



A INFLUÊNCIA DOS ASPECTOS COMPORTAMENTAIS NOS ACIDENTES DE TRABALHO A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DA AMBIÊNCIA ORGANIZACIONAL

Fernanda de Carvalho Pereira
(LATEC/UFF)

Alexandre Denizot
(LATEC/UFF)

José Manoel Carvalho de Mello
(UFF)

Resumo: *Com o aumento da concorrência e da recessão econômica que abalou vários países, muitas empresas passaram a pressionar física e psicologicamente seus funcionários com metas e desafios cada vez maiores. Isso pode levar o funcionário a sofrer de estresse, depressão, ansiedade, assédio psicológico, intimidação, além de várias outras formas de violência no ambiente de trabalho. Sendo assim, o trabalho pode acarretar em doenças graves e em acidentes de trabalho caso não seja realizado de forma equilibrada, aliando as necessidades físicas e psicológicas a execução de suas tarefas laborais. Os acidentes de trabalho têm como principais causas o descumprimento de normas básicas de proteção aos trabalhadores e más condições nos ambientes e processos de trabalho. A gestão do ambiente de trabalho ajuda a prever possíveis perigos para a saúde dos trabalhadores e se uma determinada doença contraída pelos trabalhadores está relacionada com a atividade que desempenham, de forma a reduzir o índice de acidentes. Dessa forma, esse artigo apresenta como objetivo identificar quais fatores do ambiente de trabalho influenciam nos comportamentos de risco dos trabalhadores, que podem acarretar em acidentes, através da análise dos acidentes de trabalho ocorridos de Janeiro/2013 a Agosto/2013. Os resultados da pesquisa são importantes para a gestão de segurança, meio ambiente e saúde, acarretando na melhoria do bem-estar físico e psíquico dos funcionários da empresa em estudo.*

Palavras-chaves: *Comportamentos de risco; Acidentes de trabalho; Gestão da ambiência organizacional*

1. Formulação da situação problema

A crise econômica e a recessão levaram a um aumento do estresse relacionado com o trabalho, da ansiedade, da depressão e de outros distúrbios mentais, que causam doenças nos trabalhadores.

O trabalhador ao não ver perspectiva nas suas atividades, ver seu esforço ser ignorado pela empresa que trabalha, e não possuir autonomia para alterar essa situação, acaba tendo o trabalho como um fator desencadeador de sofrimento.

Por outro lado, o trabalho é fundamental ao desenvolvimento pessoal, social e econômico do indivíduo. A atividade laboral fornece ao homem mais do que o seu sustento, tendo-se em vista que possibilita a sua inserção na sociedade.

A gestão da ambiência organizacional busca a utilização de ferramentas que propiciem a melhora do local de trabalho, a partir do aprimoramento de uma cultura organizacional que se preocupe com a melhoria do clima da empresa, realize treinamentos, se preocupe com o desenvolvimento do funcionário, busque a socialização entre funcionários, etc. Práticas essas que evitam estresse, depressão, desatenção, falta de motivação, que muitas vezes são as principais causas de acidentes do trabalho.

O fator humano deve ser constantemente observado na empresa, pois é fundamental em sua gestão. Aspectos envolvendo as características psicossociais do trabalhador, atitudes negativas no âmbito da segurança do trabalho, podem acarretar em fatalidades.

O artigo em questão é constituído de um estudo de caso na empresa KXB-RJ, local em que foram realizadas entrevistas e análise dos acidentes de trabalho de Janeiro/2013 a Agosto/2013, visando reduzir os comportamentos de risco, que podem acarretar em acidentes de trabalho, de forma a minimizá-los dentro do ambiente organizacional.

2. Objetivo

O artigo ora proposto apresenta o seguinte objetivo:

Analisar os fatores desencadeadores de acidentes de trabalho, mostrando a importância da gestão da ambiência organizacional para redução de comportamentos inseguros que influenciam na ocorrência de acidentes de trabalho.

3. Método

Segundo Gil (1999), a pesquisa pode ser classificada segundo a sua: natureza; forma de abordagem do problema; objetivos; e procedimentos técnicos.

O trabalho quanto a sua natureza é considerado uma pesquisa aplicada e tem como objetivo gerar conhecimentos aplicados de forma prática na empresa KXB-RJ, baseado em verdades e interesses locais, para solucionar problemas específicos.

O trabalho no que se refere à forma de abordagem do problema é classificado como uma pesquisa qualitativa, pois consiste da análise de acidentes de trabalho, das informações oriundas da empresa KXB-RJ e provenientes da literatura.

O projeto quanto aos objetivos apresenta pesquisa exploratória, pois visa responder a questionamentos através de levantamento bibliográfico e estudo de caso da empresa KXB-RJ.

O estudo da gestão da ambiência organizacional foi realizado através dos seguintes procedimentos técnicos:

Pesquisa Bibliográfica: foi elaborada com base em publicações já realizadas, tais como: livros, artigos de periódicos, e internet. Essa etapa teve por finalidade fornecer a base conceitual para o desenvolvimento da pesquisa; e

Estudo de caso: foi realizado na empresa KXB-RJ uma pesquisa de abordagem através de entrevistas com os funcionários e pesquisa de campo/levantamento de dados, buscando analisar os acidentes de trabalho ocorridos na empresa de Janeiro/2013 a Agosto/2013 e identificar os fatores que levam os funcionários a terem comportamentos de risco, que podem desencadear acidentes de trabalho.

4. Revisão da literatura

4.1. As diferentes concepções sobre o trabalho

A palavra “trabalho” significa, em latim, *tripalium*, e está associada a instrumento de tortura, ou de sofrimento (NAVARRO, 2009). Dessa forma, é necessário que os trabalhadores se sintam motivados a trabalhar e é papel da empresa gerir ações que os motivem não só para a execução de suas atividades de forma correta, como também segura.

Com o aumento da concorrência e a recessão econômica que abalou vários países, muitas empresas buscaram fazer reestruturações produtivas, pressionando física e psicologicamente seus funcionários com metas e desafios cada vez maiores (SELIGMANN-SILVA, 2011). Assim, o funcionário passa a sofrer de estresse, depressão, ansiedade, assédio psicológico, intimidação e outras formas de violência no ambiente de trabalho, para poder manter o seu emprego.

Segundo Calvo (2011), o novo cenário do trabalho moderno com um sistema de gestão competitivo, desumaniza o ambiente de trabalho e dificulta o espírito de cooperação e solidariedade. Dejours (1992) aborda os problemas que a organização do trabalho impõe a vida do trabalhador, bem como o sofrimento causado quando o homem vê seus projetos, desejos, esperanças sendo ignorados pela empresa que trabalha, e não possui autonomia para alterar essa situação.

No entanto, o trabalho além de proporcionar o sustento do indivíduo possibilita a sua inserção social, contemplando aspectos físicos e psíquicos, constituindo-se como fator de equilíbrio e desenvolvimento (DEJOURS; DESSORS; DESRIAUX, 1993).

Com essa preocupação em mente, o sofrimento no processo de trabalho, desencadeado pelo labor, deve ser minimizado para que o trabalho possa ser visto não como uma fonte de tristeza, mas sim como um caminho para o desenvolvimento do indivíduo.

4.2. Acidentes de Trabalho

Os acidentes são eventos inesperados e não desejados, causados, geralmente, por contato com uma fonte de energia ou substância (NEPOMUCENO, 2013). Os acidentes englobam: lesão, doença ocupacional, danos ao patrimônio e parada do processo produtivo (BIRD & LOFTUS,

1976). Consideram-se acidente do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho (MPS, 2013).

Apesar dos avanços nas pesquisas envolvendo a busca pela redução de acidentes, os índices de acidentes de trabalho no Brasil ainda são muito preocupantes, provocando danos graves aos trabalhadores, perdas materiais para as organizações e enormes encargos sociais à Nação (DELA COLETA, 1991).

O Modelo de Causa das Perdas, representado na figura 1, reflete a relação da gerência com as causas dos acidentes de uma empresa. Segundo esse modelo para a investigação das perdas são observadas principalmente as causas básicas e as causas imediatas (NEPOMUCENO, 2013).

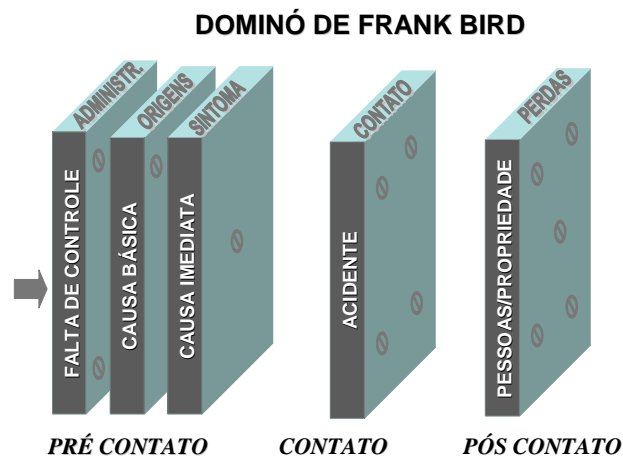


Figura 1: Dominó de Bird
Fonte: Bird & Loftus, 1976

A Segurança e saúde no trabalho trata da prevenção de acidentes e de doenças profissionais bem como da proteção e promoção da saúde dos trabalhadores. Tem como objetivo melhorar as condições e o ambiente de trabalho. O controle de riscos com origem no local de trabalho é necessário para evitar a deterioração da saúde e do bem-estar dos trabalhadores (OIT, 2011).

De acordo com Mesquita (1999), os riscos do trabalho são os agentes presentes nos locais de trabalho decorrentes de precárias condições, que afetam a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador. De forma, mais objetiva, o risco é uma probabilidade de dano relacionado ao acaso (NAVARRO, 2009). O risco depende do tipo específico de atividade e está sujeito a possibilidade de falhas no sistema e erro humano. Por isso, devem haver condições de segurança que possibilitem o trabalhador a desempenhar sua atividade laboral com o maior grau de conforto possível (PARK, 1987; WILSON E CORLETT, 1990).

Além disso, os comportamentos de segurança devem ser difundidos para redução dos acidentes de trabalho (NAVARRO, 2009). Eles podem ser de dois tipos: o trabalhador pode

desenvolver comportamentos de segurança porque é compelido a cumprir regras de segurança, ou podem ser desenvolvidos porque o trabalhador se sente motivado em participar voluntariamente em determinadas atividades relativas à segurança (NEAL; GRIFFIN & HART, 2000).

A Análise Preliminar de Riscos (APR) é uma técnica de análise de risco que permite identificar condições inseguras que resultam em acidentes (MATTOS, 2011). Assim, segundo Oliveira (2007), a taxa de acidentes pode ser reduzida com o cumprimento das regras básicas de segurança (aplicação de proteções individuais e coletivas) que são de caráter obrigatório, e através da implementação de metodologias de trabalho mais seguras (uso de materiais menos perigosos e com menos riscos para a saúde dos trabalhadores) que pressupõe uma atividade voluntária.

4.3. Legislação aplicada a segurança e medicina do trabalho

Em decorrência do grande número de acidentes de trabalho, em 1978, o Ministério do Trabalho publicou através da Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, as normas regulamentadoras (NR' s) relativas à medicina, higiene e segurança do trabalho (MTE, 2013).

As NR' s dão um direcionamento para o desenvolvimento das ações e obrigações das empresas. Em especial as ações relativas às medidas de prevenção, controle e eliminação de riscos, inerentes ao trabalho e à proteção da saúde do trabalhador (BRASIL, 1978).

Nesse artigo serão enfatizadas as seguintes NR' s (MANUAIS DE LEGISLAÇÃO ATLAS, 2012):

A NR-1, que trata das disposições gerais das NR' s relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A NR-4, que trata dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e tem a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. O dimensionamento do SESMT está vinculado à gradação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento. Tratando-se de empresas prestadoras de serviços, considera-se para estabelecimento, o local em que seus empregados estiverem exercendo suas atividades.

A NR-5, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

A NR-6, Equipamento de Proteção Individual - EPI, que engloba todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

A NR-7, também chamada de PCMSO, que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

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

A NR-11, que regula os equipamentos utilizados na movimentação de materiais, tais como ascensores, elevadores de carga, guindastes, monta-carga, pontes-rolantes, talhas, empilhadeiras, guinchos, esteiras-rolantes, transportadores de diferentes tipos, serão calculados e construídos de maneira que ofereçam as necessárias garantias de resistência e segurança e conservados em perfeitas condições de trabalho.

A NR 12, a qual define os princípios fundamentais e medidas de proteção para garantir a saúde e a integridade física dos trabalhadores na utilização de máquinas e equipamentos de todos os tipos. As medidas de proteção devem ser adotadas na seguinte prioridade: medidas de proteção coletiva; medidas administrativas ou de organização do trabalho; e medidas de proteção individual.

A NR-17, Ergonomia, que visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, através da análise ergonômica do trabalho, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. As condições de trabalho mencionadas acima incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, e à própria organização do trabalho.

E, por último, a NR-29 que tem como objetivo regular a proteção obrigatória contra acidentes e doenças profissionais, facilitar os primeiros socorros a acidentados e alcançar as

melhores condições possíveis de segurança e saúde aos trabalhadores portuários.

4.4. Fatores e influências comportamentais nos acidentes de trabalho

Segundo a OIT (2013) apenas as causas naturais matam mais do que os acidentes de trabalho. Muitos desses acidentes de trabalho têm como principal causa o fator humano, através: das suas características psicossociais, atitudes negativas para com as atividades preventivas, aspectos da personalidade, falta de atenção, entre outras (DI LASCIO, 2001).

O aumento do desemprego implica em uma grande insegurança para o trabalhador e pode ocorrer devido a fatores, tais como: polivalência, flexibilização, descentralização e otimização dos recursos humanos (HARVEY, 1993).

Além do medo do trabalhador em perder seu trabalho e conseqüentemente a sua fonte de sobrevivência, o ritmo acelerado, a imposição de metas inatingíveis e a pressão constante, geram ambientes bastante competitivos, gerando um aumento na desregulamentação dos direitos do trabalho, terceirização, precarização da classe trabalhadora e enfraquecimento do sindicalismo de classe (RIBEIRO, 2008). A perda do controle sobre o trabalho amplia o mal-estar e sofrimento para aqueles que trabalham (GUIMARÃES, 2006).

Assim, as pessoas ficam ávidas por mostrar todo o seu potencial no trabalho, de forma a não ser descartado pela empresa, mesmo que isso custe a sua saúde (ENRIQUEZ, 2006). Em busca da maior produtividade o trabalhador descuida da segurança e saúde. O estresse, ansiedade, depressão e desespero tomam conta do trabalhador, que precisa manter o seu emprego para sustentar a sua família.

A Qualidade de Vida no Trabalho está associada ao bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho, dependendo de tudo o que influencia o trabalhador dentro da organização (ALVAREZ, 1996). Se houvesse mais autonomia e flexibilidade, o trabalhador poderia ter o trabalho como benéfico a sua saúde física e mental, pois estaria de acordo com as suas necessidades e desejos (DEJOURS; ABDOUCHELI & JAYET, 1994).

Segundo Paschoal e Tamayo (2004), o estresse ocupacional tem cada vez mais impactado negativamente as organizações, pois pode acarretar em doenças vinculadas ao trabalho e a necessidade das organizações desenvolverem ações de prevenção dessas doenças, já que pessoas

estressadas têm um menor desempenho e aumentam os custos das organizações com problemas de saúde, absenteísmo, rotatividade e acidentes no local de trabalho.

As emoções influenciam muito o ser humano e o leva a fazer ações no impulso, sem pensar nos riscos associados, o que pode levar a acidentes. Cooper & Sarraf (1997) acreditam que as pressões para o aumento da produção podem aumentar o comportamento inseguro dos funcionários.

Na evolução dos estudos de Frank Bird e Loftus surge, baseado em registros de acidentes de suas próprias unidades a pirâmide da Dupont, multinacional que atua em diversos segmentos da indústria. A Pirâmide da Dupont (figura 2) acrescentou uma nova perspectiva ao gerenciamento de segurança ao acrescentar os Desvios na base da pirâmide. Através da identificação e controle de Desvios, pode-se de diminuir de forma significativa a possibilidade de ocorrência de acidentes. Por estar na base da pirâmide de Frank Bird, a redução dos comportamentos de risco tem grande impacto na redução dos acidentes.

PIRÂMIDE DE DESVIOS

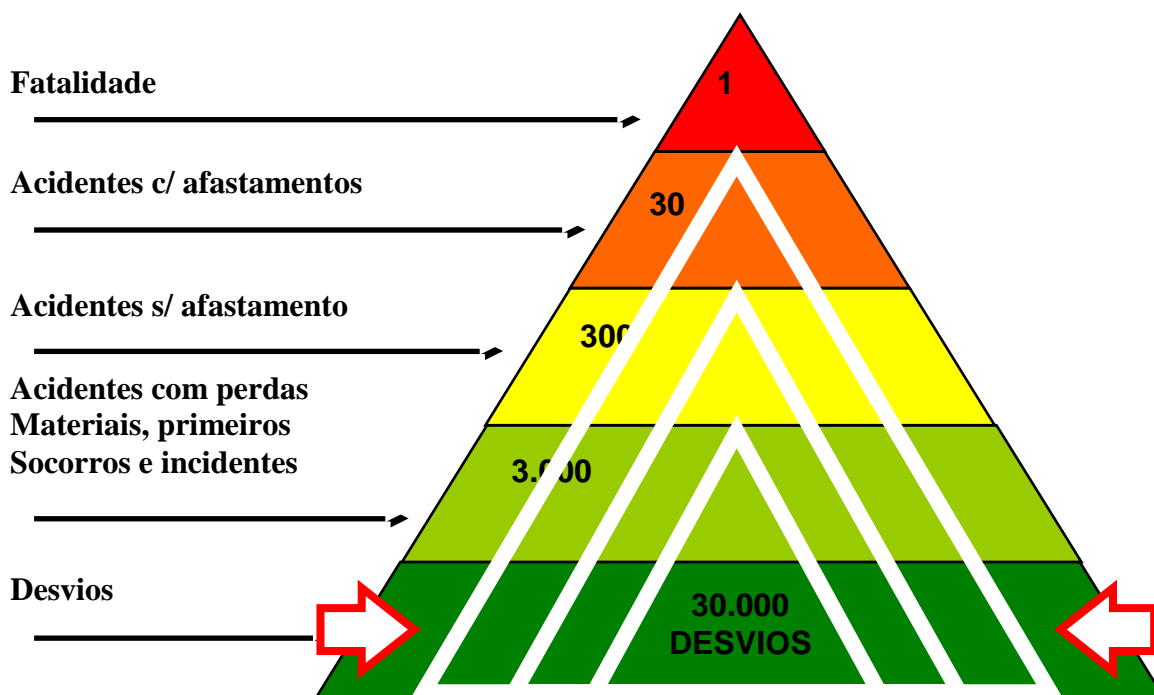


Figura 2: Pirâmide de Bird com os desvios comportamentais
Fonte: Dupont apud Denizot (2013)

No gerenciamento da segurança, o comportamento do empregado é visto como influenciador da maioria dos acidentes. A gerência é responsável pela maioria dos problemas do local de trabalho, sendo responsável pela segurança comportamental, visto que o comportamento do empregado é afetado pelos sistemas gerenciais (KRAUSE, 2001).

Em muitas atividades o comportamento de segurança de um funcionário depende dos conhecimentos que ele possui das regras de segurança dentro de sua atividade, suas aptidões para o desempenho correto e a sua motivação para realizar suas atividades de forma segura (MEDEIROS & RODRIGUES, 2000). Os comportamentos de segurança dependem dos fatores individuais e de fatores organizacionais como o ambiente de trabalho (NEAL & GRIFFIN, 2004).

Segundo Souza e Moraes (2007), os trabalhadores que exercem suas atividades em condições precárias, acabam desenvolvendo o senso comum de que estas condições são normais. Em alguns casos, passam a negar a existência do risco (SALDANHA, 1997). Essa negação pode se dar, por exemplo, através da recusa de uso ou uso incorreto do EPI em atividades de risco.

A busca pela satisfação das necessidades dos trabalhadores e conseqüentemente a melhoria da saúde dos mesmos faz com que as empresas implementem medidas preventivas e corretivas do ambiente de trabalho, visando a promoção da saúde das pessoas e a redução de comportamentos inseguros (MARTINEZ e PARAGUAY, 2003). As organizações ao inserir boas práticas de segurança e higiene ocupacional podem evitar acidentes e garantir a saúde dos trabalhadores.

4.5. A Gestão da ambiência organizacional

A Ambiência organizacional abrange processos e práticas que, a partir da escuta aos empregados, favorecem a melhoria nas condições e relações de trabalho na empresa. Dessa forma, o ambiente da organização compõe-se das relações empresa-empregado e ao comprometimento que os empregados têm com a companhia e seus objetivos estratégicos.

O desempenho de SMS depende da integridade física dos equipamentos e dos procedimentos serem bem elaborados. Um sistema de gestão eficiente propicia uma melhora na cultura de SMS, visto que as atitudes e motivação dos funcionários acarretarão em uma maior percepção dos riscos. Assim, a partir da melhoria contínua da gestão, há a redução de acidentes, conforme observado na figura 3.

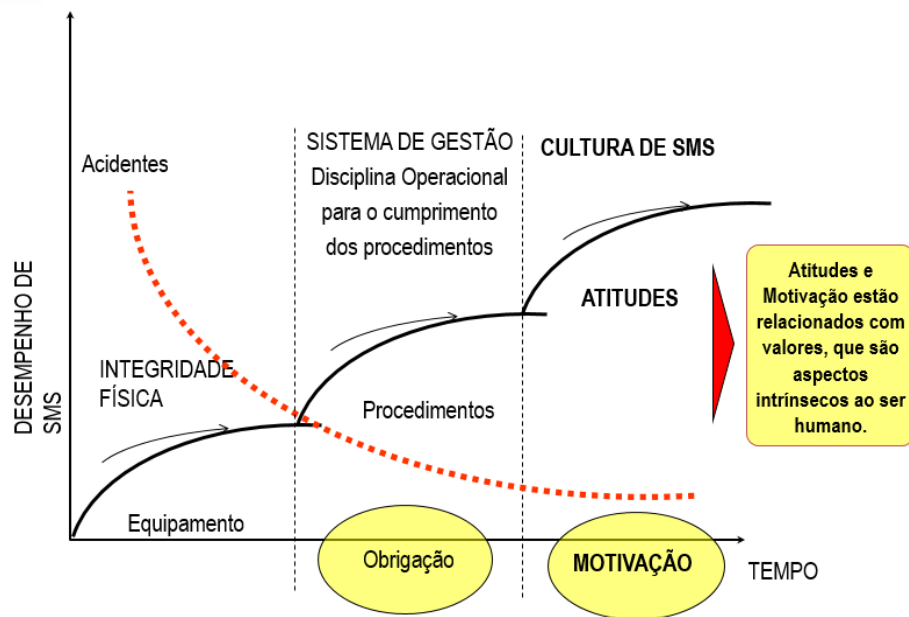


Figura 3: Melhoria contínua da Gestão
Fonte: Denizot (2013)

A gestão exerce um papel importante na medida que desempenha o planejamento, organização, direção e controle dentro de uma empresa. Em relação à Segurança do Trabalho é fundamental a compreensão do papel do fator humano presente nos processos produtivos e sua influência nas atividades desenvolvidas, para o alcance da produtividade sem prejuízo da saúde dos trabalhadores.

Os processos empresariais devem contemplar ações gerenciais efetivas sobre os comportamentos humanos, fazendo um projeto de aperfeiçoamento contínuo da Segurança no Trabalho pelos aspectos comportamentais. Os trabalhadores devem ser conscientizados quanto aos principais comportamentos de riscos, para que hajam de forma mais segura e tenham feedback da empresa para ter um maior aproveitamento dos conceitos de segurança, saúde e meio ambiente.

As empresas com uma cultura mais participativa e com flexibilidade em suas regras dão mais espaço para o empregado opinar e exercer a sua atividade com maior liberdade (SATO, 2002). Isso motiva o trabalhador a encontrar sentido em sua atividade laboral e torna o ambiente de trabalho mais saudável. Assim, o *labor* passa a ser uma atividade que realiza o indivíduo, fazendo valer a pena o enfrentamento das adversidades oriundas do trabalho.

5. Estudo de caso e discussão de resultados

5.1. A empresa

A empresa KXB é uma empresa de logística offshore que surgiu a mais de 50 anos, em Salvador, Bahia. Essa empresa é reconhecida no mercado pela forte atuação no desenvolvimento de soluções logísticas. A KXB trabalha no setor de óleo e gás, com 6 filiais, dezenas de operações de logística, dois terminais de contêineres, estaleiros e instalações físicas distribuídas por diversas capitais brasileiras.

Para oferecer as melhores soluções, a empresa KXB possui mais de 2500 funcionários com qualificação técnica específica, unidades operacionais em todo o território nacional e foco em práticas sustentáveis.

A Companhia está presente nos principais portos da costa brasileira e a localização do estaleiro em São Paulo e Rio de Janeiro, entre as duas mais importantes bacias de petróleo – Santos (SP) e Campos (RJ) – desempenha posição estratégica no que se refere ao apoio logístico às embarcações que atendem ao mercado de óleo e gás.

A empresa KXB tem como princípios: assegurar a satisfação de seus clientes prestando serviços com qualidade, confiabilidade, eficiência, disponibilidade e segurança; assegurar aos acionistas o retorno ao capital investido, estimulando-os ao contínuo reinvestimento nos negócios para a perenidade e crescimento da empresa KXB; e atuar dentro de padrões de conduta baseados na ética do respeito ao ser humano, ao meio ambiente, à cultura e à legislação.

Como campo da presente pesquisa, foi considerada a empresa KXB – RJ, que possui 455 funcionários e atua há 10 anos na área de operações portuárias terrestres, no Rio de Janeiro.

A empresa KXB-RJ é responsável por prover os serviços de logística das unidades marítimas da Bacia de Santos, destinadas à Exploração e Produção de petróleo e gás, garantindo o dimensionamento e o gerenciamento de uso da frota no modal terrestre.

A empresa possui como forma de planejamento, execução, controle e melhoria contínua várias ferramentas: reunião de coordenação, auditorias gerenciais, planejamento e acompanhamento de custos e planos de ação.

5.2. Aspectos referentes a área de saúde e segurança ocupacional

De acordo com a NR-1, a empresa KXB-RJ deve obrigatoriamente seguir as NR's relativas à segurança e medicina do trabalho, pois seus empregados são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Segundo a NR-4 para o CNAE da KXB-RJ: 09.10-6 Atividades de apoio à extração de petróleo e gás natural o grau de risco é de 4. Como são ao todo 455 funcionários nesse estabelecimento o SESMT deve ter no mínimo 3 técnicos de segurança do trabalho, 1 engenheiro de segurança do trabalho (tempo mínimo de 3 horas) e 1 médico do trabalho (tempo mínimo de 3 horas).

Dos 15 funcionários que trabalham nessa área, 5 funcionários (3 técnicos de segurança do trabalho, 1 engenheiro de segurança do trabalho e 1 médico do trabalho) operam no turno administrativo de 08h às 17h e os outros 10 funcionários (6 técnicos de segurança do trabalho, 2 engenheiros de segurança do trabalho e 2 médicos do trabalho) operam em turno de 12 por 24, de 07h às 19h e de 19h às 07h, trabalhando 12h e descansando 24h. Assim, a empresa KXB-RJ está de acordo com a NR-4, no que tange o dimensionamento do SESMT, superando até o que está regulamentado.

Pela NR-5, a CIPA para a empresa KXB-RJ com 455 empregados e pertencente ao grupo C-1, que é o grupo a que pertence o seu CNAE 09.10-6, de Atividades de apoio à extração de petróleo e gás natural, devendo possuir 14 membros, sendo 8 efetivos e 6 suplentes. Na empresa KXB-RJ há pouco incentivo a atuação da CIPA e as propostas oriundas das reuniões da CIPA não tem força, pois não contam com o apoio dos gerentes. A empresa apesar de possuir CIPA, conforme dimensionado na NR-5, com 14 membros, apresenta dificuldade de implementar as ações propostas na CIPA, por não ter uma liderança participativa nos assuntos de segurança.

A empresa KXB-RJ oferece aos seus funcionários os EPI's necessários as atividades desempenhadas, conforme a NR-6 e apresenta um sistema de gestão de SMS baseado em 8 diretrizes: liderança e responsabilidade; conformidade legal; gerenciamento de riscos; gerenciamento de processos; treinamento e conscientização; relacionamento com partes interessadas; atendimento a emergências e processo de melhoria contínua.

Em cumprimento as leis trabalhistas, a empresa KXB-RJ tem implantado o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) de acordo com a NR-9 e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) coordenado por um médico do trabalho, conforme é orientado na NR-7, que inclui, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos: admissional; periódico; de retorno ao trabalho; de mudança de função; e demissional.

O PPRA da empresa não possui mecanismos de avaliação eficazes das medidas de proteção implantadas e pelas entrevistas realizadas os trabalhadores pouco atuaram na implantação do PPRA, o que contradiz as exigências estabelecidas na NR-9. Percebeu-se também, que os trabalhadores são pouco motivados e há pouca integração entre os gestores e a operação, o que pode ser um fator que contribua para a pouca efetividade dos programas.

A empresa em sua Cultura de Segurança possui alguns programas, procedimentos e ferramentas com o propósito de prevenir acidentes causados por comportamentos incorretos ou condições de trabalho inseguras, conforme dito pela própria empresa, de forma a atingir zero acidentes com afastamento: Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (SIPAT), Plano de Emergência, Diálogo Diário de Segurança (DDS), auditoria comportamental, dentre outros.

Segundo relatos dos trabalhadores, apesar de ocorrerem DDS's conforme observado no cronograma, os mesmos não tratam dos riscos inerentes a operação, pouco contribuindo para a conscientização dos trabalhadores sobre os riscos de acidentes de trabalho.

O principal processo da empresa KXB-RJ é o de Operações Portuárias e este processo tem como objetivo a movimentação, embarque e desembarque de cargas, fluidos e graneis destinadas as Unidades Marítimas offshore. Por isso, é fundamental estar de acordo com as diretrizes da NR-11 e NR-29.

5.3. Análise de acidentes

No período de Janeiro/2013 a Agosto/2013 ocorreram apenas dois acidentes com afastamento na empresa KXB-RJ, os quais foram analisados a partir dos relatórios disponibilizados pela CIPA, relatos dos funcionários e estudo das normas regulamentadoras (NR' s), conforme relatado a seguir:

5.3.1. Acidente com o içamento de tubos

Segundo relatos dos funcionários o colaborador x (funcionário acidentado) estava realizando o carregamento de algumas lingadas de tubos, quando pisou com parte do pé sobre um pedaço do cabo trançado de poliéster (figura 4), vindo a torcê-lo e, conseqüentemente, torcendo o joelho junto.



Figura 4: Forma que o Colaborador Pisou no Cabo Trançado de Poliéster
Fonte: Empresa KXB-RJ

Para o acidente em questão, buscou-se utilizar o Modelo de Causa das Perdas, para identificar a relação da gerência com as causas do acidente.

Segundo esse modelo para a investigação das perdas são observadas principalmente como as **causas básicas**:

- Falha na Percepção de Riscos pelo colaborador, por não observar o ambiente de trabalho.
- Falta de realizar uma Análise Pré-Tarefa.
- Impossibilidade de dispor de método adequado de estaleiramento de tubos, devido a falta de espaço físico na área de pré-embarque.
- Falta de equipamento que possibilitasse a movimentação do trabalhador sobre os tubos com menor risco de acidente.

Causas imediatas:

- Prática de disposição de cabos trançados de poliéster entre os tubos não procedimentada.
- Falta de supervisão que garantisse a segurança na atividade.

Analisando o acidente a partir das NR' s pode-se constatar que os tubos estavam secos, porém a disposição da carga não deveria dificultar o trânsito, conforme orienta a NR-11. Segundo a NR-12 deve haver um dimensionamento adequado para o armazenamento de materiais, para possibilitar que os trabalhadores movimentem-se com segurança. Nesse caso, deveria ter sido feito antes de iniciar a tarefa uma análise prévia dos riscos (APR), considerando a disposição de cabos trançados de poliéster entre os tubos e a falta de espaço na área de pré-embarque.

Nesse acidente conforme relatos da CIPA, havia boa iluminação no local, respeitando a NR-17 e o colaborador utilizava todos os EPI's recomendados para a tarefa, conforme regulamenta a NR-6.

O trabalhador x, segundo entrevistas realizadas, continuou a fazer suas atividades mesmo diante da falta de procedimentação e de espaço físico, por já ter, anteriormente, auxiliado no carregamento de algumas lingadas, o que lhe deu uma confiança exacerbada, comprometendo a sua própria percepção de risco.

Como a empresa não realiza uma correta Análise Preliminar de Riscos (APR), há falhas nos procedimentos de trabalho e segurança segundo a NR-12. Além disso, no local onde se realizam içamentos, a área de risco deve ser isolada e devidamente sinalizada segundo a NR-29, o que não foi observado na empresa em questão.

Dessa forma, pode-se afirmar que a falta de espaço físico na área de pré-embarque para um adequado estaleiramento de tubos; a ausência de equipamento que possibilite a movimentação do trabalhador sobre os tubos com menor risco de acidentes; a não procedimentação da disposição de cabos trançados de poliéster entre os tubos com o posterior treinamento do funcionário nessa prática; e a realização de uma análise pré-tarefa, acarretou no comportamento inseguro realizado pelo funcionário x.

Com esse acidente notou-se a necessidade de revisar o padrão de movimentação de cargas, procedimentando o uso do cabo trançado de poliéster, focando na importância de não deixar excesso do cabo na área de circulação; reciclar os colaboradores no Treinamento de Percepção de Riscos e no de análise pré-tarefa; estudar métodos de engenharia que possibilitem um ambiente mais seguro; e avaliar a criação de áreas para proceder ao correto estaleiramento de tubos.

Assim, falhas no sistema de gestão de SMS, principalmente, devido a falta de uma Análise Preliminar de Riscos (APR) com o uso do cabo trançado de poliéster podem comprometer a percepção do empregado quanto ao risco da atividade, acarretando em acidente.

5.3.2. Acidente com empilhadeira

Segundo relatos dos funcionários, durante a movimentação de materiais com a empilhadeira de 10 toneladas, para continuidade da operação foi necessário fazer o ajuste dos garfos da empilhadeira para encaixe nas bolsas de movimentação (bases para encaixe dos garfos das empilhadeiras) de um container que seria movimentado para carregamento em um caminhão.

O operador y (funcionário acidentado) abaixou-se em frente à empilhadeira para auxiliar o operador da máquina no ajuste (figura 5), exercendo força na extremidade do garfo para que esta se deslocasse. Neste momento o colaborador y sentiu uma fisgada na coluna cervical causando-lhe fortes dores.



Figura 5: Atividade na empilhadeira desenvolvida de forma equivocada
Fonte: Empresa KXB-RJ

Para esse acidente, buscou-se utilizar também o Modelo de Causa das Perdas, para identificar a relação da gerência com as causas do acidente.

Segundo esse modelo para a investigação das perdas são observadas principalmente como **causas básicas:**

- Falta de inspeção no recebimento do equipamento após retorno da substituição das forquilhas (garfos).
- Ausência de dispositivo automático deslocador do garfo.

Causas imediatas:

- Falta de supervisão que garantisse a segurança na atividade.
- Falta de treinamento em Percepção de Riscos.
- Ajuste inadequado (interferência) entre o novo garfo (forquilha) da empilhadeira e o eixo suporte, dificultando a movimentação de regulagem de abertura/fechamento dos garfos.

Analisando o acidente a partir das NR' s pode-se constatar que o colaborador utilizava todos os EPI's recomendados para a tarefa como recomenda a NR-6; os garfos da empilhadeira não deslizavam lateralmente (abertura e fechamento) somente com o auxílio dos pés, oferecendo grande resistência, sendo necessário o auxílio de uma segunda pessoa para erguer a extremidade do garfo e facilitar o movimento, o que está em desacordo com a NR-11, que prevê que as empilhadeiras,

dentre outros equipamentos, devem oferecer as necessárias garantias de resistência e segurança, sendo conservados em perfeitas condições de trabalho.

A NR-12 salienta a necessidade da realização de manutenções preventivas e corretivas nos equipamentos para que os trabalhadores exerçam suas atividades de forma confortável e segura, o que não ocorreu no caso analisado, visto que a empresa raramente realiza manutenções preventivas e as manutenções corretivas, normalmente, ocorrem quando o equipamento para totalmente de funcionar.

Essa falha no equipamento fez com que o funcionário tivesse um comportamento inseguro em sua atividade, realizando esforço físico excessivo e contrariando a NR-17 que busca adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, através da análise ergonômica do trabalho, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente.

Os empregadores deveriam se atentar segundo a NR-29 a prevenção de riscos de acidentes do trabalho e doenças profissionais nos serviços portuários; fornecer instalações, equipamentos, maquinários e acessórios em bom estado e condições de segurança, responsabilizando-se pelo correto uso.

O ajuste dos garfos na empilhadeira deveria ter sido verificado pelos empregadores, de forma a garantir a segurança dos trabalhadores. Os empregadores devem zelar pelo cumprimento da norma de segurança e saúde nos trabalhos portuários e das demais normas regulamentadoras expedidas pela Portaria nº 3.214/78 e alterações posteriores; além de proporcionar a todos os trabalhadores formação sobre segurança, saúde e higiene ocupacional no trabalho portuário, o que não ocorre na empresa, segundo relatos dos próprios trabalhadores.

A NR-29 também estabelece algumas das competências dos trabalhadores, tal como informar ao responsável pela operação de que esteja participando, as avarias ou deficiências observadas que possam constituir risco para o trabalhador ou para a operação.

O trabalhador mesmo diante de problemas nos garfos da empilhadeira, continuou seu trabalho sem informar ao responsável pela operação a necessidade de um dispositivo automático para deslocar o garfo, pois segundo relatos do próprio funcionário, ele já está acostumado a trabalhar em um ambiente precário e precisa do emprego para sustento de sua família. Logo, esse comportamento de risco do funcionário pode influenciar na ocorrência do acidente.

Por outro lado, o supervisor assim como os demais responsáveis pela operação, têm por obrigação verificar como estão sendo realizadas as tarefas, buscando formas mais seguras para a realização das mesmas.

Com esse acidente notou-se a necessidade de inspecionar os equipamentos, de forma a assegurar que os equipamentos estejam em condições normais que assegurem a realização da tarefa de forma segura; e criar alternativas para desenvolver a consciência da força de trabalho em Percepção de Riscos; reduzindo assim comportamentos inseguros.

6. Conclusões

Os acidentes ocorridos na empresa no período de Janeiro a Agosto de 2013 refletiram comportamentos inseguros por parte dos funcionários, que não desempenharam com segurança suas atividades. Isso ocorre devido a pouca preocupação da empresa com as questões referentes a segurança, buscando apenas o cumprimento da legislação.

Os aspectos gerenciais que afetam a percepção de risco do funcionário nos acidentes analisados estão relacionados na empresa KXB-RJ, principalmente, ao gerenciamento de processos, através da elaboração de procedimentos para as operações e o posterior treinamento dos empregados nesses procedimentos, enfatizando os riscos inerentes a cada atividade, de forma a reduzir falhas operacionais que podem acarretar em acidentes.

Dessa forma, apesar dos problemas gerenciais existentes que aumentam o risco de acidentes de trabalho, sendo no acidente com o içamento de tubos a falta de área adequada para o estaleiramento de tubos e a correta procedimentação da atividade, e no acidente com a empilhadeira o problema no equipamento, o trabalhador opta por realizar a sua atividade, atuando de forma insegura. Além disso, em ambos os acidentes medidas de engenharia poderiam ser usadas como forma de tornar o ambiente de trabalho mais seguro ao trabalhador.

As falhas gerenciais implicam na ineficácia das políticas de SMS, pois os empregados ficam desmotivados com os problemas no ambiente de trabalho, prejudicando assim a percepção dos riscos que se expõe diariamente e influenciando-os a terem comportamentos inseguros, o que aumenta o número de acidentes.

O cumprimento das práticas de SMS depende da integridade física dos equipamentos e dos procedimentos serem bem elaborados. Um sistema de gestão eficiente propicia uma melhora na cultura de SMS, visto que as atitudes e motivação dos funcionários acarretarão em uma maior percepção dos riscos. Dessa forma, há a necessidade de melhoria contínua da gestão para que haja a redução de acidentes.

Referências Bibliográficas

- ALVAREZ, Bárbara. *Qualidade de Vida relacionada à Saúde de Trabalhadores: Um estudo de caso* (Dissertação de Mestrado). Florianópolis: PPGE/UFSC, 1996.
- BIRD JR., FRANK E. & LOFTUS, R. G. *Loss Control Management*. Loganville: Institute Press, 1976.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília.
- CALVO, A. *Estudo do assédio moral organizacional sob a ótica dos direitos fundamentais*, 2011.
- COOPER, Robert K. & SARRAF, A. *Inteligência Emocional na empresa*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.
- DEJOURS, C., ABDOUCHELI E. & JAYET C. *Psicodinâmica do Trabalho - Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo, Atlas. 1994.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*. Cortez-Oboré, São Paulo, 1992.
- DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, n. 33, p.98-104, mai/jun. 1993.
- DELA COLETA, J.A. *Acidentes de Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1991.
- DENIZOT, Alexandre. Material de apoio: *Histórico e Conceitos Básicos de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional*. Curso de Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, UFF - Latec. 2013.
- DI LASCIO, C. H. R. *A Psicologia no trabalho*. Revista Contato – CRP 08, ano 23, nº. 113, Curitiba, p.11, 2001.
- ENRIQUEZ, E. *O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável*. RAE – Eletrônica, V.5, n.1, Art.10, jan/jun, 2006.
- GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.
- GUIMARÃES, M. C. *Controle no trabalho: uma reflexão sobre antigas e novas formas de controle e suas consequências sobre os trabalhadores*. Revista de Gestão da USP, v.13, n.1, p.1-10, jan/mar, 2006.
- HARVEY, D. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social*. 2 ed. São Paulo: Edições Loyola, 1993.
- KRAUSE, Thomas R. *Segurança e qualidade: os dois lados da mesma moeda*. São Paulo: Quality Progress, 2001.

Manuais de Legislação Atlas. *Segurança e Medicina do Trabalho*, 2012, Editora Atlas, Ed. 69.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. *Caderno psicologia sociedade e trabalho*. v.6 n.1 São Paulo dez. 2003.

MATTOS, Ubirajara A. O; MÁSCULO, Francisco S. (Orgs.). *Higiene de segurança do trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011.

MEDEIROS, J. A. D. M. & RODRIGUES, C. L. P. *A existência de riscos na indústria da construção civil e sua relação com o saber operário*, PPGEP, Universidade Federal da Paraíba, 2000.

MESQUITA, L. S. *Gestão da segurança e saúde no trabalho: um estudo de caso em uma empresa construtora*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 1999.

MTE – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Normas Regulamentadoras*. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/seg_sau/leg_normas_regulamentadoras.asp> Acesso em: 19 out. 2013.

MORAES, Gláucia Therezinha Bardi de; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz. *Acidentes de trabalho: fatores e influências comportamentais*. Tecnologia & Humanismo, v. 20, p. 155-166, 2006.

MPS – MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. *Anuário Estatístico da Previdência Social 2011*. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=1543>>. Acesso em: 20 jul. 2013.

NAVARRO, A. F. A. *A percepção dos riscos e sua influência na redução dos acidentes*. Funenseg, 2009. Disponível em: <<http://www.slideshare.net/AntonioFernandoNavarro/a-percepcao-de-riscos-e-sua-influencia-na-reducao-dos-acidentes-texto-funenseg27102009>>. Acesso em: 20 jul. 2013.

NEAL, A.; GRIFFIN, M. A. & HART, P. M. The impact of organizational climate on safety climate and individual behaviour. *Safety Science*, 34, 99-109, 2000.

NEAL, A. & GRIFFIN, M. A. *Safety climate and safety at work*. In J. Barling, M. R. FRONE (eds.). The psychology of workplace safety. Washington, DC: American Psychological Association, 15-34, 2004.

NEPOMUCENO, Gilberto. *Investigação e análise de acidentes/incidentes*. Disponível em: <<http://dc127.4shared.com/doc/e-Vu8FW9/preview.html>>. Acesso em: 21 jul. 2013.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório da OIT. A prevenção das doenças profissionais*, 2013.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: um instrumento para uma melhoria contínua*. 2011.

OLIVEIRA, M. J. S. *Os comportamentos de segurança: o contributo da experiência de acidentes de trabalho e do clima de segurança*, Tese de Mestrado em Psicologia Social e Organizacional pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Departamento de Psicologia Social e das Organizações, 2007.

PARK, K. S. *Human reliability – analysis, prediction and prevention of human errors*. Amsterdam: Elsevier, 1987.

PASCHOAL, Tatiane e TAMAYO, Álvaro. *Validação da escala de estresse no trabalho*. Universidade de Brasília. São Paulo: Casa do Psicólogo. Estudos de Psicologia 2004, 9(1), 45-52.

RIBEIRO, C. V. S. As relações entre trabalho e saúde em tempos de reestruturação produtiva. *Ciências Humanas em Revista (UFMA)*, v. 6, p. 1-8, 2008.

SALDANHA, Maria Cristina Werba. *Racionalização construtiva: um enfoque na execução do revestimento*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 1997.

SATO, L. *Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema*. In: JACQUES, M.G.; CODO, W. (Orgs.) *Saúde mental e trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes, 2002, p.31-49.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

SOUZA, R.; MORAES, P. *Clima Organizacional, índice de dor e nível de estresse em servidores da Administração Pública Federal*. Monografia (pós graduação - especialização). Fundação Instituto de Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

WILSON, J. R; CORLETT, E. N. *Evaluation of human work: a practical ergonomics methodology*. London: Taylor & Francis, 1990.