trabalhadores que atuem em cooperativas e empreendimentos coletivos de modo geral, bem como aqueles que lhe prestem serviço de assessoria e acompanhamento sobre a relevância da observância da temática da saúde e segurança no ambiente de trabalho. Desta forma, pretendeu-se apresentá-lo em uma linguagem de simples compreensão, para que todos pudessem ter acesso à informação, de forma clara e concisa. Esperamos que todos tenham tido

uma leitura leve, agradável e esclarecedora, que possam adotar cotidianamente as práticas nesta cartilha mencionadas e mais, que tornem a busca por maiores informações uma atitude constante em suas vidas, afinal, atentar para a temática da saúde e segurança é um meio não só de preservar a sua vida e bem estar, mas a de colegas e amigos que se encontram em seu entorno e isso se refletirá em seu convívio social e nas suas relações familiares, pois saúde e segurança no trabalho, representa qualidade de vida.

## REFERÊNCIAS

**ANUARIO Estatístico da Previdência Social – AEPS.** 2014. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/AEPS-2014.pdf>. Acesso em: 17 de julho de 2016.

AZEVEDO, Alessandra B.; SOUZA, Sueline. Os dilemas da saúde e segurança do trabalho nas cooperativas. In: **Revista da Associação Brasileira dos Estudos do Trabalho (Brazilian Journal of Labour Studies)**. V 12 nº 01. 2014.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

KROEMER, K.H.E; GRANDJEAN, E. **Manual da ergonomia:** adaptando o trabalho ao homem. 5ª ed. Brookman: Porto Alegre. 2005.

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.** Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.htm). Acesso em: 01 de dezembro de 2015

\_\_\_\_\_. **NR 9** Programa de prevenção de riscos ambientais. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR9.pdf> Acesso: 19 de julho de 2016.

CENZI, Neri Luiz. **Cooperativismo:** Desde as origens ao projeto de lei de reforma do sistema cooperativo brasileiro. Curitiba: Juruá. 2011. 172p.

Manual da CIPA. Segurança e saúde no trabalho. Ambientec. Engenharia de Segurança, Higiene Ocupacional e Meio Ambiente. [s/a].

MARX, Karl. **O Capital:** crítica da economia política. Livro I. 24ªed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2006.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado.** Rio de Janeiro: UFRJ- Cortez. 1994. 324p.

VEIGA, S. M.; FONSECA, Isaque. **Cooperativismo:** Uma revolução pacífica em ação. Rio de Janeiro: DP&A: Fase, 2001. 112p.