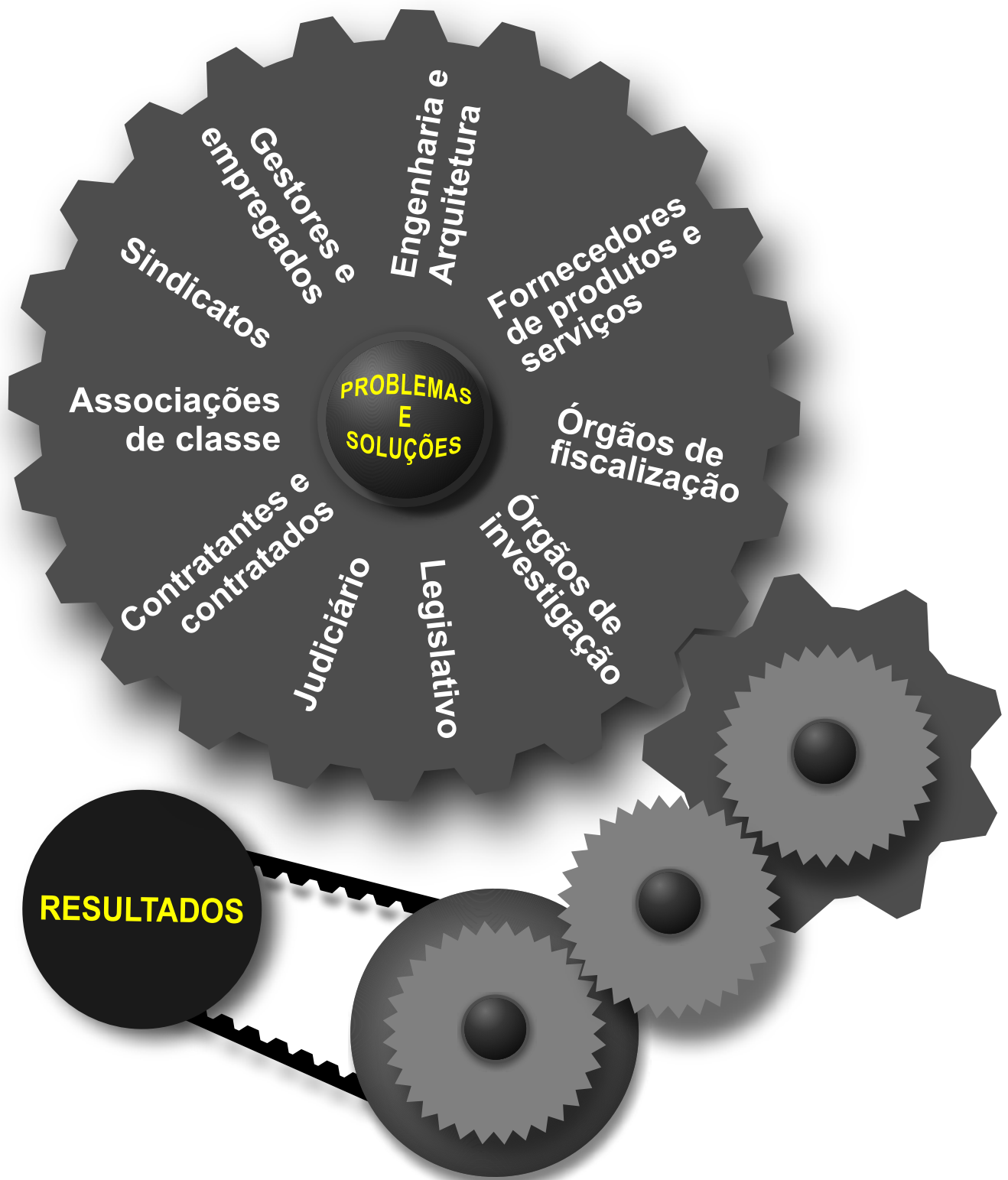


O QUE FAZER PARA DIMINUIRMOS OS ÍNDICES DE ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL?



Luiz Spinelli

São Paulo, novembro de 2016

Esta iniciativa, que teve início em novembro de 2015, visa propor uma forma de integrar as muitas ações que vem sendo adotadas por todo o país, envolvendo o poder público, as associações de classe, os sindicatos e a iniciativa privada.

Não visa sugerir a criação de novas normas, mesmo porque as que temos não estão sendo respeitadas como deveriam. O caminho proposto é outro, é o da conscientização e do esforço conjunto e integrado para diminuir os índices de acidentes do trabalho no Brasil.

Luiz Spinelli

Índice

O que fazer para diminuir os índices de acidentes	pag. 4
Estatísticas	pag. 5
De quem é a culpa?	pag. 6
Processo	pag. 7
Normas	pag. 8
Assimilação	pag. 9
Implementação	pag. 11
Fiscalização	pag. 14
Investigação	pag. 18
Intervenção	pag. 20
Aprendizado	pag. 22
Aprimoramento	pag. 23



O QUE FAZER PARA DIMINUIRMOS OS ÍNDICES DE ACIDENTES DE TRABALHO NO BRASIL?

Nos últimos seis anos a ABNT publicou mais de cinquenta normas técnicas relacionadas à segurança do trabalho, o Ministério do Trabalho publicou três novas Normas Regulamentadoras e realizou alterações e atualizações na maioria das outras trinta e três normas. Neste mesmo período tivemos no Brasil uma melhora significativa da qualidade dos equipamentos de proteção, uma diversidade maior de materiais e o aumento de fornecedores.

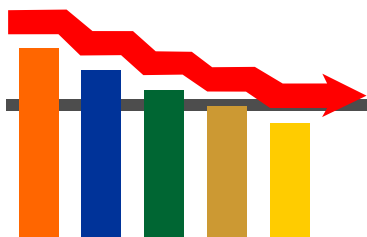
Nunca treinamos tantos trabalhadores como atualmente, isso em consequência das obrigações legais para atividades em que tais exigências anteriormente não eram tão claras e específicas.

Acontecem anualmente em diversos estados brasileiros dezenas de iniciativas nas formas de Fóruns Nacionais, de Fóruns Estaduais, de Seminários e Workshops promovidos pelo poder público, por sindicatos, por associações de classe e pela iniciativa privada.

E diante de tudo isso, os índices de acidentes permanecem alarmantes deixando o Brasil no quarto lugar no mundo, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), atrás apenas da China, da Índia e da Indonésia (matéria jornalística de Akemi Nitahara para a Agência Brasil, 2016).

Os índices de acidentes vêm decrescendo em um ritmo moderado, e diante dessa realidade surgem vários questionamentos. O que está faltando para provocarmos as mudanças desejadas? Quem são os responsáveis pela situação não ser melhor?

Este artigo visa estimular a ponderação sobre estas questões e propõe uma ação conjunta e coordenada para que alcancemos uma melhora significativa na segurança e na saúde do trabalho no Brasil.



Estatísticas

No ano de 2008 o Brasil ultrapassou o número de 750 mil acidentes de trabalho e depois disso se manteve em números próximos desse valor, apesar de apresentar uma evolução decrescente.

Devemos considerar que as estatísticas existentes no Brasil são baseadas nos trabalhadores com vínculo empregatício. Os milhões de trabalhadores em regime de trabalho informal não contribuem para os números oficiais.

Vejamos os números.

ANO	NÚMERO DE TRABALHADORES	NÚMERO DE ACIDENTES	PARA CADA 100 MIL	PERCENTUAL DE ACIDENTES	ÓBITOS	PERCENTUAL DE ÓBITOS
2008	31,8 milhões	755 mil	7,6	2,4%	2.817	0,0089%
2011	33,9 milhões	741 mil	7,4	2,2%	2.983	0,0088%
2012	35,5 milhões	734 mil	7,3	2,1%	2.768	0,0078%
2013	36,8 milhões	737 mil	7,4	2,0%	2.797	0,0076%
2014	41,2 milhões	722 mil	7,2	1,8%	2.783	0,0068%

Fontes: Previdência Social, TST e IBGE.

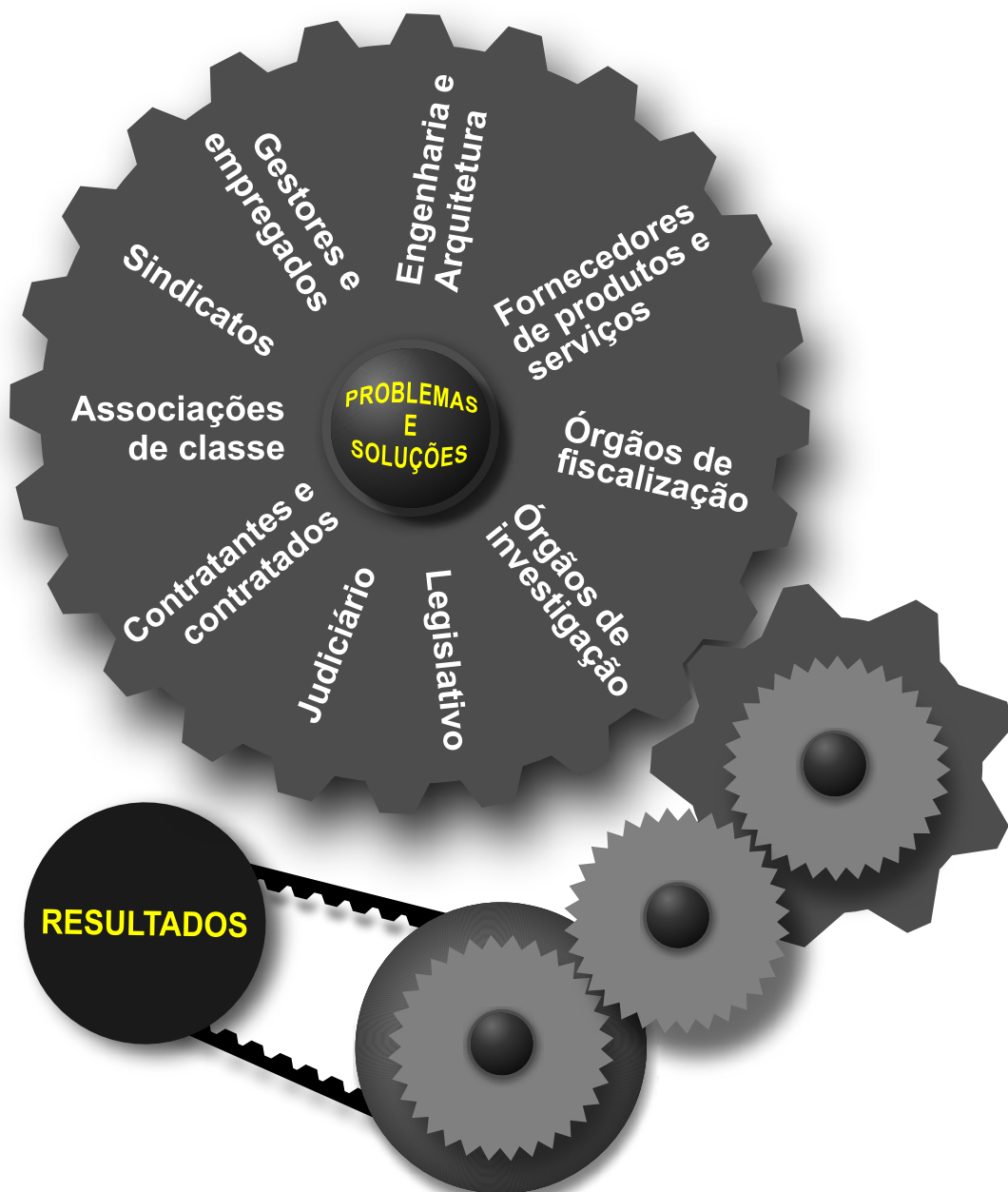
E de quem é a culpa pela situação não ser melhor?



De quem é a culpa?

A maioria dos profissionais do mercado acredita ter uma resposta simples para esta pergunta. Há os que responsabilizam os empregadores por negligenciarem com frequência a segurança dos trabalhadores. Há os que responsabilizam os trabalhadores por resistirem as mudanças que conduzem as rotinas de trabalhos mais seguras. Há os que responsabilizam a fiscalização dos órgãos públicos por não atuarem de forma mais efetiva. Há os que responsabilizam as leis e o judiciário pelas penalidades brandas aplicadas aos empregadores e aos gestores que falham nos cuidados com a segurança dos trabalhadores. Há os que culpam os maus fornecedores de equipamentos que visam mais os lucros do que a segurança de fato. Há os que culpam a má qualidade dos treinamentos no Brasil.

Ninguém está errado, mas também ninguém está absolutamente certo! Não há apenas um único responsável dentro de um sistema que envolve tantos segmentos da sociedade. **TODOS TÊM A SUA PARCELA DE RESPONSABILIDADE!**





Processo

Há um processo entre a criação das normas e a obtenção de resultados, e é um processo cíclico que através das experiências e do aprendizado as partes envolvidas se aperfeiçoam.

Tal processo envolve as seguintes partes:



Na sequência vamos considerar os principais problemas que envolvem cada uma delas e que exigem a nossa atenção se, de fato, quisermos melhorar a realidade atual.



Normas

Normas Técnicas

O processo de criação de uma norma permite que qualquer pessoa que tenha interesse sobre o tema possa participar, mas muitas vezes a representação é limitada, não atingindo todos os seguimentos influenciados pela norma. Por exemplo, nos comitês de equipamentos, a grande maioria das pessoas representam os fabricantes e os importadores, sendo poucos os compradores (empresas) ou os usuários (trabalhadores, empresas de treinamento, etc), embora a participação seja aberta a todos os interessados.

Dois outros problemas estão no acesso e na interpretação das normas. Como as normas precisam ser compradas, o que é justo já que é uma das maneiras de custear a associação, fragmentos das normas espalham-se pelo mercado, muitas vezes de forma mal interpretada.

Talvez uma versão condensada e comentada, apenas sobre os principais tópicos da norma técnica, poderia ser disponibilizada para o grande público.

Sobre uma maior abrangência de participação considerando diferentes segmentos e regiões do Brasil, talvez o uso das novas tecnologias de comunicação possam permitir o acompanhamento, e até mesmo a participação, dos que não possam estar presentes no local da reunião.

Normas Regulamentadoras

O processo de criação das Normas Regulamentadoras impõe uma participação restrita, mas com a representação de entidades ligadas aos empregados, aos empregadores e ao poder público.

A chance de o grande público participar é na fase da consulta pública, mas poucos são os que contribuem, e o mais admirável é que muitos profissionais e empresas só se manifestam após a norma ou o anexo de alguma norma ter entrado em vigor.

Uma iniciativa louvável por parte do Ministério do Trabalho tem sido publicar manuais de interpretação das normas, o que ajuda a elucidar algumas dúvidas sobre os seus conteúdos. Mas como trata-se de um conteúdo e de uma linguagem de cunho técnico, dúvidas sempre existirão, e então surge uma situação que merece atenção por parte do Ministério do Trabalho, que são as consultas com questões que muitas vezes são respondidas pelo MTE de forma vaga e sem didática, incapazes de elucidar as dúvidas.



Assimilação

Criar meios de ajudar os profissionais e as empresas a compreenderem as normas são essenciais para que o mercado consiga interpretá-las corretamente e entender o que fazer e como fazer. Mas somente isso não basta.

Temos no Brasil um problema, que é a carência generalizada de conhecimento técnico no mercado de trabalho. Muitas vezes as normas não são atendidas plenamente pelo fato das empresas não saberem como atender as exigências e/ou implantá-las.

Fatores que contribuem para esta carência de conhecimento:

Profissionais capacitados

Temos, em algumas áreas da segurança do trabalho, um número muito pequeno de profissionais capacitados. Os motivos que levam a essa situação incluem a formação básica, pois alguns temas muito específicos não são abordados com profundidade nos cursos de formação, seja de técnicos, tecnólogos ou na pós-graduação em segurança do trabalho. A falta de professores qualificados para certas disciplinas agravam a situação.

Esses profissionais, após formados, encontram dificuldades em se especializar, pois em alguns dos temas contemplados pelas normas técnicas ou regulamentadoras, não há boas fontes de informação para o profissional brasileiro. A exemplo da NR 35, o mercado carece de professores e instrutores capacitados para ensinar o tema, além de uma carência grave de falta de bibliografia. Portanto, como exigir que as empresas cumpram plenamente determinadas normas, se há poucos profissionais no mercado com competência para realizar a implantação e a gestão delas?

Bibliografia

A falta de bibliografia para o estudo de assuntos específicos não é um problema fácil de resolver, principalmente quando o tema está relacionado a escassez de profissionais especializados. A produção de livros exige dos autores mais do que o conhecimento técnico, pois escrever bem é um talento que nem todos possuem. E ainda temos que considerar que no Brasil, um autor de livro ganha basicamente status, porque a remuneração não entusiasma.

Então, o que fazer? Considerando que temos utilizado muitas normas estrangeiras como referência para criar as nossas, instituições poderiam patrocinar a tradução e a publicação de obras de referência dos países de origem.



Assimilação

Treinamento

Apesar dos muitos cursos obrigatórios que impõem as empresas o custo da realização e o tempo que o empregado fica afastado da função para estar em sala de aula, podemos dizer que ainda não oferecemos todo o treinamento necessário.

Muitos dos treinamentos têm a carga mínima obrigatória insuficientes para o escopo exigido ou para atender a complexidade do tema.

Temos que começar a pensar como resolver esta equação, que é treinar mais e melhor, sem exigir tanto dos empregadores e dos empregados.

Um caminho apontado pelo Ministério do Trabalho, através da NR 35, é conciliar os diversos cursos, evitando que um aluno tenha que dispor de tempo para uma mesma disciplina em treinamentos diferentes. Mas para que isso realmente funcione, precisamos planejar como conciliar os diferentes cursos de forma organizada e também como tornar o processo facilmente auditável.

Proficiência de instrutores

Muitos profissionais do mercado avaliam, de forma generalizada, que a qualidade do treinamento no Brasil é sofrível, seja pela pouca carga horária para temas complexos, seja pela má elaboração e organização dos cursos ou pela má qualidade dos instrutores.

No Brasil temos um problema generalizado que é a escassez de bons professores em todos os níveis de ensino, seja o básico, o médio, o superior ou os cursos profissionalizantes.

Além da experiência e domínio técnico, o profissional que atua como instrutor ou professor deve oferecer competências para dar aula, que envolvem saber se relacionar bem com os alunos, saber selecionar o conteúdo, saber planejar uma aula, saber aplicar a didática apropriada para o público alvo, ser um bom comunicador e ter a capacidade de dar significado ao conteúdo. E também ser convincente a ponto de influenciar as mudanças de visão e atitudes.

Precisamos modelar o processo de formação de professores e instrutores, que deve incluir no mínimo uma pré-qualificação (conhecimento e experiência comprovados), aperfeiçoamento no tema que irá compartilhar, receber treinamento para a prática do ensino, exigir uma etapa de estágio e/ou de trabalho supervisionado, para então considera-lo capacitado para atuar como um professor ou instrutor.



Implementação

As normas são elaboradas com o intuito de estabelecer padrões de qualidade para melhorar processos e procedimentos. No caso das normas relacionadas à segurança e saúde do trabalho, o propósito final é beneficiar o trabalhador. Pois bem, quando uma norma técnica ou regulamentadora entra em vigor espera-se que os profissionais e as empresas as usem para alcançar tais melhorias. No caso das NR que são mandatórias ou algumas normas técnicas que se tornaram obrigatórias, o mercado de trabalho não tem a opção de não as aplicar. No entanto, normas como NR10, NR 33 e NR 35, entre várias outras, não foram implementadas ou foram implementadas parcialmente pela maioria das empresas brasileiras. Como costumam dizer informalmente no mercado, elas ainda não “pegaram”. E porquê?! Vejamos:

Paradigmas

Existem paradigmas sobre a segurança do trabalho que precisam ser vencidos. O primeiro deles é abandonar a ideia de que os recursos de segurança geram despesas, e começar a pensar neles como investimento. O segundo é que os procedimentos de segurança atrapalham a produção.

Fator humano

É sem dúvida alguma o mais importante e determinante. Embora a culpa seja facilmente atribuída ao empregador, os trabalhadores também costumam apresentar resistências às mudanças.

As pessoas tendem a agir dentro da empresa como agem na sociedade, e fatores culturais, sociais e pessoais criaram nos brasileiros a cultura do desrespeito às normas no espaço público, sejam elas de cunho moral, social ou legal. Mas isso pode ser melhorado.

Conseguir a mudança de comportamento dos trabalhadores depende da atuação da empresa, que inclui orientar os empregados de forma clara, fiscalizá-los e supervisioná-los, puni-los quando cometem más ações e, principalmente, valorizá-los e recompensá-los pelos acertos e pela conduta correta.

Mas há um fator determinante para que o processo de mudanças ou a manutenção da melhoria do ambiente de trabalho aconteça: o engajamento dos dirigentes da empresa e dos demais gestores. Sem o envolvimento deles, não há mudanças, ou não há mudanças significativas.

Um exemplo disso é o que acontece com muitos cursos realizados em cumprimento às Normas Regulamentadoras, em que a chefia contrata o treinamento, convoca os seus subordinados para participarem, mas eles próprios não participam. Pressupondo que o curso tenha cumprido a função de conscientizar os trabalhadores sobre os riscos e de



Implementação

aplicarem as medidas de proteção nas suas rotinas de trabalho, eles retornam para a empresa com novas demandas que não são compreendidas ou valorizadas pela chefia. Ao invés de provocar as mudanças necessárias, o treinamento gera conflitos entre empregados e empregadores.

Portanto, os primeiros a serem treinados e os primeiros a se engajarem nas mudanças necessárias devem ser os gestores. Sem o envolvimento deles nada acontece!

A parte que cabe à empresa

De nada adianta capacitar os trabalhadores se a empresa não se “capacitar”. Isto tem a ver com o item anterior, mas neste contexto significa investir nos recursos necessários e realizar a gestão do conhecimento, levantando dados que se tornarão informações, administrando essas informações de modo que estejam facilmente disponíveis e criando meios de compartilhar esse conhecimento, bem como manter os registros de todas as atividades de risco realizados pelos empregados da empresa. E que a experiência e o conhecimento acumulados sejam usados para o aprimoramento constante dos procedimentos e dos processos.

Recursos materiais

Devemos lembrar que a ordem de prioridade sobre a segurança dos trabalhadores é: 1º - não colocá-los em situação de risco; 2º - tornar o ambiente seguro para os trabalhadores através de medidas de proteção coletivas; 3º - utilizar medidas de proteção individuais quando as medidas coletivas ainda não estiverem instaladas ou não forem suficientes para garantir a segurança dos trabalhadores.

Então, antes de recorrer aos equipamentos de proteção, uma análise de riscos cuidadosa deve ser feita, e com base nela o planejamento do trabalho deve seguir a ordem de prioridades citada acima.

A anulação ou o controle dos riscos não necessariamente impõe a aquisição de tecnologias sofisticadas e caras. O importante é providenciar o necessário para atender as necessidades, nada a mais e nada a menos. Mas essa avaliação bem realizada e esse bom planejamento dependem de um fator que já abordamos, que é a capacitação dos profissionais que farão a gestão das atividades de risco.

A carência de conhecimento técnico pode levar a empresa a não adquirir o apropriado ou, até mesmo, a investir mais do que o necessário.



Implementação

Os fornecedores de equipamentos costumam se queixar dos problemas recorrentes a má especificação feita pelos compradores, e estes por sua vez se queixam da falta de suporte técnico dos fornecedores antes, durante ou após a venda.

De fato, com exceção de alguns poucos fornecedores, eles também sofrem com a falta de conhecimento técnico, ao menos com a profundidade que se espera de alguém que importa, desenvolve, fabrica e revende produtos de segurança.

Muitos fabricantes desenvolvem os seus produtos usando a metodologia da “tentativa e erro”, sem saberem o porquê dos erros ou o porquê dos acertos. O que importa é que o produto seja aprovado nos ensaios de certificação.

Então, aquela orientação básica e geral que todos os clientes e usuários recebem, que é sempre consultar o fornecedor diante de qualquer dúvida, na prática, acaba sendo muitas vezes frustrante.

Além de investirmos na capacitação dos consumidores, precisamos estimular que os fornecedores se aprimorem no conhecimento dos seus produtos além do que é exigido pelas normas técnicas. Que através de testes e experiências eles conheçam o desempenho dos seus produtos em diferentes circunstâncias e como resultado de muito estudo saibam responder eventuais questionamentos dos usuários. Pois se é exigido dos gestores a especificação correta dos equipamentos e a adaptação adequada dos sistemas a cada situação específica de trabalho, eles precisam do suporte técnico dos fornecedores sobre as características e o desempenho dos equipamentos.

Engenharia e Arquitetura

A preocupação com a segurança dos trabalhadores deveria começar no projeto das obras, contemplando todo o ciclo de uma edificação, como a construção, a manutenção e a demolição.

Sobre os projetos de engenharia, a falta de conexão entre a funcionalidade e a manutenção é alvo de críticas recorrentes.

É percebida uma melhora desse problema influenciada por normas técnicas e ações de algumas instituições ligadas a engenharia, mas ainda há a necessidade de mais ações para uma melhora significativa.



Fiscalização

Em um ambiente de trabalho é muito fácil determinar regras, ou por necessidade o poder público impor normas, no entanto, somente com uma fiscalização rígida é possível garantir que elas sejam efetivamente cumpridas. Mas sem qualquer dúvida, a melhor forma de fazer com que regras sejam respeitadas sem a necessidade dessa fiscalização intensiva é a conscientização. Se os envolvidos compreendem a justificativa para cada regra, para cada norma ou para cada orientação de conduta, e principalmente, se ficou claro para eles que há benefícios em cumpri-las, o respeito a elas não dependerá de uma fiscalização tão rígida.

Seria ótimo se pudéssemos contar que atitudes corretas acontecessem simplesmente por responsabilidade, por bom senso e pela valorização do convívio social e profissional, sem mencionar o respeito consciente pelos perigos e riscos decorrentes das rotinas de trabalho, mas infelizmente as pessoas tem o seu comportamento movido pelas conveniências do momento, pelas possíveis recompensas ou pelo temor de uma possível punição. Então, a fiscalização e as consequentes intervenções são indispensáveis.

Fiscalização interna

A fiscalização deve obrigatoriamente começar dentro da empresa. E para que esta fiscalização possa agir de forma justa, é necessário que existam regras claras sobre os procedimentos de segurança e que os trabalhadores estejam devidamente orientados.

Estamos na era da gestão estratégica e da gestão integrada, que nada mais é que integrar a gestão dos vários setores de uma empresa dentro dos seus objetivos, de suas estratégias e de suas metas, ou seja, fazer com que todos trabalhem seguindo um mesmo rumo. E a segurança do trabalho deve estar engajado nisso, zelando pelos trabalhadores e ao mesmo tempo contribuindo com a produtividade da empresa.

Uma queixa recorrente sobre os profissionais de segurança do trabalho e demais auditores e fiscais, é que na maioria das vezes as intervenções são apenas para apontar erros e são pouco ou nada colaborativas. Por exemplo, em situações atípicas, o profissional de segurança do trabalho pode proibir a execução da tarefa pela falta de condições seguras, mas não contribui com uma solução para o problema.

É fato que um profissional de segurança atua numa área muito abrangente, e entre as muitas disciplinas que envolvem a segurança do trabalho, várias delas exigem muito tempo de dedicação para torna-lo um profundo conhecedor do assunto. Portanto, o profissional de segurança não deve ser considerado um “especialista de tudo”, e nem mesmo esperar que ele tenha a solução para todo e qualquer problema,



Fiscalização

mas cabe a ele recorrer a todas as fontes necessárias para ajudar na solução, garantindo a segurança dos trabalhadores e a produtividade da empresa.

Os responsáveis por fiscalizar as condições de segurança devem simplesmente apontar as eventuais falhas de segurança, mas nunca deixar de elogiar, documentar e até mesmo premiar os bons exemplos.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

A CIPA, dentro das suas atribuições, é um instrumento importantíssimo para a identificação de problemas e a busca de soluções relacionadas à saúde e à segurança do trabalho. Também tem um papel importante na fiscalização da implementação dos processos e recursos que protejam os trabalhadores dos riscos identificados. Mas não há um consenso sobre a eficácia real da CIPA.

Os entendimentos sobre as reais contribuições da CIPA variam de acordo com as diferentes experiências em diferentes ambientes de trabalho.

Há depoimentos muito positivos sobre a atuação da CIPA, quando observados o comprometimento da empresa e dos membros da comissão.

Mas há depoimentos sobre experiências frustrantes, em decorrência da falta de interesse e do apoio da administração da empresa, ou pela baixa qualificação e o pouco interesse dos próprios integrantes da CIPA.

Sobre os empregadores, as acusações são as costumeiras, como visar o lucro em detrimento do bem-estar dos empregados, entender a segurança do trabalho como um entrave para a produção, entre outros motivos. Já aos integrantes da CIPA, recaem as queixas de terem empregados que se envolvem apenas por interesses próprios, como garantia da estabilidade no emprego, por envolvimento político, que normalmente leva mais ao conflito do que as soluções negociadas ou a falta de empenho em estudar e se capacitar para cumprir com mais eficiência as suas atribuições como cipeiro.

Há quem afirme que é melhor ter uma CIPA ruim, do que não tê-la.

Deve ser um tema a ser avaliado com muita atenção, buscando formas de conquistar uma padronização da qualidade das Comissões nas empresas brasileiras.

Todos são co-responsáveis

Todos os colaboradores de uma empresa devem ser envolvidos na solução dos problemas encontrados. Ouvir os trabalhadores é



Fiscalização

fundamental, pois muitas vezes, devido a experiência e conhecimento da atividade, eles têm a solução de um determinado problema ou uma proposta para melhoria das condições de trabalho. Utilizar a experiência e o conhecimento dos colaboradores é fundamental. Eles se sentem parte da solução e vão se sentir valorizados, apoiando e aderindo às questões da segurança do trabalho.

Tais práticas são obrigatórias ou incentivadas em normas como NR 5 (CIPA), NR 6 (EPI), NR 9 (PPRA), entre outras.

Fiscalização do poder público

A Constituição Federal, a CLT, as Normas Regulamentadoras e as Portarias do Ministério do Trabalho visam preservar a saúde e a vida dos trabalhadores. Podemos questionar algumas exigências legais por não as entendermos ou por compreendermos que algumas delas não atendem plenamente a sua finalidade, ou por ser inviáveis para os pequenos e microempresários, mas é triste observar como o paradigma de que a segurança do trabalho é um entrave para a produção está tão arraigado no mercado!

Muito se reclamou da atuação da auditoria fiscal do Ministério do Trabalho como a parte mais incômoda do poder público, mas atualmente a maior queixa dos profissionais de segurança do trabalho tem sido a falta da fiscalização, pois a auditoria e a intervenção do Ministério do Trabalho, em muitos casos, é a única forma de obrigar os dirigentes de uma empresa a investirem em recursos ou alterar processos, já que as solicitações internas não são consideradas. E de fato a fiscalização foi muito prejudicada com a grave redução do número de auditores fiscais nos últimos anos. Em 2009 eram aproximadamente 5.900 auditores e atualmente o número é de aproximadamente 2.500.

Os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), depois de uma época de controvérsias e julgamento pela justiça do trabalho, garantiu o seu poder de fiscalização e de punições administrativas como multas, mas os CEREST também enfrentam limitações orçamentárias e consequentemente de recursos.

Outra queixa recente é do fato dos concursos públicos para auditores fiscais do Ministério do Trabalho não exigirem mais a formação acadêmica em segurança do trabalho, o que causa preocupações quanto ao desempenho desses profissionais, principalmente com os mais experientes se aposentando. E como os concursos não tem acontecido, espera-se um “vácuo” entre a geração dos auditores experientes e a nova geração.

A capacitação desses profissionais também é algo que exige atenção, pois recai sobre eles uma sobrecarga de temas, e é impossível que



Fiscalização

tenham um domínio profundo sobre todos eles.

Algumas Normas Regulamentadoras não foram implementadas efetivamente no país, entre vários motivos, porque o mercado foi se acomodando ao grau de exigência da fiscalização. Como muitas vezes o auditor só domina o básico sobre a norma, ele só fiscalizará o que conhece, e muitas empresas ao perceberem isso se aproveitam para atender somente este básico, passível de auditoria.

Sobre o aperfeiçoamento profissional dos auditores fiscais, o mercado pode contribuir com a oferta de fontes de informação como bibliografia, artigos, cursos via internet, entre outros. O investimento na formação de especialistas dentro do corpo de auditores do Ministério do Trabalho também pode ajudar muito, já que é inviável que todos se tornem especialistas em tudo! Outra demanda do mercado sobre a atuação dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho é que sejam mais com o propósito de orientar do que de punir.

Sobre a adequação do número de auditores fiscais à necessidade do mercado depende do governo federal. O que a sociedade pode fazer é cobrar os investimentos necessários.

Outro caminho é o da conscientização de todos os segmentos do mercado envolvidos com a segurança dos trabalhadores, e também o da criação de instrumentos legais de responsabilidade e penalidade mais rígidos por eventuais acidentes. Estas medidas podem gerar uma mudança de atitudes e conseqüentemente levar a uma necessidade menor de fiscalização e de menos investimentos públicos.



O Ministério Público do Trabalho é o ramo do Ministério Público que atua na defesa dos direitos coletivos na área trabalhista.

Entre as suas atribuições estão o acolhimento de denúncias, a investigação dos casos e as devidas intervenções administrativas como os Termos de Ajustamento de Conduta e as multas por descumprimento das exigências trabalhistas.

Tais ações ajudam a desafogar o judiciário, garantindo a solução de problemas sem que haja a necessidade de levar os casos a julgamento.

Sobre as investigações de acidentes do trabalho, os Procuradores necessitam de apoio técnico, que pode ser fornecido pelos peritos da própria instituição, por auditores fiscais do Ministério do Trabalho, polícias, bombeiros, sindicatos, entre outros. E é este quesito que devemos dar especial atenção, pois alguns profissionais do mercado argumentam que este apoio técnico e investigativo pode, eventualmente, ser o elo frágil das investigações de acidentes do trabalho.

Nesta questão devemos voltar a ponderar sobre um tema já abordado neste artigo, que é a capacitação técnica dos profissionais brasileiros.

Como a atuação pericial pode ser realizada por uma variedade de órgãos e instituições, vamos nos concentrar nos peritos em segurança do trabalho.

Peritos

Perito é aquele que se especializou em determinado ramo de atividade ou assunto, e neste caso estamos considerando a Segurança do Trabalho, no entanto, a área abrange muitas disciplinas, e muitas delas de grande complexidade. Assim como os demais profissionais de segurança do trabalho, é impossível que um perito seja um especialista em todas as disciplinas, e em consequência disso, na maioria das vezes, o profissional é um generalista.

E como acontece com todos os profissionais do ramo, em algumas matérias há dificuldades em se especializar, pela falta de fontes de informação e meios de capacitação.

As formas de resolver ou atenuar estas dificuldades está em todas as ações voltadas à gestão do conhecimento e capacitação dos profissionais brasileiros, buscar ter diferentes especialistas dentro do quadro de peritos, e manter e aperfeiçoar o apoio técnico das várias instituições com competência para isso.

Uma preocupação que deve receber atenção é a atuação dos peritos contratados pela justiça do trabalho. Existem, eventualmente, distorções nos resultados dessas perícias atribuídas a falta de capacitação do perito em algumas disciplinas e também desvios de comportamento em função da forma de remuneração desses serviços, pois os profissionais não tem garantias de quando receberão ou se receberão pelos serviços prestados.



Recursos Humanos

As instituições públicas brasileiras, em sua maioria, carecem de recursos humanos em número suficiente para atender as demandas da sociedade. E o Ministério Público do Trabalho, infelizmente, não é uma exceção. Atualmente são aproximadamente setenta peritos para todo o Brasil, com uma parcela pequena de médicos e os demais com formação em engenharia.

E a solução deste problema está nas mãos do Governo Federal e da sociedade brasileira.

Uma solução paralela e igualmente importante é conseguir, através da conscientização dos vários setores do mercado envolvidos na segurança do trabalho, diminuir a demanda e consequentemente diminuir a necessidade de investimentos públicos.

Paradigma

Os poderes públicos da área trabalhista não tem, por princípio, tendência a privilegiar nenhum lado, entre empregados e empregadores, o que é uma realidade. Mas na avaliação de alguns profissionais do mercado, eventualmente, o paradigma do “empregador ser sempre o culpado e mal intencionado”, influencia a percepção de tais poderes.

Se isto, mesmo que eventualmente, de fato aconteça, cabe a esses poderes a avaliação e a autocrítica.

Distorções

A construção civil, e em especial a construção pesada (grandes obras), oferece exemplos disso.

Por mais comprometida que seja uma construtora com a segurança do trabalho, o ambiente de uma grande obra é sempre “caótico”, com muitas pessoas fazendo muitas coisas ao mesmo tempo. E quase tudo é numeroso, como o número de trabalhadores, de banheiros, de andaimes, de escadas, de passarelas e muitas outras coisas. A rotatividade de empresas e trabalhadores também é grande e diversificada, e em meio a tudo isso, é praticamente impossível que não haja desvios de procedimentos. Mesmo sendo casos pontuais, a diversidade de ocorrências cria um volume que pode levar a uma percepção distorcida da realidade. Sem considerar o “todo”, facilmente um construtora passará por negligente perante as normas por causa desses desvios, independente de quanto seja empenhada em manter a segurança.

Intervenção



Os auditores fiscais do Ministério do Trabalho, ao identificar situações de risco para os trabalhadores, exigem a regularização de tais inconformidades com prazos determinados, e se necessário, em função do risco elevado, podem embargar (impedir a continuidade) de setores de uma empresa ou de toda a empresa, seja do ramo industrial, de serviço ou da construção. Além disso, como forma de penalidade pelo descumprimento das normas, multas (penalidade pecuniária) podem ser aplicadas.

Uma Ação Regressiva Acidentaria pode obrigar a empresa a ressarcir o INSS de todas as despesas decorrentes do acidente do trabalho.

Também de forma administrativa, o Ministério Público do Trabalho pode aplicar multas ou impor um Termo de Ajustamento de Conduta, em que a empresa se compromete formalmente a regularizar as inconformidades dentro de um prazo determinado. Se tais ações administrativas não forem cumpridas pela empresa penalizada, o MPT pode ajuizar uma Ação Civil Pública contra a empresa. E nessa fase entra em ação o judiciário.

Ações na Justiça

Devido a um acidente do trabalho, dois processos judiciais poderão acontecer simultaneamente. O da Justiça do Trabalho, em que a empresa será julgada e se condenada arcará com penalidades e indenizações. E o da Justiça Criminal, onde pessoas serão julgadas sobre a responsabilidade no acidente, e se condenadas estarão sujeitas as penalidades prescritas no Código Criminal Brasileiro.

Justiça do Trabalho

Independente do rigor das leis, a Justiça do Trabalho tem como compromisso social a preservação do emprego, portanto, as penalidades aplicadas sobre as empresas tendem a ser dimensionadas para não inviabilizar a manutenção da empresa e dos empregos.

Na avaliação de alguns profissionais do mercado, algumas empresas negligentes se beneficiam disso, tornando-se reincidentes nas falhas da segurança do trabalho.

Justiça Criminal

Normalmente as pessoas que enfrentam processos criminais, devido a acidentes do trabalho, são réus primários, com residência fixa, entre outros fatores atenuantes.

As sentenças tendem a ter o caráter culposo, ou seja, mesmo que tenha havido a morte da vítima do acidente, o crime é classificado como “sem intenção de matar”.

Intervenção



Em consequência desses fatores, normalmente, os sentenciados não são encarcerados, sendo aplicadas penas alternativas como serviços a comunidade, entre outras.

Outro fato que deve ser objeto de reflexão, é que normalmente os que respondem são aqueles que estão próximos a base da pirâmide hierárquica, quando muitas vezes, as causas primárias dos acidentes estão nos valores e nas prioridades definidos pela alta cúpula de administração da empresa. Outro fato que deve ser objeto de ponderação.

Talvez os críticos que argumentam que as penalidades sejam brandas, possam estar com certa razão. Se não há consequências muito severas, principalmente quando ocorre a morte de um trabalhador, empregadores, gestores e empregados podem se sentir impelidos a assumirem os riscos. E o que é pior, a serem reincidentes.

Aprendizado



A experiência, com todos os possíveis acertos, com todos os possíveis erros e com uma visão crítica e autocrítica, nos oferece algo valiosíssimo, que é o aprendizado. Mas ela contribui, de fato, se a usarmos para o aprimoramento.

Todos os que já participaram da elaboração de normas, sabem que os resultados são “o melhor possível”, considerando todas as dificuldades em conciliar as necessidades e os interesses dos vários segmentos do mercado envolvidos no tema, além do fato de que algo pode fazer todo o sentido na teoria e ser um fracasso na prática.

Sobre as normas técnicas, ao menos nas que se referem aos equipamentos de proteção individual, a tendência tem sido dar grande consideração as normas internacionais, aproveitando o know-how de países de primeiro mundo. E é, sem dúvida alguma, um bom ponto de partida.

Mas por mais bem elaboradas que sejam as normas americanas, européias ou canadenses, elas foram produzidas para um mercado que tem características próprias e para populações com culturas e hábitos diferentes dos nossos. Portanto, após a publicação de uma nova Norma Técnica ou Regulamentadora, a sua aplicação no mercado irá ditar o que de fato é viável e eficaz para a realidade brasileira, e a avaliação crítica seguida de ações que visem o aprimoramento dessas normas são essenciais para a eficácia delas.

Aprendendo com os erros

O melhor exemplo do que o aprendizado, proveniente das falhas, pode contribuir para a melhoria de processos, de máquinas e de procedimentos é a investigação dos acidentes aéreos.

Nestas investigações não se buscam os culpados, mas as causas, pois conhecendo as causas, providencias podem ser tomadas para que o acidente não se repita.

Algumas empresas no Brasil demonstraram ter consciência de que investigar com dedicação as causas de um acidente do trabalho e usá-las para corrigir as falhas, bem como, usar os exemplos ocorridos de forma didática, contribui para que as condições que levaram ao acidente não se repitam. É uma forma de salvar vidas!

Porém, infelizmente, o mais comum é os casos de acidentes serem abafados pelos dirigentes das empresas, mesmo internamente, como se isso fosse possível! Usando a fala de um personagem de filme, “se o assunto é extremamente secreto, obviamente, todos já sabem”. A chamada “rádio pião” é implacável. O problema é o fato ser divulgado nos bastidores de forma incompleta e distorcida, tornando-se uma mera “fofoca”, sem o valor didático que ela deveria ter.

Precisamos estimular que os graves acidentes, respeitando-se a privacidade dos envolvidos e a imagem das empresas, tornem-se fontes didáticas de aprendizado.

Aprimoramento



As Normas Técnicas são revisadas a cada cinco anos. As normas de EPI publicadas em 2010 estão em fase final de revisão, aperfeiçoando e corrigindo o conteúdo das versões anteriores.

Para justificar a importância dessas revisões, entre muitos exemplos, vamos abordar um que se refere aos trava-quedas deslizantes em cordas.

“A versão 2010 da norma determina que o fabricante do equipamento envie para o laboratório de ensaios o conjunto trava-quedas e corda para serem usados no teste dinâmico. No entanto, a norma não exige que o modelo e a marca da corda sejam informados, seja no laudo, no catálogo ou no manual do produto. Isso, por si só, não é o problema. O problema é que certos trava-quedas rompem determinadas cordas e funcionam sem falhas em outras, e os consumidores não sabem disso, podendo usar uma corda que em testes se mostrou frágil para aquele modelo de trava-quedas. Nesta nova versão, a ser publicada, torna-se obrigatório ao fabricante informar ao consumidor quais cordas podem ser usados com o equipamento, e esta iniciativa partiu dos próprios fabricantes, buscando padronizar a boa qualidade do produto e a segurança dos usuários.”

As Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho não tem prazos pré-determinados para as revisões, embora estejam em constantes e pontuais atualizações.

Através do texto de algumas Normas Regulamentadoras, o Ministério do Trabalho impõe as empresas uma revisão periódica dos seus procedimentos operacionais, a fim de garantir que estejam sempre atualizados em relação as mudanças dos ambientes e as dinâmica das rotinas de trabalho. Pois bem, não devemos esperar menos do poder público em relação as normas e as leis.

Este artigo foi elaborado com contribuições, na forma de comentários e de depoimentos, de vários profissionais de diferentes segmentos do mercado. Pelo seu conteúdo crítico, optei por omitir nomes, por mais que essas pessoas mereçam sinceros agradecimentos.

Para o futuro

Eu esperava com este artigo fomentar ações integradas a nível nacional, mas as minhas expectativas diminuiriam com o resultado da primeira fase.

Talvez não seja o momento oportuno para conseguir o engajamento das pessoas em um projeto tão ambicioso como esse, então, estou compartilhando este artigo com a intenção de estimular a reflexão sobre os tópicos aqui abordados e também de semear a ideia dessa integração para o futuro.

Luiz Spinelli

SPINELLI

Instrutor de NR 35, NR 33 e Resgate
autor de livro, artigos e vídeos

Luiz Eduardo Spinelli



11 9 6740-3010 ou 5971-0195



luiz@spinelli.blog.br



www.spinelli.blog.br



Spinelli Luiz



luizeduardospinelli