



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

LUCI FERREIRA DE OLIVEIRA

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO NA UTILIZAÇÃO DO
EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI – NA EMPRESA
CENTRAL MÁQUINAS AGRÍCOLAS LTDA.**

Assis

2011

LUCI FERREIRA DE OLIVEIRA

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO NA UTILIZAÇÃO DO
EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI - NA EMPRESA
CENTRAL MÁQUINAS AGRÍCOLAS LTDA.**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis - IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.
Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti.

Assis

2011

**A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADO NA UTILIZAÇÃO DO
EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI - NA EMPRESA
CENTRAL MÁQUINAS AGRÍCOLAS LTDA.**

LUCI FERREIRA DE OLIVEIRA

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Analizador (1): Alcione Galdino Vieira

Assis

2011

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha querida família, que está incondicionalmente ao meu lado e que tão feliz quanto eu, nesse momento de realização de um sonho: a conclusão de um curso superior.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus por me conceder discernimento e força para chegar ao fim desta jornada;

Aos meus amigos, indispensáveis na construção desse caminho;

À minha família, que é TUDO!

A todos que estão felizes com a minha conquista.

À Empresa Central Máquinas que me proporcionou essa linda e brilhante experiência.

Idade de ser feliz:

Existe somente uma idade para a gente ser feliz, somente uma época na vida de cada pessoa em que é possível sonhar e fazer planos e ter energia bastante para realizá-los a despeito de todas as dificuldades e obstáculos. Uma só idade para a gente se encantar com a vida e viver apaixonadamente e desfrutar tudo com toda intensidade sem medo e nem culpa de sentir prazer. Fase dourada em que a gente pode criar e recriar a vida à nossa própria imagem e semelhança e vestir-se com todas as cores e experimentar todos os sabores e entregar-se a todos os amores sem preconceito e nem pudor. Tempo de entusiasmo e coragem em que todo desafio é mais um convite à luta que a gente enfrenta com toda disposição de tentar algo NOVO, de NOVO e de NOVO, e quantas vezes for preciso. Essa idade tão fugaz na vida da gente chama-se PRESENTE e tem a duração do instante que passa.

(Mario Quintana)

RESUMO

A presente pesquisa apresenta como objeto de estudo a responsabilidade do empregado na utilização dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI, no âmbito da Segurança do Trabalho. O ambiente de trabalho, muitas vezes, propicia condições insalubres ou perigosas para os trabalhadores. Questões que podem ser reduzidas ou até mesmo eliminadas com o correto uso dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI. Dentro deste contexto, o estudo apresenta como objetivo geral verificar como os empregados da Central Máquinas utilizam, mantêm e cuidam dos Equipamentos de Proteção Individual – EPIs que a empresa disponibiliza. Como objetivos específicos o estudo busca fazer uma descrição sobre a empresa Central Máquinas; verificar os Equipamentos de Proteção Individual disponibilizados pela empresa; avaliar a percepção dos funcionários sobre o uso, manutenção e cuidados obrigatórios com os Equipamentos de Proteção Individual e avaliar a percepção dos funcionários sobre a importância do Equipamento de Proteção Individual. Como principais resultados tem-se que os funcionários da Central Máquinas, participantes da pesquisa, tem plena consciência da importância do uso dos EPIs no ambiente de trabalho, são zelosos com seus equipamentos de segurança, conhecem a exigência legal do uso do EPI e usam regularmente os EPIs, evitando assim que acidentes de trabalho sejam comuns na empresa. O estudo foi baseado em pesquisa bibliográfica, com análise qualitativa, e pesquisa de campo, com aplicação de um questionário aos funcionários da área de produção da Central Máquinas Agrícolas Ltda.

Palavras-chave: EPIs; Ambiente de Trabalho; Segurança.

ABSTRACT

This research has as its object of study the employee's responsibility in the use of Personal Protective Equipment - PPE, as part of Work Safety. The work environment often promotes unhealthy or dangerous conditions for workers. Issues that can be reduced or even eliminated with the correct use of Personal Protective Equipment - PPE. Within this context, the study presents the general objective of verifying how the employees of the Central machinery use, keep and care of Personal Protective Equipment - PPE that the company offers. As specific objectives the study seeks to provide a description about the company Central Machinery checking of Personal Protective Equipment provided by the company, assess the perception of employees on the use, maintenance and care required with the Personal Protective Equipment and assess employees' perception about the importance of personal protective equipment. As the main results is that the officials of the Central Machinery, research participants, is well aware of the importance of the use of PPE in the workplace, are zealous in their safety equipment, know the legal requirement for the use of PPE and use it regularly PPEs, thus preventing accidents are common in the enterprise. The study was based on literature, with qualitative analysis, and field research, applying a questionnaire to officials of the production area of the Central Farm Machinery.

Key - words: PPE; Work Environment; Safety.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Evolução da segurança e medicina do trabalho.....	22
Quadro 2 - Convenções da oit ratificadas pelo brasil.....	24
Quadro 3 - Relação de equipamentos de proteção individual.....	34
Quadro 4 – Lesões oculares	40
Figura 1 - Vias de exposição aos produtos tóxicos	35
Figura 2 - Luvas de proteção individual do trabalhador.....	36
Figura 3 - Respirador de proteção individual do trabalhador.....	37
Figura 4 - Viseira de proteção individual do trabalhador	38
Figura 5 - Óculos de proteção individual do trabalhador	39
Figura 6 - Equipamentos de proteção individual do trabalhador	41
Figura 7 - Capacete de proteção do trabalhador.....	41
Figura 8 - Protetor auditivo tipo concha.....	42
Figura 9 - Protetor auditivo de inserção	42
Figura 10 - Calçados de proteção individual	43
Figura 11 - Calçados de proteção individual cano longo.....	43
Figura 12 - Vestimentas de segurança do trabalhador.....	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANDEF	Associação Nacional de Defesa Vegetal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
EPI	Equipamento de Proteção Individual
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1 – O ESTUDO DA ADMINISTRAÇÃO E A GESTÃO DE PESSOAS	13
1.1 A GESTÃO DE PESSOAS	16
CAPÍTULO 2 – SEGURANÇA DO TRABALHO	19
2.1 CONTEXTO EVOLUTIVO	19
2.2 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: CONCEITO	25
2.3 - FUNDAMENTOS LEGAIS DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO ..	26
2.4 - A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT.....	28
2.5 - A COMPETÊNCIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO	30
2.6 - O EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI	31
2.6.1 - Tipos de EPI.....	34
2.6.2 - O Cuidado do Trabalhador Com o EPI.....	45
CAPÍTULO 3 - METODOLOGIA DO ESTUDO DE CASO NA EMPRESA	
CENTRAL MÁQUINAS AGRÍCOLAS LTDA	49
3.1 - POPULAÇÃO E AMOSTRAGEM.....	50
3.2 - COLETA DE DADOS	50
3.3 – CENTRAL MÁQUINAS – ASPECTOS HISTÓRICOS	51
3.4 – RESULTADO E ANÁLISE DA PESQUISA.....	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS	59
APÊNDICE	60

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa apresenta como objeto de estudo a responsabilidade do empregado na utilização dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI, no âmbito da Segurança do Trabalho, com um Estudo de Caso na empresa Central Máquinas Agrícolas Ltda.

O Equipamento Proteção Individual - EPI, segundo a Norma reguladora - NR-6/78 (2004) é “todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde”.

Conforme normatização da Norma Reguladora - NR-6/78, é uma obrigação da empresa fornecer aos empregados, de forma gratuita, EPI adequado ao risco existente em determinado ambiente laboral. O equipamento deve ser oferecido aos empregados em perfeito estado de conservação e funcionamento, conforme prevê a própria norma. Fabricante e importador, empregado e empregador têm obrigações com relação a seu uso (BRASIL, NORMA REGULADORA Nº 6, 2004).

Contudo, cabe aos empregados utilizarem estes equipamentos para a finalidade ao qual se destinam, guardando e conservando estes equipamentos e comunicando o empregador quando houver alguma alteração que torne impróprio seu uso. Além disso, os empregados devem cumprir as determinações do empregador quanto ao uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (BRASIL, NORMA REGULADORA Nº 6, 2004).

Dentro deste contexto, o estudo apresenta como objetivo geral verificar como os empregados da Central Máquinas utilizam, mantêm e cuidam dos Equipamentos de Proteção Individual – EPIs que a empresa disponibiliza. Como objetivos específicos o estudo busca fazer uma descrição sobre a empresa Central Máquinas; verificar os Equipamentos de Proteção Individual disponibilizados pela empresa; avaliar a percepção dos funcionários sobre o uso, manutenção e cuidados obrigatórios com os Equipamentos de Proteção Individual e avaliar a percepção dos funcionários sobre a importância do Equipamento de Proteção Individual.

O estudo de justifica por ser o tema tão atual frente ao aumento dos riscos contra a saúde e segurança do trabalhador. Para Saliba (2004, p.19) a Segurança do Trabalho representa “[...] a ciência que atua na prevenção dos acidentes do trabalho decorrentes dos fatores de riscos operacionais”.

Na atualidade, a preservação da saúde do trabalhador é um critério muito importante para sua qualidade de vida no trabalho (saúde não é apenas ausência de doenças, mas também o completo bem - estar biológico, psicológico e social). Esta definição foi adotada pela Organização Mundial de Saúde no ano de 1986 (SALIBA, 2004).

No entanto, assim como a empresa tem a obrigatoriedade de oferecer ao trabalhador todos os equipamentos individuais e coletivos para a execução segura das atividades laborais, também os funcionários têm o dever de manter e cuidar destes equipamentos, evitando, assim, que a empresa tenha custos exacerbados com equipamentos de segurança.

Como justificativa pessoal, tem-se que a pesquisadora trabalha em uma empresa onde a legislação é respeitada integralmente, pois fornece Equipamentos de Proteção Individual aos funcionários que dele necessitam, e por isso, pretende investigar se os funcionários estão cuidando, zelando e utilizando os EPIs de forma adequada, como determina a lei.

O estudo tem como base metodológica a pesquisa bibliográfica, com análise qualitativa, complementada por um Estudo de Caso, com aplicação de questionários aos funcionários da Central Máquinas Agrícolas, visando analisar a conscientização dos mesmos quanto ao uso e manutenção dos EPIs no ambiente de trabalho.

CAPÍTULO 1 - O ESTUDO DA ADMINISTRAÇÃO E A GESTÃO DE PESSOAS

A administração, apesar de sofrer evolução constante, nunca se afasta de seu objetivo principal, que é, segundo Sandroni (2003, p.14) representar “um conjunto de princípios, normas e funções cuja finalidade é ordenar os fatores de produção de modo a aumentar sua eficiência”. Assim, pode-se dizer que administrar é fazer o melhor para obter o mais amplo resultado.

Desde o Século XIX, a administração vem se desenvolvendo conforme os desafios e problemas enfrentados pelas organizações empresariais, sobretudo após a Revolução Industrial. Sobre a evolução no mundo empresarial descreve Sandroni (2003, p.14):

A mecanização, a automação, a produção e o consumo em massa forçaram as empresas a crescer extraordinariamente, de forma tal que os padrões tradicionais de direção e controle se tornaram inadequadas. A posição do capitão de indústria, do empresário tradicional que tudo controlava pessoalmente, foi seriamente abalada e começaram a aparecer especialistas em administração.

A evolução tecnológica, sobretudo a partir do Século XX, despertou a preocupação das teorias da Administração em elaborar um conjunto de conhecimentos sistematizados sobre as tarefas administrativas. Surgiram, assim, os grandes pensadores da administração, cujas teorias são até hoje estudadas em todo o mundo.

Quanto à evolução do estudo da Administração, mesmo existindo evidências de estudos nesse campo em séculos anteriores, foi somente a partir do Século XX que as transformações organizacionais passaram a exigir da ciência administrativa respostas mais efetivas aos problemas surgidos no âmbito empresarial.

Conforme Bowditch e Buono (2002, p.13-14), o ambiente organizacional se modificou amplamente no final do Século XIX, quando acontecimentos econômicos, tecnológicos e sociais modificaram o mundo até então conhecido. Estas transformações marcaram o início das novas teorias da Administração.

O surgimento da automação, com a Revolução Industrial, originou a produção em massa e a mecanização das atividades produtivas, o que trouxe grandes transformações ao mundo capitalista.

A Administração Científica originou-se dessas modificações ocorridas no mundo capitalista após as inúmeras mudanças desse período, início do Século XX. Na percepção de Wagner III e Hollenbeck (2003, p.13), os princípios da administração desenvolvidos por Taylor¹ demonstravam forte preocupação com o fator aumento da eficiência.

Para implantar esses princípios, as teorias desenvolvidas por Taylor abrangiam a aprendizagem de técnicas de produção por parte dos trabalhadores, que deveriam ser recompensados ou punidos como incentivo para a adoção dessas novas técnicas.

Essa teoria da Administração demonstrava preocupação com os elementos produtividade x salário, ou seja, maiores níveis de produção representavam maiores rendimentos para os empregados que, para isso, deveriam realizar tarefas padronizadas e especializadas de forma eficiente, assim como robôs. Era a padronização do homem, como se fosse uma máquina.

Conforme Cooper e Argyris (2003, p.35), “Taylor preocupou-se com os controles coletivos de níveis de resultados exercidos por trabalhadores qualificados e reforçados por rigorosas normas sociais”.

Segundo Bowditch e Buono (2002, p. 9), os principais focos da Administração Científica eram:

1. Desenvolver a melhor forma de se executar cada tarefa.
2. Escolher o melhor indivíduo para fazê-lo.
3. Assegurar que o trabalho seja executado da maneira indicada, através de treinamento e do aumento da remuneração para os trabalhadores que seguirem os procedimentos corretos.
4. Dividir a carga de trabalho entre os empregados, de modo que atividades como planejamento, organização e controle sejam as responsabilidades principais dos gerentes, e não dos operários.

Para a Administração Científica, o importante é desenvolver formas eficientes de executar as tarefas, selecionando os indivíduos mais adequados para a função. O

¹ Frederick W. Taylor (1856-1915). Engenheiro norte-americano é considerado o pai da Administração Científica. Este título tem sido aceito não só por seus compatriotas, mas por todo o mundo. (SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. São Paulo: Best Seller, 2003).

intuito é desenvolver métodos científicos que determinem a melhor maneira de executar cada tarefa.

A Administração Científica de Taylor preocupava-se, até então, em aumentar os padrões de produtividade e os procedimentos necessários para tal, sem nenhuma preocupação com o comportamento humano nesse processo.

Simultaneamente a esse período em que Taylor desenvolvia os princípios da Administração Científica, havia outro grupo pesquisando sobre a Administração. Conforme Wagner III e Hollenbeck (2003, p.11), ao contrário do foco dado pela “administração científica na redução de custos das atividades produtivas, o foco dessa segunda abordagem estava voltado para o aumento da eficiência dos procedimentos gerenciais”. Era a Escola Clássica da Administração.

A teoria da administração liderada por Henri Fayol² abordava elementos diferentes das teorias de Taylor, pois se preocupava com os procedimentos gerenciais e não apenas com redução dos custos no processo produtivo.

Nas teorias de Fayol, a preocupação era desenvolver mecanismos para aumentar a eficiência da empresa, com atenção máxima na estrutura organizacional. Morgan (2009, p.27) afirma que a Administração Clássica de Fayol estava interessada em problemas práticos de administração e buscava “sistematizar as suas experiências a respeito das organizações de sucesso para que fossem seguidas por outros”.

Apesar das teorias de Fayol e Taylor dominarem o ambiente empresarial nas primeiras décadas do Século XX, algumas questões começaram a ser questionadas por diversos críticos, pois essas teorias não se mostravam completamente eficientes.

Conforme Bowditch e Buono (2002, p.10), “o reconhecimento de que os trabalhadores tinham necessidades sociais trouxe um novo conjunto de hipóteses sobre a natureza humana”.

A partir desses estudos, estimulou-se o debate sobre a importância da satisfação humana e do desenvolvimento pessoal no trabalho, iniciando-se a abordagem das relações humanas na administração.

² Henri Fayol (1841-1925) desenvolveu seus princípios da administração no início do século XX, quando trabalhava como presidente de uma empresa francesa de mineração e metalurgia (SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. São Paulo: Best Seller, 2003).

Conforme Wagner III e Hollenbeck (2003, p.15), a abordagem das relações humanas no pensamento gerencial “nasceu a partir desta época (a partir de 1920), desviando a atenção da melhoria da eficiência e voltando-se para o aumento do crescimento, desenvolvimento e satisfação do funcionário”.

Cabe salientar que estudos mais efetivos sobre a administração humanística somente ganharam projeção a partir da crise de 1929³, quando as organizações começaram a considerar o ser humano como parte das organizações e perceberam que as teorias vigentes precisavam de reformulação.

O desenvolvimento pessoal dos trabalhadores no ambiente de trabalho começou a ser percebido, sem, no entanto, haver ainda grandes preocupações por parte das organizações.

Um grupo de estudiosos passou a pesquisar sobre os efeitos psicológicos, sociais e emocionais dos empregados, assim como a interação nos ambiente de trabalho, indo além das pesquisas que até então somente se preocupavam com os aspectos técnicos do trabalho.

O indivíduo passou a ser “observado” como parte integrante da organização, e não como uma máquina que poderia ser substituída a qualquer momento.

1.1 A GESTÃO DE PESSOAS

Como visto anteriormente, as teorias da administração desenvolvidas nas primeiras décadas do Século XX não respondiam mais às exigências do mundo globalizado e as máquinas e equipamentos não eram mais vistos como os únicos elementos da eficiência organizacional.

³ Período da grande depressão nos EUA, maior crise econômica mundial, entre os anos de 1929 e 1933. Atingiu em primeiro lugar e mais profundamente, a economia norte-americana, espalhando-se em seguida para a Europa e os países da África, Ásia e América latina. A crise iniciou-se no âmbito do sistema financeiro na chamada quinta-feira Negra (24/10/1929), que a história registra como sendo o primeiro dia de pânico na Bolsa de Nova York (SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. São Paulo: Best Seller, 2003).

Para Chiavenato (1999, p.04), “o contexto da Gestão de Pessoas é formado por pessoas e organizações”. Isto implica dizer que a teoria da gestão de pessoas vincula o desenvolvimento das organizações às pessoas que a compõe, assim como as pessoas também se desenvolvem dentro do ambiente onde passam a maior parte de suas vidas: a organização.

Pessoas e organizações se completam e aprendem juntas, ambas crescem e se desenvolvem frente ao dinamismo do mercado e do mundo globalizado.

Sobre a gestão de pessoas diz ainda Chiavenato (1999, p. 4):

Separar trabalho da existência das pessoas é muito difícil, quase impossível, em face da importância e impacto que nelas provoca. Assim, as pessoas dependem das organizações onde trabalham para atingir os seus objetivos pessoais e individuais. Crescer na vida e ser bem-sucedido quase sempre significa crescer dentro das organizações. De outro lado, as organizações dependem direta e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir seus bens e serviços, atender seus clientes, competir nos mercados e atingir seus objetivos globais e estratégicos.

Na atualidade, pessoas e organizações se completam mutuamente com a intenção de atingir seus objetivos e alcançar o sucesso desejado.

Então essa é a nova visão, de que não só as pessoas precisam da empresa, como também a organização depende irremediavelmente das pessoas que a compõe.

Atualmente, muito tem se transformado a visão das organizações sobre o seu capital humano. Conforme Chiavenato (1999, p.6),

Todo processo produtivo somente se realiza com a participação conjunta de diversos parceiros, cada qual contribuindo com alguns recursos. Os fornecedores contribuem com matérias-primas, insumos básicos, serviços e tecnologias. Os acionistas e investidores contribuem com capital e investimentos que permitem aporte financeiro para a aquisição de recursos. Os empregados contribuem com seus conhecimentos, capacidades e habilidades, proporcionando decisões e ações que dinamizam a organização. Os clientes e consumidores contribuem para a organização, adquirindo seus bens ou serviços colocados no mercado.

A administração do Século XXI traz em seu bojo o dever de desenvolver práticas e políticas que melhorem a vivência das pessoas dentro das organizações, pois somente assim, ambos sairão ganhando (tanto pessoas como organizações).

Através da vinculação das teorias da administração as outras correntes teóricas, tais como, a psicologia cognitiva e outras ciências que tratam de seres humanos (até mesmo a Segurança do Trabalho) as teorias do comportamento organizacional, entre outras, busca-se melhorar a satisfação das pessoas dentro do seu ambiente de trabalho, além de encontrar formas de mantê-las motivadas e felizes. A qualidade de vida no trabalho é hoje importante assunto no âmbito do comportamento organizacional, pois o ser humano é hoje o maior patrimônio de uma organização.

O desenvolvimento da Segurança do Trabalho demonstra a preocupação das organizações com a saúde e qualidade de vida do trabalhador. A Administração, por meio das normas de Segurança do Trabalho, contribui para a melhoria do ambiente de trabalho e para a saúde do trabalhador.

Assim sendo, a atividade de higiene e segurança do trabalho, no contexto da gestão de pessoas, conforme afirmam Carvalho e Nascimento (1998, p. 296), contribui com a proteção da saúde física e mental do trabalhador, visando resguardá-lo dos riscos de saúde vinculados ao exercício das suas funções ocupacionais e com o ambiente físico onde este trabalho é executado.

CAPÍTULO 2 - A SEGURANÇA DO TRABALHO

2.1 – CONTEXTO EVOLUTIVO

A segurança do Trabalho somente passou a ser reconhecida após a Revolução Industrial no Século XVIII, e poucas notícias se têm sobre preocupações com o trabalho antes desse período, mesmo porque o trabalho anterior a essa época era predominantemente escravo e manual.

No entender de Marano (1996, p. 32), existem poucos relatos sobre a medicina do trabalho, sendo que o “aspecto médico do trabalho antes do Século XVII remontam até a Roma Antiga, nas observações de Hipócrates, quanto ao saturnismo⁴, e Plínio, ao descrever as enfermidades dos mineradores de chumbo e mercúrio”. Nesse período, existiam evidências ainda de doenças dos trabalhadores devido ao enxofre, ou ainda de enfermidades dos mineradores de ouro.

Marano (1996, p. 32) afirma que são encontradas evidências da segurança laboral em estudos realizados em 1473, na obra de Ellenborg, que propõe medidas preventivas contra a intoxicação por mercúrio e chumbo.

Além disso, um pouco mais tarde, em 1556, Georg Bauer, também conhecido como Georgius Agrícola, em sua obra “*De Re Metallica*”, trata dos acidentes do trabalho nas minas de ouro e prata, indicando tratamento e prevenção para as doenças dos olhos, dos pulmões e da juntas (OLIVEIRA, 2002, p.59).

Entretanto, somente com a publicação da obra de Bernardino Ramazzini, intitulada “*De Morbis Artificum Diatriba*”, no ano de 1700, é que surgem, nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira, “o marco de maior evidência histórica com relação à saúde dos Trabalhadores” (OLIVEIRA, 2002, p. 59). Nessa obra, vários grupos de trabalhadores, de diversas profissões, foram pesquisados e, a partir desse estudo, ocorreu a descrição

⁴ Envenenamento agudo ou crônico produzido pelo chumbo ou por algum de seus compostos. (SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. São Paulo: Best Seller, 2003).

das atividades desenvolvidas e medidas de prevenção e tratamento das doenças laborais encontradas.

No ano de 1788, segundo Marano (1996, p.32), surgem as primeiras idéias da medicina social, com o conseqüente estudo de Percival Pott⁵ sobre câncer profissional.

Todavia, foi com o surgimento da máquina a vapor, no final do Século XVIII, na Inglaterra, que os trabalhadores passaram a ser operadores de máquinas e se agrupar para a realização do trabalho de “produção em série”, aumentando, assim, efetivamente os riscos de acidentes de trabalho e a ocorrência de doenças ocupacionais (SALIBA, 2004, p.16).

O surgimento da automação com a Revolução Industrial originou a produção em massa e a mecanização das atividades produtivas, o que trouxe grandes transformações ao ambiente de trabalho.

Em uma busca de produção cada vez mais acentuada, os operários são colocados a realizar tarefas cada vez mais repetitivas, e perdem a noção do todo produtivo. Assim, somente sabem o que fazem e, muitas vezes, não sabem nem para que fazem determinada atividade.

Ainda segundo Dejours (1992, p. 40), esse processo:

[...] apaga as iniciativas espontâneas, porque ela quebra as responsabilidades e o saber, porque ela anula as defesas coletivas, a individualização conduz, paradoxalmente, a uma diferenciação do sofrimento de um trabalhador e de outro.

Com efeito, a Revolução Industrial, utilizando o modo de produção em série, por meio do qual os trabalhadores laboravam em excessivas jornadas de trabalho que chegavam a 16 horas, modificou a forma do trabalho até então desenvolvido, e, como afirma Saliba (2004, p. 17), demonstrou drasticamente “a fragilidade do homem na competição com a máquina”.

⁵ Percival Pott (6 de Janeiro de 1714 - 22 de Dezembro de 1788). Nascido em *Threadneedle Street*, Londres, Pott era um cirurgião, foi um dos fundadores da ortopedia e foi um dos primeiros cientistas a demonstrar que o câncer pode ser causado por carcinogênicos do meio ambiente. (SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. São Paulo: Best Seller, 2003).

Os trabalhadores sujeitos a essa forma de trabalho, chamados de proletariado, principalmente na Inglaterra e na Alemanha, cada vez mais se viam sucumbindo diante da necessidade de trabalho em troca de um pequeno sustento seu e de sua família.

A consequência desse novo ambiente de trabalho surgido com a Revolução Industrial foi a incidência de inúmeros casos de mutilação e mortes durante as atividades laborais da época. Este fato resultou na falta de mão-de-obra masculina, o que levou mulheres e crianças para as fábricas, contribuindo, assim, para o aumento elevado das adversidades oriundas do trabalho sem qualquer controle preventivo (MARANO, 1996, p. 32).

Dentro desse contexto, o Estado se viu obrigado a intervir nas relações de trabalho, sendo a Inglaterra o primeiro país a promulgar uma legislação de proteção ao trabalhador.

Essa legislação, denominada de Lei Moral e da Saúde dos Menores (1802), proibiu o trabalho noturno de menores nas fábricas inglesas e limitava a jornada de trabalho em 12 horas por dia e 69 horas por semana. Além disso, obrigava as fábricas a instalarem sistemas de ventilação e a manterem limpas as paredes (SALIBA, 2004, p.17).

Mendes e Dias (1991, p.344) relatam que em meados do Século XIX um proprietário de uma fábrica têxtil inglesa, preocupado com o fato de seus operários não possuírem nenhum cuidado médico, procurou seu médico particular, Dr. Robert Baker, e pediu orientações sobre a falta de assistência médica de seus funcionários e como poderia resolver essa situação. Baker então respondeu:

Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público. Deixe-o visitar a fábrica, sala por sala, sempre que existam pessoas trabalhando, de maneira que ele possa verificar o efeito do trabalho sobre as pessoas. E se ele verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer: meu médico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários; se algum deles vier a sofrer qualquer alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado (MENDES E DIAS, 1991, p. 344).

Diante dessas orientações, o proprietário da fábrica têxtil contratou Baker para trabalhar como médico do trabalho junto aos seus funcionários, surgindo, assim, o

primeiro serviço de medicina do trabalho no ano de 1830 (MENDES E DIAS, 1991, p.344).

Em 1833, quando o Parlamento Inglês criou a “lei das fábricas”, após os estudos e orientações de Robert Baker na área da segurança e medicina do trabalho, é que surgiu a primeira legislação realmente eficaz na proteção dos trabalhadores (MARANO, 1996, p. 33).

No mesmo período, a Alemanha criou as primeiras leis regulamentadoras do acidente de trabalho, que logo foram estendidas por toda a Europa (SALIBA, 2004). O quadro 1 a seguir revela a evolução da segurança e medicina do trabalho no Século XX.

1919	A preocupação por prover serviços médicos aos trabalhadores começa a se refletir no cenário internacional também na agenda da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
1953	Através da Recomendação 97 sobre a "Proteção da Saúde dos Trabalhadores", a Conferência Internacional do Trabalho instava aos Estados Membros da OIT que fomentassem a formação de médicos do trabalho qualificados e o estudo da organização de "Serviços de Medicina do Trabalho.
1954	A OIT convocou um grupo de especialistas para estudar as diretrizes gerais da organização de "Serviços Médicos do Trabalho.
1958	O Conselho de Administração da OIT, ao inscrever o tema na ordem-do-dia da Conferência Internacional do Trabalho de 1958, substituiu a denominação "Serviços Médicos do Trabalho" por "Serviços de Medicina do Trabalho.
1959	A experiência dos países industrializados transformou-se na Recomendação 112, sobre "Serviços de Medicina do Trabalho", aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho.
1974	A OIT realiza a Conferência Internacional do Trabalho.
1975	A Conferência traz um memorial intitulado “Por um trabalho mais humano”, que deu origem ao Programa Internacional de Melhoramento das Condições e do Meio Ambiente de Trabalho.
1985	A OIT adota a Convenção nº 161 e a Recomendação nº 171, que se refere aos Serviços de Saúde do Trabalho. A partir de então, os Serviços de Medicina do Trabalho passam a se chamar de Serviços de Saúde do Trabalho.

Quadro 1 – Evolução da Segurança e Medicina do Trabalho no mundo

Fonte: Adaptado de Mendes e Dias (1991, p. 344).

A partir da Recomendação nº 112, estabeleceu-se a Organização e os Objetivos dos Serviços Médicos de Empresas (MARANO, 1996, p.33). Trata-se do primeiro

documento internacional a descrever os princípios e condições das atividades da medicina laboral.

A referida Recomendação 112 foi adotada como obrigatoriedade em 25 países, inclusive a legislação brasileira é baseada nessa recomendação e serviu como exemplo e inspiração para vários outros países, por iniciativa das próprias empresas ou reivindicações dos sindicatos de trabalhadores, passaram a ser efetivadas medidas na área de serviços de Medicina do Trabalho nas indústrias (MENDES E DIAS, 1991, p.344; MARANO, 1996, p.33).

Conforme destacam Mendes e Dias, a Recomendação nº 112, ao tratar da expressão “serviço de medicina do trabalho”, propõe um serviço organizado no ambiente de trabalho, destinado a:

Assegurar a proteção dos trabalhadores contra todo o risco que prejudique a sua saúde e que possa resultar de seu trabalho ou das condições em que este se efetue; contribuir à adaptação física e mental dos trabalhadores, em particular pela adequação do trabalho e pela sua colocação em lugares de trabalho correspondentes às suas aptidões; contribuir ao estabelecimento e manutenção do nível mais elevado possível do bem-estar físico e mental dos trabalhadores (MENDES E DIAS, 1991, p.344).

Todavia, apesar da nova visão da segurança e medicina do trabalho, trazida pela OIT, os progressos legislativos não eram suficientes para melhorar de fato as condições de trabalho. Assim, a OIT, em 1974, na sua Conferência Internacional do Trabalho, solicita que “o trabalho e seu meio ambiente deveriam entender-se como um problema global” (MARANO, 1996, p. 33).

Mas é a partir de 1985, da Reconvenção 171 que a Medicina do trabalho passa a ser apenas uma disciplina da matéria multidisciplinar que se trata o conceito de segurança e saúde do trabalhador. Nesse sentido afirma Marano (1996, p. 34) “que a proteção da saúde do trabalhador depende da aplicação de conhecimentos de todas as áreas que direta ou indiretamente possam colaborar com o bem estar do trabalhador”.

Desde sua criação, a OIT passou a aprovar Convenções e Recomendações, com a finalidade de proporcionar dignidade, higiene, saúde e prevenção contra toda e qualquer enfermidade e acidente decorrentes da prática laboral (MARTINS, 2008).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes. Todavia, somente em 1950, através de um Comitê Misto com a Organização Mundial da Saúde – OMS, são definidos os objetivos da Medicina do Trabalho, fundados na realização, em nível internacional, de atividades que busquem a melhoria das condições sociais de vida dos trabalhadores e das condições de trabalho, empenhados principalmente com a proteção, prevenção segurança e recuperação da saúde do trabalhador (ROBOREDO, 2006, p.12).

O Brasil, por sua vez, ratificou as seguintes Convenções da OIT, listadas no quadro a seguir:

Convenção Nº 184	Segurança e Saúde na Agricultura
Convenção Nº 176	Segurança e Saúde nas Minas
Convenção Nº 174	Prevenção de Acidentes Industriais Maiores
Convenção Nº 170	Produtos Químicos
Convenção Nº 162	Asbesto / Amianto
Convenção Nº 161	Serviços de Saúde no Trabalho
Convenção Nº 155	Segurança e Saúde dos Trabalhadores
Convenção Nº 152	Segurança e Higiene (Trabalho Portuário)
Convenção Nº 148	Meio Ambiente de Trabalho (contam.do ar, ruído e vibrações)
Convenção Nº 139	Câncer Profissional
Convenção Nº 136	Benzenos
Convenção Nº 127	Peso Máximo
Convenção Nº 124	Exame Médico dos Menores (Trabalho Subterrâneo)
Convenção Nº 120	Higiene (Comércio e Escritórios)
Convenção Nº 115	Proteção Contra Radiações Ionizantes
Convenção Nº 113	Exame Médico dos Pescadores
Convenção Nº 103	Proteção da Maternidade
Convenção Nº 88	Concernente à Organização do Serviço de Emprego
Convenção Nº 81	Fiscalização do Trabalho
Convenção Nº 45	Trabalho Subterrâneo
Convenção Nº 42	Doenças Profissionais
Convenção Nº 16	Trabalho Marítimo - Exame Médico dos Menores
Convenção Nº 12	Agricultura - Indenização por acidentes de trabalho

Quadro 2 – Convenções da OIT Ratificadas pelo Brasil

Fonte: Relação de Convenções ratificadas pelo Brasil (MTE, 2010).

Atualmente, a preocupação com a saúde e segurança do trabalhador toma aspectos e relevância mundiais, fazendo com que se dê maior importância a esse tema.

2.2 - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: CONCEITO

Discorrendo sobre a antiga redação trazida pela Consolidação das Leis do Trabalho ao Capítulo que tratava da Higiene e Segurança do Trabalho⁶, Sergio Pinto Martins, trata que “o vocábulo medicina é mais abrangente, pois evidencia não só o aspecto saúde, mas também a cura das doenças e sua prevenção no trabalho” (MARTINS, 1998, p. 510).

Segundo Pereira Junior, “a saúde dos trabalhadores é um campo específico da área da Saúde Pública que procura atuar através de procedimentos próprios com a finalidade de promover e proteger a saúde das pessoas envolvidas no exercício do trabalho” (PEREIRA JÚNIOR, 1994, p. 19).

Na atualidade, tem-se a consciência de que o homem faz parte do sistema laboral e, por isso, deve haver um equilíbrio entre o ambiente de trabalho e o trabalhador.

Marano (1996, p. 34) tece sua opinião sobre o conceito de segurança e saúde do trabalhador:

[...] o atual conceito de que segurança e saúde do trabalhador deve ser compreendido como uma atividade multidisciplinar na qual a Medicina do Trabalho apresenta apenas um personagem nesse elenco de disciplinas. [...] ou seja, que para a proteção da saúde do trabalhador não basta somente a aplicação de conhecimentos da área da medicina ou da engenharia, mas sim, da conjugação de esforços desenvolvidos por uma equipe da qual deve participar além da medicina, a engenharia, a ergonomia, a higiene industrial, a assistência social e todas aquelas atividades que direta ou indiretamente colaboram e contribuem para o bem estar físico, psíquico e social do trabalhador.

Assim, tem-se que a Segurança e Medicina do Trabalho são disciplinas inerentes à Saúde do Trabalhador.

Nesse passo, Saliba (2004, p.19) lança o conceito de Segurança do Trabalho como sendo “[...] a ciência que atua na prevenção dos acidentes do trabalho decorrentes dos fatores de risco operacionais”.

⁶ Anteriormente o Capítulo V, do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho era tratado como “Segurança e Higiene do Trabalho”. Com a alteração trazida pela Lei nº 6.514/77, passou a se denominar “Segurança e Medicina do Trabalho”. (SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. São Paulo: Best Seller, 2003).

Nascimento (2001, p.384), por sua vez, ensina que:

A segurança do trabalho é o conjunto de medidas que versam sobre condições específicas de instalação do estabelecimento e de suas máquinas, visando à garantia do trabalhador contra a natural exposição aos riscos inerentes à prática da atividade profissional.

Pode-se dizer, então, que o termo medicina é mais amplo que o termo higiene, sendo, assim, mais adequado para indicar os fenômenos que ocorrem no ambiente laboral e sua relação com os indivíduos. O termo medicina alcança não só a cura de doenças, mas também a conservação da saúde e sua prevenção no trabalho.

A preservação da saúde do trabalhador é um critério muito importante para sua qualidade de vida no trabalho (saúde não é apenas ausência de doenças, mas também o completo bem estar biológico, psicológico e social). Esta definição foi adotada pela OMS (Organização Mundial de Saúde).

Afirma Cesarino Junior (apud Carrion e Carrion, 2006, p.171) que:

A medicina do trabalho compreende o estudo das formas de proteção à saúde do trabalhador enquanto no exercício do trabalho, indicando medidas preventivas [higiene do trabalho] e remediando os efeitos através da medicina do trabalho propriamente dita.

Assim, conclui-se que a Segurança e Medicina do Trabalho, tratada no Capítulo V [artigos 154 a 201], da Consolidação das Leis do Trabalho, tem como principal objetivo proporcionar aos trabalhadores condições de trabalho condizentes com a vida humana. Condições essas, que não agridam a saúde dos trabalhadores, que lhes proporcionem segurança na realização de suas atividades. E que, além de tudo, trabalhem na prevenção de enfermidades e acidentes.

2.3 - FUNDAMENTOS LEGAIS DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Quanto à natureza jurídica da Segurança e Medicina do Trabalho, pode-se dizer que está inserida no ramo do direito público, com vistas à saúde ocupacional.

Moraes e Moraes Filho afirmam que a saúde e a medicina do trabalho tomou tamanha proporção que seu estudo e preocupação são conseqüências e necessidades mundiais, atingem toda a sociedade global (MORAES; MORAES FILHO, 2000, p.499).

Sobre o tema, afirma Saad et.al:

Hoje, a segurança e a medicina do trabalho, como meios de proteção do homem no trabalho, na garupa do intervencionismo estatal, penetram cada vez mais nas cidadelas do direito da propriedade e da liberdade de trabalho, para exigir maior respeito, maior cuidado com saúde daqueles que movimentam as máquinas e dão vida às nossas empresas. Se o Direito do Trabalho é um dos meios mais eficazes usados pelo Estado moderno para aliviar tensões sociais e para valorizar o trabalho do homem, seu Capítulo reservado à segurança e medicina do trabalho é uma das mais significantes expressões desse intervencionismo oficial nas relações de Capital e do Trabalho. Como acontece em outros campos da vida social, é a figura do homem que, passo a passo, está se projetando sobre tudo e todos, em dimensão de grandeza cada vez maior (SAAD et.al, 2008, p. 198).

Nesse sentido, a proteção e preservação da saúde do trabalhador no ambiente de trabalho representam uma obrigação do Estado para com os trabalhadores, que são aqueles que movimentam todo o sistema capitalista.

Cabe frisar o entendimento de Oliveira (2002, p.43), relativo à natureza jurídica das normas que tratam da Segurança e Medicina do Trabalho, conforme se anota:

Na questão relativa à saúde e segurança do trabalhador todas as normas são cogentes ou de ordem pública, não dispondo as partes de liberdade alguma para ignorar ou disciplinar de forma diversa os preceitos estabelecidos, a não ser para ampliar a proteção mínima.

Essa garantia ao trabalhador está prevista de forma expressa na Constituição de 88, principalmente através do Capítulo II – Dos Direitos Sociais, trazendo a valorização do trabalho humano ao ordenamento jurídico, tutelando direitos até então não reconhecidos pela legislação brasileira.

No campo da Segurança e Medicina do Trabalho na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foram significativos os direitos trazidos aos trabalhadores e as obrigações governamentais e empresariais acerca do cuidado com a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Isso se verifica com a criação, por parte do constituinte, do adicional de penosidade e da proteção em face da automação, respectivamente nos incisos XXIII e XXVI, do artigo 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil. Apesar de que alguns direitos previstos ainda dependem de regulamentação, caso do adicional de penosidade e da proteção em face da automação, é evidente a pretensão protecionista ao trabalho humano empregada por estes dispositivos constitucionais (BRASIL, CRFB/88, p. 47).

Destacou ainda expressamente a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, inciso XXII, que são direitos dos trabalhadores, além de todos os demais, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, CRFB/88, p. 47).

Importante destacar também a garantia estampada no inciso XXVIII, do artigo 7º, referente ao “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (BRASIL, CRFB/88, p.47).

Com isso, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 redimensionou o *status* do Direito do Trabalho e a proteção ao trabalhador, dando-lhes aspecto social de caráter protetivo.

Na atualidade, a legislação da Segurança do Trabalho compõe-se de Normas Reguladoras, Normas Reguladoras Rurais e outras leis complementares em forma de Portarias e Decretos. O Brasil deve respeitar ainda as Convenções Internacionais da OIT – Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo país.

2.4 - A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.453/43, trata da Segurança e da Medicina do Trabalho em seu Capítulo V, artigos 154 a 223.

Como já citado anteriormente, o capítulo destinado à proteção ao trabalhador era denominado de Segurança e Higiene do Trabalho, contudo, com a entrada em vigor da

Lei nº 6.514/77, o Capítulo passa a denominar “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”.

Segundo entendimento de Martins (1998, p.510), “com a edição da Lei nº 6.514, de 22-12-77, passou-se a utilizar a denominação segurança e medicina do trabalho. “O uso da palavra higiene mostrava o enfoque que era feito apenas quanto à conservação da saúde do trabalhador”. Assim é que a Consolidação das Leis do Trabalho trata de todo o sistema protetivo do trabalhador nesse capítulo destinado à Segurança e Medicina do Trabalho.

Na visão de Moraes Filho e Moraes (2003, p.504), destacam o princípio constante na Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual, “o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho decorre de uma ação conjunta entre Governo e sociedade, visando reduzir os riscos à saúde do trabalhador”.

A Consolidação das Leis do Trabalho, nesse capítulo, trata com especificidade vários pontos relacionados à Segurança e a Medicina do Trabalho, conforme abaixo relacionado:

Disposições Gerais [artigos 154 a 159]; Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição [artigos 160 a 161]; Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas [artigos 162 a 165]; Do Equipamento de Proteção Individual [artigos 166 a 167]; Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho [artigos 168 a 169]; Das Edificações [artigos 170 a 174]; Da iluminação [artigo 175]; Do Conforto Térmico [artigos 176 a 178]; Das Instalações Elétricas [artigos 179 a 181]; Da Movimentação; Armazenagem e Manuseio de Materiais [artigos 182 a 183]; Das Máquinas e Equipamentos [artigos 184 a 186]; Das Caldeiras; Fornos e Recipientes sob Pressão [artigos 187 a 188]; Das Atividades Insalubres ou Perigosas [artigos 189 a 197]; Da Prevenção da Fadiga [artigos 198 a 199]; Das Outras Medidas Especiais de Proteção [artigo 200]; Das Penalidades [artigos 201 a 223] (BRASIL, CLT, 1943, p.750-753).

Como se percebe na citação anterior, os artigos 166 e 167 da CLT tratam do uso do equipamento individual – EPI, foco desta pesquisa.

Assim sendo, mesmo antes da Constituição Federal de 1988, a CLT já tratava da matéria referente à Segurança e Medicina do Trabalho. Esta norma foi amplamente recepcionada pela constituição vigente, que prevê, como já visto, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. A Constituição e a CLT atuam juntas no sentido de valorizar e proteger o trabalho

humano, e, por meio de instrumentos jurídicos, visam preservar a saúde do trabalhador em todas as suas faces (física, mental, social).

Cabe destacar ainda que a Lei nº 6.514/77, que deu nova redação à Consolidação das Leis do Trabalho, também deferiu competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para regulamentar, fiscalizar e executar os assuntos tratados relacionados à Segurança e Medicina do Trabalho (MARANO, 1996, p. 35).

2.5 - A COMPETÊNCIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

A Lei nº. 6.514/77, que deu nova redação à Consolidação das Leis do Trabalho, também deferiu competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para regulamentar, fiscalizar e executar os assuntos relacionados à Segurança e Medicina do Trabalho (MARANO, 1996, p. 35).

Especificamente quanto à regulamentação complementar da Segurança e Medicina do Trabalho, essa competência se encontra estampada em vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho.

O artigo 200 e seus incisos atribuem competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para “estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho” (BRASIL, CLT, 1943, p.753).

Nesse caso, trata-se de delegação de competência legislativa por parte do Poder Legislativo ao Poder Executivo. Saad, Saad e Castello Branco, explicam essa situação:

O legislador estabelece os princípios gerais, como se fossem normas balizadoras do poder regulamentar, mas deixando grande campo para o exercício dessa faculdade pelo Executivo ou, melhor falando, pelo Ministério do Trabalho. Não vemos nisso qualquer ofensa ao postulado constitucional que veda a delegação de poderes ou àquele outro que assegura a tripartição de poderes em que se assenta nosso regime político. É que a ação do Executivo se desenvolve dentro das balizas pré-traçadas pelo Legislativo (SAAD; SAAD; CASTELLO BRANCO, 2008, p. 271).

Moraes Filho e Moraes, citando Mozart Victor Russomano, também acompanham esse entendimento, destacando que:

A lei, em matéria de higiene, medicina e segurança do trabalho, deve estabelecer apenas as linhas gerais. A experiência brasileira prova, como, pelo rápido desenvolvimento industrial e tecnológico, alteram-se, em pequeno espaço de tempo, as medidas recomendadas e aplicáveis nesse terreno. É preferível, por isso, partindo de um conjunto orgânico, básico e mínimo de normas expressas, confiar ao regulamentador, no caso a autoridade administrativa, a discriminação das providências e determinações que se tornem necessárias (MORAES FILHO E MORAES, 2000, p. 506).

Ou seja, ao Ministério do Trabalho e do Emprego não cabe somente a fiscalização e execução de medidas voltadas à Segurança e Medicina do Trabalho, mas também, primordialmente, a elaboração de normas regulamentadoras.

O Ministério do Trabalho e Emprego, para fazer uso de sua competência, utiliza-se de instrumentos normativos, editados por seus órgãos internos, consistentes nas Portarias, Instruções Normativas, Notas Técnicas, Ordens de Serviço e Normas Regulamentadoras (MTE, 2010, p.1).

2.6 - O EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

O Equipamento de Proteção Individual – EPI, segundo o Guia Trabalhista (2010, p.1), é “todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde”.

Conforme normatização da Norma Reguladora - NR-6, é uma obrigação da empresa fornecer aos empregados, de forma gratuita, EPI adequado ao risco existente em determinado ambiente laboral. O equipamento deve ser oferecido aos empregados em perfeito estado de conservação e funcionamento, conforme prevê a própria norma. Fabricante e importador, empregado e empregador têm obrigações com relação a seu uso (BRASIL, NR-6, 2004, p. 13).

Os principais Equipamentos de Proteção Individual estão descritos a seguir:

FINALIDADE	RISCO	EPI INDICADO
Proteção para crânio	Impactos, perfurações, choque elétrico, cabelos arrancados.	Capacete de segurança.
Proteção visual e facial	Impactos de partículas sólidas quentes ou frias, de substâncias nocivas (poeiras, líquidos, vapores e gases irritantes), de radiações (infravermelho, ultravioleta e calor).	Óculos de segurança (para soldadores, torneiros, esmeriladores, operadores de politriz e outros). Protetores faciais (contra a ação de borrifos, impacto e calor radiante). Máscaras e escudos para soldadores.
Proteção respiratória	Deficiência de oxigênio, contaminantes tóxicos (gasosos e partículas).	Respiradores com filtro mecânico (oferecem proteção contra partículas suspensas no ar, incluindo poeiras, neblinas, vapores metálicos e fumos). Respiradores com filtros químicos (dão proteção contra concentrações leves, até 0,2% por volume, de certos gases ácidos e alcalinos, de vapores orgânicos e vapores de mercúrio). Respiradores com filtros combinados (são usados em trabalhos tais como pintura a pistola e aplicação de inseticidas). Equipamentos de provisão de ar (ou linhas de ar). Equipamentos portáteis autônomos (de oxigênio e de ar comprimido).
Proteção auricular	O ruído é um elemento de ataque individual que se acumula, produzindo efeitos psicológicos e, posteriormente, fisiológicos, na sua maioria irreversíveis. Por isso, quando a intensidade de ruído pode ser prejudicial, deve-se fazer o possível para eliminá-lo ou reduzi-lo por meio de um controle da fonte ou do meio. Quando todos os métodos de controle falharem, o último dos recursos é dotar o indivíduo exposto de um equipamento de proteção auricular.	Protetores de inserção, que podem ser: descartáveis ou não-descartáveis (ambos moldados ou moldáveis). Protetores externos (circum-auriculares), também conhecidos como orelheiras ou tipo-concha.
Proteção de tronco	Projeção de partículas; golpes ligeiros; calor radiante, chamas; respingos de ácidos, abrasão; substâncias que penetram na pele, umidade excessiva.	Aventais de couro - Vaqueta e Raspa (para trabalhos de soldagem elétrica, oxiacetilênica e corte a quente, e, também são indicados para o manuseio de chapas com rebarbas). Aventais de PVC (para trabalhos pesados, onde haja manuseio de peças úmidas ou risco de respingos de produtos químicos). Aventais de amianto (para trabalhos onde o calor é excessivo). Jaquetas (para trabalhos de soldagem em particular, soldagens em altas temperaturas, trabalhos em fornos, combate a incêndios).

<p>Proteção de membros superiores</p>	<p>Golpes, cortes, abrasão, substâncias químicas, choque elétrico, radiações ionizantes.</p>	<p>Luvas de couro - Vaqueta e Raspa (para serviços gerais de fundição, cerâmicas e funilarias, usinagem mecânica, montagem de motores, usinagem a frio, manuseio de materiais quentes até 60°C, carga e descarga de materiais, manuseio e transporte de chapas).</p> <p>Luvas de borracha (para eletricitas e para trabalho com produtos químicos em geral, exceto solventes e óleos, serviços de galvanoplastia, serviços úmidos em geral).</p> <p>Luvas de neoprene (empregadas em serviços que envolvem uso de óleo, graxas, gorduras, solventes, petróleo e derivados, inspeções em tanques contendo ácidos, serviços de galvanoplastia).</p> <p>Luvas de PVC (para trabalhos com líquidos ou produtos químicos que exijam melhor aderência no manuseio, lavagem de peças em corrosivos, manuseio de ácidos, óleos e graxas/gorduras, serviços de galvanoplastia).</p> <p>Luvas de hexanol (empregadas em serviço com solventes, manuseio de peças molhadas - hexanol - corrugado, em serviços que envolvem uso do petróleo e derivados).</p> <p>Luvas de tecidos (de lona, de lona flanelada, de grafatex, de feltro, de lã, de amianto, de malha metálica).</p>
<p>Proteção dos membros inferiores</p>	<p>Cortes por superfícies cortantes e abrasivas, substâncias químicas, cinzas quentes, frio, gelo, perigos elétricos, impacto de objetos pesados, superfícies quentes, umidade.</p>	<p>Sapatos (com biqueira de aço; condutores; anti-fagulhas; isolantes; para fundição).</p> <p>Guarda-pés (são recomendados para trabalhos em fundições, forjas, fábricas de papel, serralherias, fábricas de gelo).</p> <p>Botas de borracha (e outros materiais similares).</p> <p>Perneiras (de raspa de couro, são usadas pelos soldadores e fundidores, sendo as mais longas, são utilizadas em trabalhos com produtos químicos, líquidos ou corrosivos).</p>
<p>Proteção coletiva</p>	<p>Equipamentos de proteção coletiva são aqueles que neutralizam a fonte do risco no lugar em que ele se manifesta, dispensando o trabalhador do uso de equipamento de proteção individual.</p>	<p>Os protetores dos pontos de operação em serras, em furadeiras, em prensas, os sistemas de isolamento de operações ruidosas, os exaustores de poeiras, vapores e gases nocivos, os</p>

		dispositivos de proteção em escadas, em corredores, em guindastes, em esteiras transportadoras são exemplos de proteções coletivas que devem ser mantidas nas condições que as técnicas de segurança estabelecem e que devem ser reparadas sempre que apresentarem uma deficiência qualquer.
--	--	--

Quadro 3 – Relação de Equipamentos de Proteção Individual
Fonte: Sato (2010)

O quadro 3 demonstra a relação dos principais equipamentos de segurança individual e quais são as finalidades de cada um. A proteção individual ao trabalhador faz parte da sua gama de direitos trabalhistas, mas, estes equipamentos devem ser utilizados e mantidos pelo trabalhador de forma adequada, pois sua má utilização está sujeita a penalidades trabalhistas e o trabalhador pode até ser demitido por justa causa por ato de indisciplina (Manual do EPI, 2011, p.1).

2.6.1 - Tipos de EPI

Segundo a Associação Nacional de Defesa Vegetal - ANDEF (2003, p.4), a saúde do trabalhador e sua qualidade de vida no trabalho estão intimamente ligados ao uso correto dos equipamentos de proteção individual – os EPIs. As recomendações hoje existentes para o uso de Equipamento de Proteção Individual podem ser consideradas “bastante genéricas e padronizadas, não considerando variáveis importantes como o tipo de equipamento utilizado na operação, os níveis reais de exposição e, até mesmo, as características ambientais e da cultura onde o produto será aplicado”.

Por isso, é necessário que a empresa avalie os riscos aos quais seus funcionários ficarão expostos durante a execução das suas funções e ofereça a eles os equipamentos de segurança individual mais adequados e apropriados na redução dos riscos próprios da atividade laboral ali desenvolvida.

As vias de exposição podem ser:

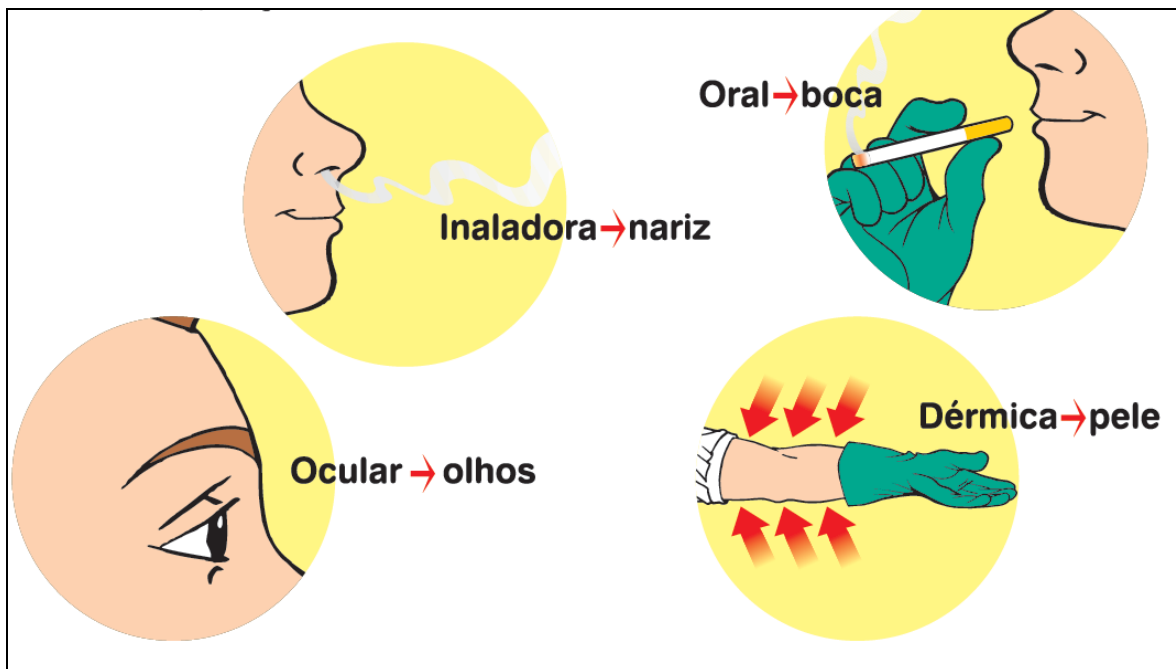


Figura 1 – vias de exposição aos produtos tóxicos
Fonte: Andef (2003, p.5)

“O uso do Equipamento de Proteção Individual é uma exigência da legislação trabalhista brasileira através de suas Normas Regulamentadoras. O não cumprimento poderá acarretar ações de responsabilidade cível e penal, além de multas aos infratores” (ANDEF, 2003, p.6).

A seguir estão listados os principais itens de EPI disponíveis no mercado, além de informações e descrições importantes para assegurar a sua identificação e o uso, conforme a Associação Nacional de Defesa Vegetal - Andef (2003, p.8-28):

Luvas



Figura 2 – Luvas de proteção individual do trabalhador
Fonte: Andef (2003, p.8)

As luvas representam um importante equipamento de proteção individual do trabalhador, pois protege as partes do corpo que estão em grande exposição ao risco: as mãos. Existem luvas de diversos tipos e devem ser adequadas aos produtos manuseados pelo trabalhador. Segundo a Associação Nacional de Defesa Vegetal - Andef (2003, p.8):

A luva deve ser impermeável ao produto químico. Produtos que contêm solventes orgânicos, como por exemplo os concentrados emulsionáveis, devem ser manipulados com luvas de BORRACHA NITRÍLICA ou NEOPRENE, pois

estes materiais são impermeáveis aos solventes orgânicos. Luvas de LÁTEX ou de PVC podem ser usadas para produtos sólidos ou formulações que não contenham solventes orgânicos.

Existem hoje no mercado vários tipos de luvas de proteção laboral, assim como vários tamanhos. O empregador deve oferecer aos funcionários o tamanho e a especificação adequada ao tipo de serviço executado.

Respiradores



Figura 3 –Respirador de proteção individual do trabalhador
Fonte: Andef (2003, p.9)

Os respiradores são também conhecidos como máscaras e possuem a principal finalidade de evitar a inalação de produtos tóxicos em forma de vapores orgânicos, névoas ou finas partículas tóxicas. Os respiradores podem ser descartáveis e os duráveis, cujos filtros podem ser repostos de tempos em tempos.

O armazenamento dos respiradores deve ser feito em local seco e limpo, preferencialmente dentro de um saco plástico.

Viseira Facial



Figura 4 - Viseira de proteção individual do trabalhador
Fonte: Andef (2003, p.10)

A viseira facial tem como principal objetivo a proteção dos olhos e do rosto contra respingos de produtos que possam causar dano à saúde ou dificultar a tarefa realizada. A viseira deve ser transparente e revestida com viés para evitar corte. A viseira não deve ficar em contato direto com o rosto do trabalhador, deve ser confortável e permitir o uso simultâneo do respirador, sempre que necessário (ANDEF, 2003, p.10). No entanto, cabe destacar que em algumas circunstâncias, a viseira facial não é suficiente, sendo indicado o uso de óculos de segurança para proteção dos olhos do

trabalhador. A substituição dos óculos pela viseira protege não somente os olhos do aplicador, mas também o rosto.

Óculos



Figura 5 – Óculos de proteção individual do trabalhador
Fonte: Webempilhadeiras (2011, Web)

Muitas vezes o trabalhador reclama que os óculos de proteção são desconfortáveis e incômodos. Além disso, o empregador, muitas vezes, não adquire o equipamento adequado (em geral visando reduzir o custo) para o tipo de função executada por seus funcionários.

Mas o uso dos óculos de segurança do trabalho é indispensável sempre que a função laboral assim exija (Principalmente aquelas que estão sujeitas a pó, faíscas, e ainda minúsculas partículas de metal, madeira ou plástico). Segundo o Webempilhadeiras (2011, p.1), nos EUA (...):

(...) A cada 100 acidentes de trabalho, 90 poderiam ser evitados se fossem usados equipamentos de segurança adequados, segundo dados da Sociedade Nacional de Prevenção da Cegueira dos Estados Unidos. A segurança ocular no ambiente de trabalho é foco de constante preocupação.

O uso dos óculos de segurança evita lesões e traumas oculares durante a execução de atividades funcionais. As principais lesões oculares que podem ocorrer durante a execução das tarefas laborais são:

Tipo de lesão ocular	Características
Penetrantes	Quando há perfuração em qualquer estrutura do globo ocular ou anexos, causados geralmente por objetos pontiagudos como facas, madeira, prego, vidro, projétil, estilhaços entre outros.
Contusos	Quando há uma compressão no sentido antero-posterior, empurrando o globo ocular contra as estruturas orbitárias, como acontece num soco, bolada, batida de carro e objetos rombudos. Neste caso são mais atingidas as estruturas internas do olho.
Fratura da órbita	É causada por um forte impacto que aumenta muito a pressão intra-orbitária, geralmente ocorre no assoalho da órbita ou da parede lateral interna, onde a estrutura óssea é mais frágil. O paciente apresenta diplopia (visão dupla), edema, equimose periorcular, enoftalmo e pode ter a face inferior anestesiada.

Quadro 4 – Lesões oculares
Fonte: Webempilhadeiras (2011, p.1, Web)

Conforme o quadro 5, a lesão pode ser penetrante, quando é causada por uma perfuração de objeto pontiagudo, pode ser contusa quando são atingidas as estruturas internas do olho ou ainda as lesões podem resultar em uma fratura da órbita, tipo de lesão mais grave que pode até afastar o trabalhador de suas funções laborais.

Boné árabe

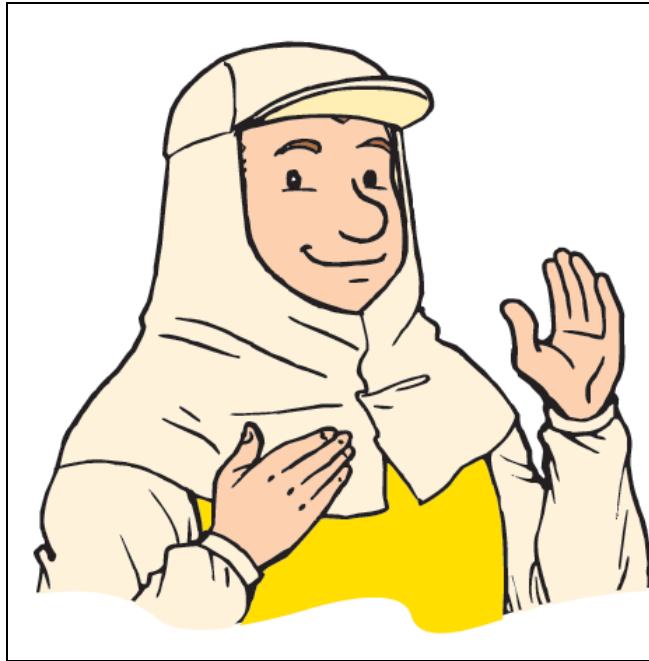


Figura 6 – Equipamentos de proteção individual do trabalhador
Fonte: Andef (2003, p.13)

Este equipamento de segurança individual é confeccionado em algodão, tendo como finalidade proteger o couro cabeludo e o pescoço de respingos e dos raios solares.

Capacete de proteção



Aba total



aba frontal

Figura 7 – Capacete de proteção do trabalhador
Fonte: Fundacentro (2011, p. 2).

O capacete de proteção serve para proteger a cabeça do trabalhador durante a execução das tarefas laborais contra agentes meteorológicos (quando o trabalho for a céu aberto) e trabalho em local confinado, impactos provenientes de queda ou projeção de objetos, queimaduras, choque elétrico e irradiação solar (Fundacentro, 2011, p. 2).

Protetor auditivo



Figura 8 – Protetor auditivo tipo concha
Fonte: Fundacentro (2011, p.4).

O protetor auditivo deve ser utilizado para proteção dos ouvidos dos trabalhadores nas atividades e nos locais que apresentem ruídos excessivos. Existem ainda os protetores auditivos de inserção.



Figura 9 – Protetor auditivo de inserção
Fonte: Fundacentro (2011, p.5).

Calçado de proteção tipo botina de couro



Figura 10 – Calçados de proteção individual
Fonte: Fundacentro (2011, p.11).

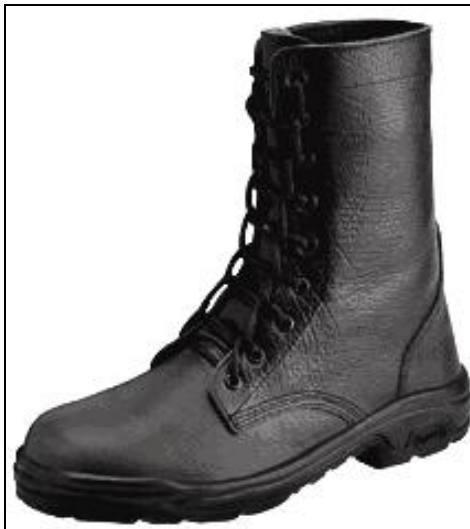


Figura 11 – Calçados de proteção individual cano longo
Fonte: Fundacentro (2011, p.11).

As botinas de couro devem ser utilizadas para proteção dos pés contra torção, escoriações, derrapagens e umidade. Ou seja, tem como principal finalidade a proteção dos pés do trabalhador.

Vestimentas de segurança



Figura 12 – Vestimentas de segurança do trabalhador
Fonte: Fundacentro (2011, p.14).

As vestimentas de segurança compostas pelo blusão e pela calça são fabricadas com tecidos impermeáveis e são utilizadas para proteção do corpo contra chuva, umidade e produto químico.

2.6.2 - O Cuidado do Trabalhador com o EPI

O capítulo V da CLT trata da segurança e da medicina do trabalho e em seus artigos 157 e 158 traz as obrigações dos empregadores e dos empregados em relação aos Equipamentos de Proteção Individual – EPIs. Segundo a CLT (1943, p.751):

Art. 157. Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158. Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
 - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
 - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Então, cabe ao empregador cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Isto implica dizer que o empregador tem o dever de fornecer os equipamentos de segurança e de fiscalizar a sua utilização e manutenção correta. Ao empregados, segundo a legislação trabalhista, cabe observar as normas de segurança, visando evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, constituindo ato faltoso por parte do empregado a recusa injustificada do uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Portanto, cabe aos empregados utilizarem estes equipamentos para a finalidade ao qual se destinam, guardando e conservando estes equipamentos e comunicando o empregador quando houver alguma alteração que torne impróprio seu uso. Além disso, os empregados devem cumprir as determinações do empregador quanto ao uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (BRASIL, NORMA REGULADORA Nº 6, 2004, p.1).

O funcionário que não usar e conservar o Equipamento de Proteção Individual de forma adequada está sujeito a penalidades trabalhistas e pode até ser demitido por justa causa (MANUAL DO EPI, 2010, p.7).

Além de usar os Equipamentos de Proteção Individual regularmente durante as atividades laborais, os empregados devem ter cuidados no uso e manutenção dos Equipamentos de Proteção Individual, conforme orientações do Fundacentro (2011, p.6-14) :

Luvas

Higienização

- Lavar com água e detergente neutro;
- Enxaguar com água;
- Secar ao ar livre e a sombra;
- Polvilhar, externa e internamente, com talco industrial (FUNDACENTRO, 2011, p.6).

Conservação

- Armazenar em bolsa apropriada, sem dobrar, enrugando ou comprimir;
- Armazenar em local protegido da umidade, ação direta de raios solares, produtos químicos, solventes, vapores e fumos.

ATENÇÃO: Antes do uso, realizar o teste de inflamento para avaliação visual da luva em busca de rasgos, furos, ressecamentos, etc. (FUNDACENTRO, 2011, p.6).

Botina de couro

Conservação e Higienização

- Armazenar em local limpo, livre de poeira e umidade;
- Se molhado, secar a sombra;
- Engraxar com pasta adequada para a conservação de couros (FUNDACENTRO, 2011, p.11).

Vestimentas de segurança

Higienização

- Lavar, sacudir e passar pano limpo e seco nas partes molhadas;
- Quando sujo de barro limpar com pano umedecido com água e detergente neutro;
- Quando sujo de graxa limpar com pano umedecido com álcool (FUNDACENTRO, 2011, p.14).

Conservação

- Acondicionar em sacos plásticos fechados a fim de evitar que sejam danificados;
- Acondicionar em local protegido da umidade, ação direta de raios solares, produtos químicos, solventes, vapores e fumos (FUNDACENTRO, 2011, p.14).

Capacete

Higienização

- Limpá-lo mergulhando por 1 minuto num recipiente contendo água com detergente ou sabão neutro;
- O casco deve ser limpo com pano ou outro material que não provoque atrito, evitando assim a retirada da proteção isolante de silicone (brilho), fator que prejudica a rigidez dielétrica do mesmo;
- Secar a sombra (FUNDACENTRO, 2011, p.2).

Conservação

- Evitar atrito nas partes externas, mau acondicionamento e contato com substâncias químicas (FUNDACENTRO, 2011, p.2).

Óculos de proteção

Higienização

- Lavar com água e sabão neutro;

- Secar com papel absorvente (FUNDACENTRO, 2011, p.4).

Protetor auditivo

Higienização

- Lavar com água e sabão neutro, exceto as espumas internas das conchas (FUNDACENTRO, 2011, p.4).

Conservação

- Armazenar na embalagem adequada, protegido da ação direta de raios solares ou quaisquer outras fontes de calor;
- Substituir as espumas (internas) e almofadas (externas) das conchas, quando estiverem sujas, endurecidas ou ressecadas (FUNDACENTRO, 2011, p.4).

Viseira

Higienização e Conservação

Lavar com água abundante. É importante que a viseira não seja esfregada, pois isto poderá arranhá-la, diminuindo a transparência.

Respiradores

Higienização e Conservação

Os respiradores são importantes equipamentos de segurança e devem ser mantidos conforme instruções específicas que acompanham cada modelo.

- Respiradores com manutenção (com filtros especiais para reposição) devem ser higienizados e armazenados em local limpo.
- Filtros não saturados devem ser envolvidos em uma embalagem em local limpo.
- Filtros não saturados devem ser envolvidos em uma embalagem limpa para diminuir o contato com o ar (MANUAL DO EPI, 2011, p.22).

CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DO ESTUDO DE CASO NA EMPRESA CENTRAL MÁQUINAS AGRÍCOLAS LTDA

A presente pesquisa tem como base a investigação bibliográfica e documental, com análise qualitativa exploratória-descritiva, além de uma pesquisa de campo, executada por meio da aplicação de um questionário aos funcionários da empresa Central Máquinas Agrícolas Ltda.

A pesquisa bibliográfica oferece ao pesquisador o benefício da informação já testada para o embasamento de um novo estudo.

A metodologia adotada é de nível exploratória descritiva, pois pretende-se explorar as bibliografias existentes sobre o assunto e os dados levantados na empresa, confrontando teoria e prática. Conforme Triviños (1987, p.14), considera-se que a pesquisa de natureza exploratória concede ao pesquisador a possibilidade de ampliar suas experiências em relação à um determinado problema, proporcionando maior familiaridade, com vistas a torná-lo mais explícito. Apresenta características descritivas, pois tem a finalidade de descrever com clareza os fatos relativos ao tema em estudo, mas sempre levando em conta as diferenças individuais como forma de evitar basear-se em fatos infundados.

A análise da pesquisa é qualitativa, pois os resultados aparecem em forma descrita. Segundo Godoy (1995, p.62) “todos os dados da realidade são importantes e devem ser examinados. O ambiente e as pessoas inseridas devem ser olhados holisticamente: não são reduzidos a variáveis, mas observados como um todo”.

Já a pesquisa de campo, quanto à forma de aplicação, apresenta como método de comunicação e coleta de dados os questionários auto-preenchidos, que segundo Mattar (1996, p. 70),

Consistem em um instrumento de coleta de dados lido e respondido diretamente pelos pesquisados, não havendo a figura do entrevistador. As formas de enviar e receber de volta o questionário podem ser as mais diversas, como: pessoalmente, correio/fax/Internet, jornais e revistas, acompanhando o produto, e colocado a disposição em locais públicos.

Na presente pesquisa, o questionário foi distribuído pessoalmente aos funcionários da empresa Central Máquinas Agrícolas Ltda.

Para Roesch (1999, p.142), “o questionário não é apenas um formulário, ou um conjunto de questões listadas sem muita reflexão. É um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa”. Desta forma, o questionário aplicado tem por objetivo coletar informações que contribuam com a pesquisa sobre a percepção dos funcionários da Central Máquinas Agrícolas Ltda. sobre a importância do uso e manutenção adequados dos Equipamentos de Proteção Individual.

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRAGEM

O universo da pesquisa foi representado pelos 100 funcionários que utilizam EPI na empresa Central Máquinas. Já a amostragem foi apresentada para um total de 40 funcionários que utilizam EPI na empresa.

3.2 COLETA DE DADOS

Para coleta de dados foi aplicado um questionário estruturado, com 10 questões fechadas, subdividido em três partes: identificação do participante, dados referentes aos riscos ocupacionais, ao conhecimento e percepção acerca da utilização de Equipamentos de Proteção Individual e dados referentes ao uso e manutenção de Equipamentos de Proteção Individual na empresa Central Máquinas Agrícolas Ltda.

Os questionários foram entregues pessoalmente aos funcionários pela pesquisadora, que possui total acesso a estes dentro da empresa Central Máquinas Agrícolas Ltda. Depois de preenchidos, os questionários foram devolvidos na sala da pesquisadora, que então fez a tabulação da pesquisa e organização dos resultados em forma de

gráficos. Com os dados coletados, a pesquisadora pôde então analisar as respostas e responder a questão de pesquisa.

3.3 CENTRAL MÁQUINAS – ASPECTOS HISTÓRICOS

Fundada em 1991, a Central Máquinas está localizada na Rodovia SP 270, Km 443. É o concessionário Case IH que representa a marca em toda a região de Assis e Presidente Prudente, SP. Com uma infraestrutura completa e planejada – dependências físicas, ferramental e literatura especializada – em área própria de mais de 30 mil m², e equipes comercial e técnica altamente capacitadas, a Central Máquinas Agrícolas Ltda atende com excelência a demanda por máquinas agrícolas e assistência técnica na região (CENTRAL ASSIS, 2011, p.1, web).



Figura 11 – Sede da Central Máquinas
Fonte: Central Assis (2011, web)

A empresa investe constantemente em capacitação profissional, ferramental tecnológico e na política de atendimento a uma clientela cada vez mais exigente, contribuindo para a melhoria da produtividade no mercado agrícola (CENTRAL ASSIS, 2011, p.1, web).

3.4 RESULTADO E ANÁLISE DA PESQUISA

A primeira questão aplicada aos participantes da pesquisa perguntava se todos os EPIs estão à disposição de todos os funcionários na Central Máquinas. Todos os funcionários pesquisados afirmaram que sim. Portanto, 100% dos entrevistados confirmam que a empresa cumpre o que determina a legislação e oferece ao seu quadro de funcionários todos os equipamentos de proteção necessários para sua segurança no trabalho.

Na segunda questão, os participantes da pesquisa foram questionados sobre a necessidade de algum equipamento de segurança que a empresa ainda não disponibilize. Todos, ou seja, 100% dos pesquisados afirmaram que os equipamentos de segurança que são indispensáveis para a segurança do trabalhador da Central Máquinas são disponibilizados. Não existe nenhuma falha neste sentido.

A terceira questão perguntava aos participantes da pesquisa se estes têm consciência de que o uso do EPI é uma exigência da lei. Também nesta questão, todos os participantes, 100%, afirmaram saber que o não uso do EPI representa uma infração à legislação do trabalho.

Na quarta questão 100% dos participantes afirmaram usar os EPIs durante a jornada de trabalho.

Já a quinta questão era relativa aos acidentes que ocorreram na empresa nos últimos 12 meses. 100% dos funcionários afirmaram conhecer o número de acidentes, demonstrando estarem cientes da importância do uso do EPI.

Na sexta questão do questionário aplicado aos funcionários da Central Máquinas, todos afirmaram que a empresa possui CIPA (Central Interna de Prevenção de Acidentes). 70% dos funcionários pesquisados na questão nº 7, demonstraram interesse em participar da CIPA. 30% disseram não ter nenhum interesse em participar da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

100% dos pesquisados, na oitava questão, afirmaram que mantém limpos e bem cuidados os EPIs disponibilizados pela empresa.

Na nona questão, todos os funcionários pesquisados consideram ser de extrema importância o uso do EPI no dia a dia da empresa.

Por fim, todos os participantes, 100%, afirmaram estar cientes de que o uso indevido do EPI pode constituir falta grave, com a possibilidade de demissão por justa causa.

O que se percebe por meio das respostas do questionário aplicado aos funcionários da Central Máquinas Agrícolas Ltda., é que tanto a empresa como os funcionários cumprem com sua responsabilidade legal. A empresa fornece todos os equipamentos de segurança exigidos por lei e os usuários destes equipamentos, os funcionários do setor de produção, zelam e usam os EPIs em seu ambiente de trabalho.

Por isso, o nível de acidente de trabalho na empresa é considerado baixo, e isto ocorre em função da responsabilidade tanto do empregador como dos empregados em relação ao uso do EPI na empresa Central Máquinas Agrícolas Ltda.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, pode-se afirmar que, na atualidade, o ambiente saudável de trabalho torna-se condição indispensável para a qualidade de vida do trabalhador, sendo, além disso, um direito.

Este critério envolve a jornada de trabalho razoável, um ambiente saudável e com ausência de insalubridade, além da presença de materiais e Equipamentos de Segurança Individual - EPIs. A preservação da saúde do trabalhador é um critério muito importante para sua qualidade de vida no trabalho. Além disso, o conceito de saúde não é apenas ausência de doenças, mas, também, o completo bem-estar biológico, psicológico e social. Esta definição foi adotada pela Organização Mundial de Saúde em 1986, como visto no decorrer desta pesquisa.

Como verificado, a saúde, como direito universal e dever do Estado, é uma conquista do cidadão brasileiro, expressa na Constituição Federal e regulamentada pela Lei Orgânica da Saúde. No âmbito deste direito encontra-se a saúde do trabalhador.

Neste contexto está inserida a Medicina e Segurança do Trabalho, que atua como importante instrumento para que o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho saudável seja respeitado.

Para uma completa qualidade de vida no trabalho, o uso dos Equipamentos de Segurança Individual é essencial, para a segurança do trabalhador, pois reduz o risco de acidentes.

O estudo alcançou o seu objetivo geral no momento em que verificou, por meio da aplicação de um questionário aos funcionários da Central Máquinas Agrícolas, como estes utilizam, mantêm e cuidam dos EPIs fornecidos pela empresa. Além disso, por meio da pesquisa de campo, foi possível conhecer a percepção dos participantes sobre a importância do uso do EPI. Fez-se também uma abordagem sobre exigência da lei, além de outros aspectos relativos ao uso do EPI, sendo um direito/dever do funcionário usá-lo e uma responsabilidade da empresa disponibilizar estes equipamentos e fiscalizar a sua utilização pelos funcionários.

A pesquisa de campo possibilitou entender que os empregados da Central Máquinas conhecem perfeitamente a importância do uso adequado, da manutenção e cuidados com os Equipamentos de Proteção Individual. Além disso, possuem a consciência de que o mau uso ou a ausência de uso destes equipamentos aumentam o risco de saúde ocupacional para eles próprios, o que traz reflexos negativos para a empresa, obrigada a pagar pelos primeiros quinze dias de afastamento do acidentado, e para o INSS, que responde financeiramente por todo o tempo restante, até que o empregado se recupere da incapacidade, ou ainda, pela eventual aposentadoria por invalidez.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDEF - Associação Nacional de Defesa Vegetal. **Manual de uso correto de equipamentos de proteção individual**. Campinas, São Paulo: Linea Creativa, 2003.

BALSAMO, A. C.; FELLI, V. E. A. **Estudo sobre os acidentes de trabalho com exposição aos líquidos corporais humanos em trabalhadores da saúde de um hospital universitário**. Revista Latino-Americana de Enfermagem, v. 14, n. 3, p. 346-353, 2006.

BOWDITCH, James L; BUONO, Antony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Vade Mecum. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Vade Mecum. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

BRASIL. NR-6- Equipamento de Proteção Individual- EPI. In: EQUIPE ATLAS. **Segurança e medicina do trabalho**. 54. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CARRION, Valentin; CARRION, Eduardo. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**: legislação complementar, jurisprudência. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CARVALHO, A. NASCIMENTO, L.P. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

COOPER, Cary L; ARGYRIS, Chris. **Dicionário Enciclopédico de Administração**. São Paulo: Atlas, 2003.

DEJOURS, Chistophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

GODOY, Arilda S. **Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais.** Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.3, ano 1995.

MARANO, Vicente Pedro. Organização e funcionamento de serviços de medicina do trabalho nas empresas. In: VIEIRA, Sebastião Ivone (Coord.). **Medicina básica do trabalho.** 3. ed. Curitiba: Genesis, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing.** São Paulo: Atlas, 1996.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista Saúde Pública,** São Paulo, n. 5, vol.25, p. 341-349, out 1991.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2000/2003.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica do trabalhador.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA JÚNIOR, Casimiro. A medicina do trabalho no contexto atual. In: VIEIRA, Sebastião Ivone. **Medicina básica do trabalho.** 3. ed. Curitiba: Genesis, 1994.

ROBOREDO, Maria Lucia Freire. O meio ambiente de trabalho e a organização internacional do trabalho. In **Juris Síntese: legislação e jurisprudência.** Porto Alegre: Síntese, jul./ago. 2006. 1 CD-ROM.

ROESCH, Silvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 1999.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 41. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. São Paulo: LTr, 2004.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Best Seller, 2003.

WAGNER III, John; HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2003.

TRIVIÑOS, Augusto N. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo, Atlas, 1987.

RERÊNCIAS ELETRÔNICAS

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Convenções**. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/legislacao/convencoes/default.asp>> Acesso em: 15nov..2010.

CENTRAL ASSIS. **Institucional**. Disponível em: <http://www.centralassis.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=5> Acesso em: 9 fev.2011.

FUNDACENTRO. **Equipamento de proteção individual**. Disponível em: <http://www.fundacentro.gov.br/dominios/ctn/anexos/cdNr10/Manuais/M%C3%B3dulo02/5_8%20-%20EQUIPAMENTOS%20DE%20PROTE%C3%87%C3%83O%20INDIVIDUAL.pdf> Acesso em: 15 jan.2011.

MANUAL DO USO CORRETO DO EPI.
<http://www.bauru.unesp.br/curso_cipa/2_normas_regulamentadoras/5_epi.htm>
Acesso em: 02 fev.2011.

SATO Admi. **EPI - Equipamento de Proteção Individual - NR 6**. Disponível em: <http://sato.adm.br/guiadp/paginas/para_epi.htm> Acesso em: 15 nov.2010.

WEB EMPILHADEIRAS. **Proteja sua visão durante o trabalho**. Disponível em: <<http://webempilhadeiras.blogspot.com/2010/12/prottega-sua-visao-durante-o-trabalho.html>> Acesso em: 15 jan.2011.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS DA CENTRAL MÁQUINAS AGRÍCOLAS LTDA.

1 – A EMPRESA COLOCA TODOS OS EPIs À DISPOSIÇÃO DE TODOS OS EMPREGADOS?

Sim

Não

2 – HÁ ALGUM EPI QUE VOCÊ JULGA NECESSÁRIO, MAS QUE ATÉ O MOMENTO A EMPRESA NÃO O ADQUIRIU?

Sim

Não

3 – VOCÊ TEM CONSCIÊNCIA DE QUE O USO DOS EPIs É UMA EXIGÊNCIA LEGAL?

Sim

Não

4 – VOCÊ USA REGULARMENTE OS EPIs?

Sim

Não

5 – VOCÊ TEM CONHECIMENTO DA QUANTIDADE DE ACIDENTES QUE OCORRERAM NA EMPRESA NOS ÚLTIMOS 12 MESES?

Sim

Não

6 – A EMPRESA TEM CIPA (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES)?

Sim

Não

7 – VOCÊ TERIA INTERESSE DE PARTICIPAR DA DIRETORIA DA CIPA?

Sim

Não

8 – VOCÊ MANTÉM LIMPO SEU EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL?

Sim

Não

9 – VOCÊ CONSIDERA IMPORTANTE O USO DO EPI?

Sim

Não

10 – VOCÊ SABIA QUE A RECUSA DO TRABALHADOR EM UTILIZAR REGULARMENTE OS EPIs SE CONSTITUI EM FALTA GRAVE (INDISCIPLINA), PASSIVEL DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA?

Sim

Não