

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO

RICARDO DE MEDEIROS MORES

**REQUISITOS PARA A ESTRUTURAÇÃO DE UM SISTEMA DE
GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE DE SERVIDORES EM ÓRGÃO
PÚBLICO NO ESTADO DO PARANÁ**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA

2013

RICARDO DE MEDEIROS MORES

**REQUISITOS PARA A ESTRUTURAÇÃO DE UM SISTEMA DE
GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE DE SERVIDORES EM ÓRGÃO
PÚBLICO NO ESTADO DO PARANÁ**

Monografia de Especialização apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, como requisito parcial para a obtenção do título “Especialista em Engenharia de Segurança” – Área de Concentração: Engenharia Civil.

Orientador: Prof. Dr. Cezar Augusto Romano

CURITIBA

2013

RICARDO DE MEDEIROS MORES

**REQUISITOS PARA A ESTRUTURAÇÃO DE UM SISTEMA DE GESTÃO
DE SEGURANÇA E SAÚDE DE SERVIDORES EM ÓRGÃO PÚBLICO NO ESTADO
DO PARANÁ**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Orientador:

Prof. Dr. Cezar Augusto Romano

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Banca:

Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Prof. Dr. Adalberto Matoski

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Prof. M.Eng. Massayuki Mário Hara

Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

CURITIBA

2014

“O termo de aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso”

DEDICATÓRIA

À Deus o Pai, à Jesus o Filho e ao Espírito Santo pela vitória da vida.

À Jesus, o Deus encarnado, Salvador, irmão, sócio.

Ao meu orientador Professor César Augusto Romano pelas orientações, pela sabedoria, pelo incentivo ao conhecimento e por sua dedicação extrema.

À minha mãe Alvanir, sustentáculo material, moral, sentimental e espiritual.

Ao Tribunal de Justiça do Paraná que me propiciou condições materiais de chegar até aqui, além de me proporcionar parte da literatura para esta empreitada.

Aos demais mestres com carinho, respeito e júbilo.

Ao amigo Sales, mentor e incentivador da minha participação nesta especialização.

Aos companheiros de curso, nas brincadeiras, nos trabalhos, nas provas, nos cafés, nas coxinhas, no cachorro-quente, no churrasco, nas aulas externas.

Aos funcionários Isabel e Paulo que souberam nos cativar e nos serviram com alegria virtuosa que nos sensibilizou.

A cada gesto, cada carinho, cada incentivo, cada mão amiga, cada olhar, que me deram forças para continuar quando eu queria desistir.

AGRADECIMENTOS

Certamente nesta monografia não irei lembrar de todas as pessoas que fizeram parte dessa importante fase da minha vida. Portanto, desde já humildemente peço desculpas àquelas em que fui omissos em citar, no entanto, saibam elas que jamais as esquecerei.

Reverencio o Professor Dr. Cesar Augusto Romano pela sua dedicação ímpar e pela orientação fundamental deste trabalho e, por meio dele, eu me reporto a toda a comunidade de professores da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR) pelo apoio incondicional.

Agradeço profundamente aos funcionários Isabel e Paulo pelo apoio logístico fornecido, mas, além disso pelo incentivo e carinho por eles dispensados, ficarão na lembrança.

Aos colegas de curso pela união e força dispensados em prol da execução de trabalhos e tarefas realizados em conjunto, fundamental para meu sucesso.

Aos colegas de Trabalho que pacientemente suportaram os momentos que estive ausente do labor para realizar tarefas do curso.

Aos professores da banca de examinadores pela atenção, contribuição e carinho ofertados a este estudo.

Enfim, a minha família que viveu, sofreu, incentivou e me sustentou em todos os momentos da minha caminhada, e agora choram de alegria pelo grau alcançado.

“No demais, irmãos meus, fortalecei-vos no Senhor e na força do seu poder. Revesti-vos de toda a armadura de Deus, para que possais estar firmes contra as astutas ciladas do diabo. Porque não temos que lutar contra a carne e o sangue, mas sim contra os principados, contra as potestades, contra os príncipes das trevas deste século, contra as hostes espirituais da maldade, nos lugares celestiais. Portanto tomais toda a armadura de Deus, para que possais resistir no mau, e, havendo feito tudo, ficar firmes. Estais pois firmes, tendo cingidos os vossos lombos com a verdade, e vestida a couraça da justiça e calçados os pés na preparação do evangelho da paz, tomando sobretudo o escudo da fé, com o qual podereis apagar todos os dardos inflamados do maligno. Tomais também o capacete da salvação, e a espada do Espírito, que é a palavra de Deus”¹.

• ¹ ALMEIDA, João Ferreira de, **Bíblia Sagrada – Carta aos Efésios**, Capítulo 6 vs. 10 a 17, Imprensa Bíblica Brasileira, RJ, 1997, p. 226 e 227.

RESUMO

MORES, Ricardo de Medeiros. Estruturação de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde dos Servidores de um Órgão Público no Estado do Paraná. 2013. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança e Saúde do Trabalho) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná. Curitiba. 2013.

Nesta monografia será apresentado requisitos para a estruturação de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde de Servidores em órgão Público no Estado do Paraná, sendo este seu objetivo geral. Será utilizado para a estruturação desse Sistema de Segurança os requisitos da norma OHSAS 18001 que é compatível com as normas ISO 9001 e a norma 14001, bem como Sistemas de Gerenciamento aplicados em empresas multinacionais na área de escritório e operacional. O tema será delimitado dentro de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalhador nos moldes das normas nacionais e internacionais vigentes no Brasil sendo passível de ser estruturado no âmbito de um órgão da Administração Pública no Estado do Paraná.

Palavras-chave: Servidor, Segurança, Saúde, Riscos, Órgão Público.

ABSTRACT

MORES, Ricardo de Medeiros. Structuring a Safety Management System and Servers Health a Public Agency in the State of Paraná. In 2013. Monograph (Specialization in Safety Engineering and Occupational Health) - Graduate Program in Civil Engineering, Federal Center of Technological Education of Paraná. Curitiba. In 2013.

This monograph will be presented requirements for the structuring of a Safety Management System and Servers in Public Health agency in the State of Paraná, which is your overall goal. Will be used for the structuring of this Security System the requirements of OHSAS 18001 is compatible with ISO 9001 and 14001, as well as management systems applied in multinational companies in the field of office and operational. The theme will be enclosed within a Safety Management System and Occupational Health in the mold of current national and international standards in Brazil are likely to be structured within an organ of public administration in the State of Paraná.

Keywords: Server, Security, Health, Risks, Public Agency.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2.1 A REALIDADE DA SEGURANÇA DO TRABALHO NO ORGÃO PÚBLICO	13
3 METODOLOGIA.....	17
4 – O SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO	18
4.1- Definição de Sistema de Gestão de Segurança.....	18
4.1.1 Ferramentas de Gestão.....	18
4.1.2. Comprometimento e participação	19
4.2- Caracterização e Definição das ferramentas utilizadas.....	19
4.2.1- Palestra de Integração	20
4.2.2- Procedimento Específico de Cada Atividade.....	20
4.2.3- Inspeção Prévia.....	21
4.2.4- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	21
4.2.5- Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional	22
4.2.6- Auto Avaliação de Segurança	23
4.2.7- Análise Preliminar de Risco.....	23
4.2.8- Fluxograma de Causa Básica/Diagrama de Causa e Efeito.....	24
4.2.9- Análise de Segurança da Tarefa	26
4.2.10- Observação para Prevenção de Incidentes.....	27
4.2.11- Diálogo Diário de Segurança.....	28
4.2.12 – Check-list.....	29
4.2.13 – Treinamento Semestral	30
4.2.14 – Cartilha de segurança específica de cada função	31
4.2.15 – Ordem de Serviço.....	31
4.2.16 – Análise de Acidentes	32
4.2.17 – Análise de Incidentes (quase-acidentes)	33
4.2.18 – Permissão de Trabalho.....	35
4.2.19 – Semana Interna de Prevenção de Acidentes/Incidentes	36
4.2.20 – Questionário de satisfação e recomendação de servidores	36
4.2.21 – Revolução de ideias	37
4.2.22 – Programa de Ginástica Laboral – PGL.....	38
4.3 Definição da Estrutura e das Responsabilidades do SGS-SST.....	38
4.3.1 – Estrutura.....	39

4.3.2 Responsabilidades	40
4.4- Caracterização da Aplicação do SGS-SST	41
4.4.1 - Identificação, Avaliação e Controle dos Riscos	42
4.4.1.1 Identificação de riscos	42
4.4.1.2 avaliação dos riscos	43
4.4.1.3 controle dos riscos.....	43
4.4.2 - Treinamento e Conscientização dos Servidores	44
4.4.2.1 fase inicial.....	44
4.4.2.2 fase intermediária	45
4.4.2.3 fase avançada	45
4.4.3 - Controle Operacional.....	46
4.4.3.1 visão específica	46
4.4.3.2 visão ampla	46
4.4.4 Avaliação, Monitoramento e Melhoria Contínua	47
4.5 – ESQUEMA DIDÁTICO PARA O ENTENDIMENTO DO SGS-SST	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

Esta monografia de Especialização em Engenharia de Segurança e Saúde do Trabalho visa propor a Estruturação de um Sistema de Gestão em Saúde e Segurança no Trabalho de um órgão público específico do Estado do Paraná.

Este órgão da administração direta é constituído de vinte e duas sedes somente na capital do estado, possuindo inúmeras outras sedes pelo interior do estado. Possui em seu contingente de servidores mais de seis mil funcionários efetivos concursados por regime próprio, além destes possui um contingente de mais cinco mil trabalhadores terceirizados, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Possui ainda um contingente variável de umas poucas centenas de contratados diretos pela administração pública, regidos pela CLT, mas de livre nomeação e livre exoneração.

Com vista a cuidar desse contingente de trabalhadores a instituição pública decidiu criar uma Política de Segurança e Saúde do servidor. No entanto, essa política ainda é carente de ações estruturadas com efeito prático para a prevenção de riscos ocupacionais.

A pesquisa está delimitada à aplicação em atividades públicas tendo como referência um órgão da administração direta no Estado do Paraná.

Será proposto um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalhador nos moldes das normas nacionais e internacionais vigentes no Brasil, tais como a OHSAS 18001, bem como Sistemas de Gerenciamento aplicados em empresas multinacionais² na área de escritório e operacional, sendo passível de ser estruturado em um Órgão da Administração Pública no Estado do Paraná.

1.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral desta monografia de especialização é a de propor ao órgão público do Estado do Paraná a estruturação de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do servidor público, bem como de contratados e terceirizados que estejam ocupando um cargo público e, desta forma, estejam sob a responsabilidade da administração pública.

• ² EXXONMOBIL, OIMS: **Operations Integrity Management Systems**, Disponível em: http://www.exxonmobil.com.br/Brazil-Portuguese/PA/safety_health_alerta.aspx. Acesso em 21/10/2013.

1.1.1 Objetivo Específico

O objetivo específico deste Sistema de Gestão em Segurança e Saúde é o de aplicar os requisitos da Norma NBR 18801 e outras normas de empresas multinacionais pesquisadas, quais sejam:

- Definir o que é Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional;
- Caracterizar e definir quais ferramentas pode/devem ser utilizadas;
- Definir a estrutura e responsabilidade de quem vai gerenciar o SGS-SST;
- Caracterizar como o Sistema de Gestão em Segurança e Saúde Ocupacional deverá ser aplicado;
- Definir onde o plano de gestão deverá ser aplicado.

1.2 JUSTIFICATIVA

O órgão público em questão possui uma grande diversidade de funções e cargos, tendo cada um deles sua especificidade e seus riscos próprios, portanto se faz necessário conhecer com profundidade cada uma destas funções e cargos para que se tome as medidas cabíveis.

Sendo adotada esta estrutura, o Sistema de Gestão ora proposto deve ser implementado de forma a se criar uma cultura de segurança e saúde ao funcionário na função pública, com vistas a fomentar em tempo futuro outros projetos que visem a sustentabilidade do órgão em questão.

Desta forma está justificada que a estruturação do SGS-SST para o órgão público do Estado do Paraná será de importante contribuição para todo o cenário nacional, pois poderá servir de base a outros estudos com vistas à proteção do trabalhador.

Esta monografia de especialização está estruturada em quatro capítulos que visam a demonstrar uma estrutura a ser proposta para um órgão estatal específico do Estado do Paraná. Será mostrado “o que fazer”, “quem deve fazer”, “como deve ser feito” e “onde realizar”.

Após demonstrada a estrutura do Sistema de Gestão será apresentada uma proposta para implementação do sistema.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O tema Sistema de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho não é novo, é tratado por diversos autores, no entanto, a grande maioria dos autores trata o tema de maneira genérica, não entrando muito em particularidades.

Para a definição do que é Sistema de Gestão em SST, nada melhor que a própria norma OHSAS 18001 para dar credibilidade a um trabalho acadêmico. Segundo a norma, um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho “é parte do sistema de gestão global que facilita a gestão dos riscos de saúde e segurança com relação ao negócio da empresa. Inclui a estrutura organizacional, as atividades de planejamento, as responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para desenvolver, implementar, alcançar e manter a política de saúde e segurança da organização”. (OHSAS 18001:1999)

Para definir quais as ferramentas deverão ser utilizadas é necessário um estudo de diversos autores que falam sobre as diversas ferramentas para a estruturação de um Sistema de SST.

Para Cardella(2008), o autor define algumas ferramentas a serem utilizadas em um Sistema de gestão, tais como: diagnóstico de segurança, política de segurança, controle de riscos, permissão para trabalho, Análise Preliminar de Risco, checklist ou lista de verificação, diagrama de funções.

Segundo Oliveira(2001) que trata da questão prática do Sistema de Gestão onde aborda os seguintes tópicos: Delimitação do problema, como identificar as causas, fontes das causas, o que é brainstorming ou revolução de ideias, responsabilidades dos agentes, motivação, cultura organizacional, programas de treinamento, processo de melhoria contínua,

Ainda Saliba(2004) define os seguintes temas: CIPA, SEESMT, inspeção inicial de segurança, PPRA, PCMSO, Sistema de Gerenciamento, política de saúde e segurança ocupacional, responsabilidades, dispositivos organizacionais, documentação, planejamento e implantação, medição de desempenho e Auditoria.

Para Mattos(2011) as ferramentas a serem utilizadas para o desenvolvimento de um Sistema de Gestão de Riscos são: PDCA, Análise Preliminar de Riscos, Antecipação dos Riscos, Avaliação dos Riscos, Controle dos Riscos, inspeção de segurança, investigação de acidentes, fluxogramas, PCMSO, CIPA, SESMT e ginás-

tica laboral, sendo estes os tópicos abordados nessa estruturação de um Sistema de Gestão.

Ainda nesta monografia serão apresentadas ferramentas de gestão de empresas multinacionais em seu Sistema de Gerenciamento de perdas, conforme o descrito nas normas da EXXONMOBIL. (EXXONMOBIL,2013)

Para estruturar esta Política de Segurança e Saúde do trabalhador no referido Órgão público do Estado do Paraná, o parágrafo 1º do art. 1º da Instrução Normativa 001 de 2001 do TJPR aduz que “é de responsabilidade de todos os níveis de chefias proporcionar condições seguras e saudáveis no trabalho, considerando o binômio ‘produção com segurança e saúde’ e, ‘qualidade com segurança e saúde’ .(PARANÁ, 2011).

Ainda, em seu Art. 3º, a instrução aduz que:

Os servidores devem adotar comportamentos preventivos de acidentes do trabalho, evitando atitudes como:

- I – Executar tarefas para as quais não possuam conhecimento ou habilidade específica;
- II – Agir na tentativa de economizar tempo ou esforço, atrair a atenção, afirmar a independência ou de procurar aprovação do grupo;
- III – Utilizar-se de aparelhos inadequados ou visivelmente desgastados pelo uso;
- IV – Agir sem permissão;
- V – Chamar a atenção com gestos, palavras ou atitudes espalhafatosas;
- VI – Operar em velocidade inadequada;
- VII – Inutilizar dispositivos de segurança;
- VIII – Usar equipamento defeituoso;
- IX – Deixar de usar equipamento de proteção;
- X – Armazenar cargas inadequadamente;
- XI – Levantar pesos incorretamente;
- XII – Assumir posição insegura;
- XIII – Dar manutenção em equipamento funcionando;
- XIV – Brincar no local de trabalho;
- XV – Usar bebidas alcoólicas ou substâncias entorpecentes;
- XVI – Não cumprir normas de segurança;
- XVII – Dirigir perigosamente;
- XVIII – Manusear equipamentos sem autorização.(PARANÁ, 2001)

Esta relação mesmo que incompleta indica que os servidores devem seguir no mínimo as boas práticas preventivas que estão dispostas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal, já que ainda o Órgão estatal não possui regulamento próprio na área de segurança. Este projeto visa a sugerir Normas, Diretrizes e ferramentas para dar efetividade a um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde para servidores públicos, regidos pelo Estatuto dos Funcionários do Órgão público (Lei 16.024/2008) do Estado do Paraná.(PARANÁ, 2013)

Afirma a IN ainda em seu Art. 5º que:

- [...]é dever de todos os servidores do Poder Judiciário(PARANÁ, 2001)
- I – conhecer a Política de Segurança e Saúde no Trabalho, respeitando todas as normas e procedimentos necessários ao seu fiel cumprimento;
 - II – Analisar a possibilidade de risco, antes da execução de toda e qualquer tarefa;
 - III – Comunicar à chefia imediata todas as condições inseguras encontradas e apresentar, se possível, sugestões para solucioná-las;
 - IV – Comunicar os acidentes sofridos ou presenciados, com ou sem lesão, com danos materiais ou interrupção do processo produtivo, bem como os incidentes com possibilidade de se repetirem com consequências danosas;
 - V – Usar os EPI's e EPC's fornecidos ou instalados pelo TJPR;
 - VI – Manter a sua área de trabalho em perfeita ordem e limpeza;
 - VII – Não hesitar em solicitar explicações ao seu superior, para dirimir dúvidas sobre a execução de suas tarefas;
 - VIII – Dedicar atenção à segurança e saúde mesmo fora do seu serviço;
 - IX – Participar de treinamentos determinados pela Administração do TJPR.

2.1 A REALIDADE DA SEGURANÇA DO TRABALHO NO ORGÃO PÚBLICO

A estruturação de um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde dos Servidores do Órgão Estatal, doravante tratado de SGS-SST, visa a dar efetividade à Política de Segurança e Saúde no Trabalho, que foi editada pela Instrução Normativa nº 001/2001 do referido órgão.(PARANÁ, 2001)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho - OIT, depois de ter decidido adotar diversas propostas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, e depois de ter decidido que tais propostas revisam a forma de um convênio internacional, adota, a Convenção 155 da OIT que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, sendo o Brasil signatário desta Convenção internacional. Em seu artigo terceiro, alínea “a”, é relevante ressaltar que para os efeitos do presente Convênio, “a expressão áreas de atividade econômica abrange todas as áreas em que há trabalhadores empregados, incluída a administração pública”.(OIT, 2013)

A Constituição Federal Brasileira em seu artigo sétimo, no inciso XXII, prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança, sendo, portanto, parte integrante do capítulo II da Constituição Federal Brasileira onde se trata dos Direitos Sociais dos cidadãos. (BRASIL, 2011)

Ainda na Constituição Federal Brasileira em seu artigo trinta e nove em seu parágrafo terceiro aduz que é aplicado aos servidores públicos o disposto no artigo

sétimo, inciso XXII da referida Constituição pátria, referendando assim a obrigatoriedade do servidor público reduzir os riscos inerentes ao trabalho.(BRASIL 2011)

Os servidores do Órgão público do Estado do Paraná ao qual este trabalho se refere, é regido pela lei 16.024 de 2008 que estabelece o regime jurídico dos funcionários do referido Órgão, estabelece na seção II, referente aos Deveres do funcionário em seu artigo 156 que é dever do funcionário além de observar as normas legais e regulamentares, inciso VII, deve também cumprir as ordens superiores, inciso VIII, e também deve se submeter aos exames médicos quando determinado pela autoridade competente, conforme o disposto no inciso XXI. No entanto, não trata da questão da redução dos riscos inerentes ao trabalho.(PARANÁ, 2013)

A lei paranaense que regulamenta as questões de segurança e saúde no trabalho é a lei 10.692 de 1993, e em seu artigo 8º aduz que no caso de não ser eliminado o risco à saúde ou à integridade dos servidores, pelas providências previstas no artigo anterior, caberá o pagamento da gratificação de insalubridade ou periculosidade, além de outras observações importantes acerca da questão.(PARANÁ, 2013)

Para dar efetividade às normas sobre redução de riscos inerentes ao trabalho o Órgão público em questão resolveu designar uma Comissão Permanente para tratar do assunto, estudos foram feitos e então em 2001 foi elaborado uma Política de Segurança e Saúde para os servidores deste Órgão. Essa comissão ficou parada durante um certo tempo, diria um tempo de amadurecimento, e então em 2012 o grupo formado pela nova gestão da Comissão Permanente de Prevenção de Acidentes de Trabalho deste órgão resolveu tocar adiante a tarefa de se estruturar um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional.

Em seu artigo 4º a Instrução Normativa nº 001/2001 do Tribunal de Justiça “*dá competência para que Diretores, Supervisores e Juízes de Direito dos Fóruns, tomem as providências necessárias ao cumprimento da política e implantação efetiva dos programas de segurança e saúde na sua área de trabalho,...*”. (PARANÁ, 2001)

Conforme o disposto no boletim interno 123 de 07/08/2013 do TJPR o Departamento Administrativo publicou uma relação de servidores afastados de suas funções para tratamento de saúde.(PARANÁ, 2013)

Pode-se observar que neste documento há um número bastante expressivo de servidores afastados durante o período de 01/04 a 30/06 do ano de 2013, perfa-

zendo um total de 493 afastamentos, sendo 196 homens (39,76% dos afastamentos) e 297 mulheres (60,24% dos afastamentos), sendo que entre os homens há 38,27% de prorrogações e entre as mulheres há 31,31% de prorrogação, gerando um tempo total de afastamento de 14682 dias o que equivale a 40 anos de trabalho de um trabalhador. Esta análise *prima facie* nos indica que o afastamento de servidores gera prejuízos para a administração pública quanto a remuneração desses funcionários sem haver produtividade. Essa questão deve ser tratada com muito cuidado, pois envolve vários fatores, sendo um deles, o porque, de tantos trabalhadores estão se afastando do seu posto de trabalho em plena vida produtiva.(PARANÁ, 2013)

Segundo o ofício nº / 2012 do Centro Médico do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná o nº de acidentes de trabalho em 2012 foi de 08 acidentes com afastamento. Dentro de um contingente de mais de sete mil servidores este número parece ser pequeno, no entanto, pelo relatório do próprio centro médico esse número não condiz com a realidade, uma vez que nas comarcas fora da região metropolitana de Curitiba, os acidentes não são relatados pelo centro médico, ficando a critério do magistrado local a determinação do afastamento do servidor. Há ainda a questão de que muitos dos que prestam serviços ao órgão público estadual são ou empregados de outros órgão, e portanto, relatam os acidentes àquele órgão, ou são funcionários terceirizados, registrando acidentes via CAT ao ministério do trabalho, portanto esta estatística está longe de ser confiável. (PARANÁ, 2013)

Para a sociedade o serviço público é visto como de baixa qualidade e moroso, pois há um clamor da sociedade por um serviço de qualidade. Cada dia mais a sociedade precisa de transformações rápidas e informações precisas, muitas vezes o setor público é incapaz de promover as transformações desejadas pelo sociedade. O Estado tende a não enxergar a real necessidade da sociedade e portanto não presta o serviço com a necessária presteza. Essa é uma atitude a ser mudada e a padronização dos serviços com base na saúde e segurança pode ser um coadjuvante nestas questões.(FARIA, 2013)

A contratação irregular de trabalhadores mediante empresa terceirizada não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública, no entanto, a falta de pagamento do empregador terceirizado implica em responsabilidade subsidiária do contratante em relação a aquelas obrigações que são direito dos trabalhadores contratados, incluindo o órgão da administração pública a que estiver subordinado. Então para o órgão público se isentar de ações subsidiárias trabalhistas deve o

tomador de serviço fiscalizar a empresa terceirizada a fim que que não venha a ter que arcar com as despesas trabalhistas da contratada.(BRASIL, 2011)

Como subsídio para a implantação de um sistema de gestão de qualidade e ambiental, este sistema de gestão baseado na OHSAS 18001 é perfeitamente compatível, pois no escopo da própria norma já vem aduzido esta possibilidade. Para tal, o órgão público deve seguir os passos da OHSAS 18001 quais sejam, efetivar uma política ocupacional, fazer um planejamento, implementar e operacionalizar as ferramentas da norma, verificar o que foi implementado e realizar ações corretivas e finalmente fazer uma análise crítica pela administração com fulcro na melhoria contínua do sistema, o que induz a um sistema de sustentabilidade.(QUELHAS, 2006)

3 METODOLOGIA

O método de pesquisa a ser utilizado é qualitativo quanto a abordagem conforme o entendimento de Goldenberg(2004), quanto à natureza trata-se de pesquisa aplicada, quanto aos objetivos trata-se de pesquisa exploratória conforme o entendimento de Gil(2007) e descritiva segundo e Trivinos(1987), quanto aos procedimentos trata-se de pesquisa bibliográfica e documental segundo Fonseca(2002) e com estudo de caso, segundo Gil(2008).

4 – O SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

A seguir será definido o que é um Sistema de Segurança e Saúde do Trabalho, quais as ferramentas de gestão que podem ser utilizadas, bem como deve ocorrer o comprometimento e participação da organização.

4.1- DEFINIÇÃO DE SISTEMA DE GESTÃO DE SEGURANÇA

Conforme o texto contido na norma OHSAS 18001 e, um Sistema de Gestão em SSO é:

Parte do sistema global de gestão que permite o gerenciamento dos riscos da SSO associados aos negócios da organização. Isto inclui estrutura organizacional, atividades de planejamento, responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos para desenvolver, implementar, atingir, analisar criticamente e manter uma política da SSO da organização.(OHSAS, 1999)

Um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde tem por finalidade dar efetividade a um projeto de engenharia de segurança do trabalho pelo SEESMT da instituição, nas questões atinentes à Segurança e a Saúde dos servidores, funcionários, colaboradores e terceirizados dentro do órgão público.

4.1.1 Ferramentas de Gestão

Para que seja dada essa efetividade dispõe-se de diversas ferramentas que serão abordadas aqui neste Sistema de Gestão.

Essas ferramentas são específicas a cada atividade, e com elas em conjunto forma-se um sistema, que fará com que se atinja o objetivo maior, a saúde e segurança do servidor. Segundo Pacheco (1995):

Para adequar e aplicar os conceitos de qualidade à segurança e higiene do trabalho, é preciso a aceitação de uma nova postura com esta última, em que suas ações devem ser planejadas e desenvolvidas no âmbito global das empresas, de forma dinâmica e visando a satisfazer seus clientes (empresa e trabalhadores), quanto a eliminação e prevenção dos riscos inerentes a todas as atividades. Isto significa que é preciso tratar a segurança e saúde no trabalho como um sistema, o Sistema de Segurança e Saúde no Trabalho, nos mesmos moldes que se trata a qualidade.(PACHECO, 2013)

Com as ferramentas visa-se dividir objetivos maiores em objetivos menores, promovendo diversos procedimentos específicos, para se atingir um objetivo determinado parcial, que irá se somar ao Sistema geral.(CANDELLA, 1998)

4.1.2. Comprometimento e participação

Todo Sistema necessita da participação de todos, não adianta tentar aplicar procedimentos burocráticos se o servidor não comprar a ideia.

Todo Sistema de Gestão de SST de sucesso começa pela conscientização dos Servidores, dos Supervisores, dos Diretores, e principalmente da Presidência da Instituição, o gerenciamento tem de ser de cima para baixo mas a aplicação deve ser feita de baixo para cima, para que se atinja uma melhor efetividade.(MACIEL, 2001)

Sem o comprometimento da alta cúpula da instituição não há como se iniciar a implementação de um sistema de gestão em saúde e segurança, uma vez que há que se ter um pulso firme referendando as ações propostas pelo Sistema global.(MACIEL, 2001)

De outro lado, sem a participação efetiva dos funcionários da empresa não há plano que siga adiante, pois seria como uma lei que não pega, portanto é preciso um investimento na conscientização dos trabalhadores de forma efetiva e persistente e isso leva um tempo razoável.(MACIEL, 2001)

4.2- CARACTERIZAÇÃO E DEFINIÇÃO DAS FERRAMENTAS UTILIZADAS

A literatura e as normas brasileiras indicam a utilização de algumas ferramentas importantes para a prevenção e o controle dos riscos a que estão sujeitos os trabalhadores.

O Sistema de Gestão em Segurança e Saúde do Servidor do órgão público do Estado do Paraná deverá ser composto das seguintes ferramentas:

4.2.1- Palestra de Integração

O órgão público do Estado do Paraná possui um contingente de servidores de uma ordem superior a 7.000 servidores efetivos, além de contratados da ordem superior a 5.000.

Os servidores ao entrarem na instituição recebem uma palestra para ambientação com o seu serviço, mas muito pouco ou quase nada recebem de informações de como proceder sobre assuntos de segurança.

Assuntos como, quem detém o comando, quais os procedimentos, quais penalidades, enfim tudo sobre a questão de segurança, devem ser abordados nessa reunião que deve ter carga mínima especificada e deve ser certificada pelo órgão que faz o gerenciamento de recursos humanos e o gerenciamento do SGS-SST.

A apresentação do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde ao Trabalhador deve ser apresentada de forma clara e precisa e, ao final, deve-se fazer com que o servidor e ou contratado assinem um Termo de Compromisso com a questão de segurança.

Este é o primeiro passo para que se comece a criar uma conscientização sobre a questão de segurança, para que se forme uma cultura, um primeiro passo é informar sobre a responsabilidade de cada um e, a responsabilidade de todos.(OLIVEIRA, 2008)

Estando servidores efetivos e contratados cientes de suas responsabilidades passa-se a verificar a aplicação dos conceitos de segurança.

4.2.2- Procedimento Específico de Cada Atividade

Cada atividade é diferente uma da outra em suas especificidades.

Para se padronizar as atividades são necessários procedimentos.

Procedimento é uma forma de se colocar no papel o que se vai realizar na prática, na efetividade.

Analisa-se passo a passo o que se vai fazer e descreve essas ações enumerando-as.

Depois científica-se o “empregador”, o “encarregado” ou “chefe”, o “servidor” ou “contratado”, o “contratante” (se houver), e depois se apõe a data da realização, deixando espaço para datar a atualização.

Este documento deve ser constantemente criticado e melhorado, depurando-se a técnica e implantando-se novos equipamentos para melhoria da segurança e qualidade.(MORAES Jr., 2013)

Documentos como esse dão segurança à empresa, pois em um caso de demanda judicial, demonstra que o órgão se preocupa com cada atividade e que analisa cada caso, colocando no papel a rotina dos servidores e contratados, isentando a contratante de eventual responsabilidade subjetiva.

4.2.3- Inspeção Prévia

Todo prédio antes de ser habitado deve ser inspecionado para a verificação se atende as normas de segurança, antes de se iniciar as atividades laborativas.

Então se deve reunir toda a documentação legal necessária e, com base nesses documentos se faz a verificação com base na NR-2 do MTE, com os itens, e emite-se um relatório de aprovação da edificação por profissional habilitado.(BRASIL, 2013)

4.2.4- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Este programa tem o objetivo de identificar de forma qualitativa e quantitativa os principais riscos ambientais dos postos de trabalho.

Primeiro identificando qualitativamente os possíveis agentes físicos, químicos e biológicos a que o colaborador está exposto. Se há um agente, é passível de ser identificado por ensaios, aparelhos e métodos e até mesmo visualmente.

Na sequência identifica-se a quantidade desses agentes, devendo ser analisado se está presente em quantidade tolerável, e aí o ambiente é salubre, ou se dependendo da dose de exposição o ambiente é intolerável ou insalubre, devendo haver correções e até a mitigação para níveis permitidos na norma. Para tal utiliza-se aparelhos apropriados para medir a quantidade dos agentes físicos, químicos e biológicos.

Com base nos resultados acima descritos emitem-se recomendações para tornar o ambiente seguro e agradável, com o fito de prevenção de incidentes e acidentes, além da saúde do trabalhador.

Na falta de norma própria, será utilizada a NR-9 e NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego para a sua efetivação.

O PPRA é apresentado em forma de relatório escrito, por unidade de trabalho, ou seja, cada seção de cada prédio deve ter seu PPRA próprio.(BRASIL, 2013)

4.2.5- Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional

A saúde dos servidores, contratados e colaboradores é de primordial importância na qualidade de vida e produtividade do trabalhador.

Sem saúde não há motivação, a produtividade cai, o risco de acidente aumenta, os índices de absenteísmo também aumentam, e o afastamento por doenças fica potencializado.

Para evitar que os fatores acima descritos ocorram é necessário prevenir.

Custa menos prevenir, perde-se menos capacidade laborativa, e ganha-se em produtividade, aumentando a eficiência do serviço público.

Também no serviço público não há cultura de prevenção à saúde do trabalhador, no entanto, pode-se valer das práticas da legislação celetista para a implantação de um sistema próximo no órgão estadual.

Este programa consiste em avaliar o servidor quando de sua admissão de forma bem criteriosa, para que se inicie um processo de avaliação periódico para que se tenha um histórico da vida do obreiro.

Em seguida exames periódicos, principalmente os específicos de cada função, pois cada função tem sua peculiaridade nos problemas de saúde. O que se pretende é ir analisando a evolução da saúde, para que de forma preventiva se corrija alguma distorção, fazendo com que se tenha um ganho de produtividade e de motivação para o trabalho.

Caso o trabalhador seja exonerado ou demitido, deve-se também fazer os exames demissionais, prevenindo então futuros questionamentos judiciais sobre as demandas de saúde do servidor e colaborador. Neste caso deve-se fornecer ao trabalhador todo o histórico da sua saúde, para que seja bem transparente o processo.(BRASIL, 2013)

4.2.6- Auto Avaliação de Segurança

Consiste em uma avaliação não escrita, feita mentalmente, individual ou coletivamente, que deve ser feita antes da realização de qualquer atividade, para a prevenção dos riscos aparentes.(EXXONMOBIL, 2013)

Primeiramente o colaborador deve avaliar o risco e, para tal deve perguntar-se a si mesmo duas coisas:

- O que pode sair errado?
- Qual a pior coisa que poderia acontecer se algo sair errado?

Com essas perguntas a pessoa toma consciência do risco e da sua gravidade e automaticamente faz a ligação com sua família. Fica na mente da pessoa será que vale a pena eu correr o risco e prejudicar a toda minha família?

Em seguida deve-se fazer uma análise para reduzir o risco, a pessoa deve fazer as seguintes perguntas:

- Eu tenho todo o treinamento e conhecimento necessário para fazer este trabalho com Segurança?
- Eu tenho todos os equipamentos necessários e a proteção adequada?

Após isso, atendendo a todos os questionamentos feitos acima, a pessoa deve agir para assegurar que a atividade seja segura, seguindo os procedimentos escritos, adotando a ação necessária para corrigir perigos e pedindo ajuda se necessário ou se desconhecer a atividade.(EXXONMOBIL, 2013)

Derradeiramente, se tudo não tiver seguro a tarefa não deve ser executada, pois certamente redundará em acidente.(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.7- Análise Preliminar de Risco

Esta ferramenta é utilizada para analisar os riscos potenciais antes da execução de uma tarefa, devendo ter no mínimo uma descrição detalhada por escrito das etapas dentro de um serviço ou atividade, deve-se também analisar os riscos existentes em cada etapa e posteriormente sugeridas medidas de segurança para a realização de todas as etapas dos serviços no sentido de eliminar ou reduzir os riscos existentes, deve-se também definir os profissionais necessários para a execução, bem como quem é o encarregado ou supervisor dos profissionais, deve-se

também ter a ciência do fiscal ou do empregador, deve-se datar e colher assinaturas de todos.(CARDELLA, 2008)

Este documento deve sofrer melhoria contínua, devendo a cada nova execução passar por críticas e sugestões de todos os envolvidos.

Não deve ser uma ferramenta apenas burocrática e sim deve ser aplicada e cobrada na prática, portanto, deve estar presente no local da execução do serviço à disposição da fiscalização, para o efetivo desenvolvimento da cultura de segurança na empresa.(CARDELLA, 2008)

4.2.8- Fluxograma de Causa Básica/Diagrama de Causa e Efeito

O Fluxograma é feito através de um diagrama, e pode ser na forma de uma representação esquemática de um processo, ao mais das vezes feito através de figuras que demonstram de forma simples a transição do processo entre elementos que o compõem.(EXXONMOBIL, 2013)

Causa Básica vem a ser um fator fundamental que provoca uma perda, uma quase perda ou um comportamento questionável. A causa básica é a razão “mais fundamental” de uma situação insegura.(EXXONMOBIL, 2013)

Avaliar as causas básicas conduz às ações corretivas necessárias e, pode impedir que uma situação insegura semelhante torne a ocorrer. (EXXONMOBIL, 2013)

O Fluxograma de Análise de Causas Básicas – FACB começa com uma pergunta: “ Por que o comportamento questionável de Acidente ou Incidente ocorreu?”

Como solução obteremos três respostas, quais sejam:

Porque o comportamento é dependente de um Fator Pessoal;

Porque o comportamento é dependente de um Fator de Trabalho;

Porque o comportamento é dependente de um Fator Externo.

Se a resposta for um Fator Pessoal, a próxima pergunta a ser feita é:“Porque os procedimentos ou as práticas aceitáveis não foram seguidas?”(EXXONMOBIL, 2013)

Quatro respostas são geradas, quais sejam:

O colaborador não possui prática ou habilidade, levando a crer que o trabalhador não tem perícia suficiente e, portanto, deve ser treinado adequadamente;

Realizar o trabalho conforme os procedimentos ou práticas aceitáveis levam mais tempo e requerem mais esforços, indicando que a tarefa foi realizada por imprudência;

No passado, os procedimentos e práticas aceitáveis não foram seguidos e nenhum incidente ocorreu, indicando portanto uma omissão ou negligência aos procedimentos e práticas.(EXXONMOBIL, 2013)

Se a resposta for um Fator de Trabalho, quatro questões são suscitadas, quais sejam:

Não existem Procedimentos, ou os Procedimentos são inadequados;

Não houve comunicação adequada sobre o que se espera quanto aos procedimentos e práticas aceitáveis;

Os Equipamentos utilizados e/ou as Ferramentas são inadequadas.(EXXONMOBIL, 2013)

Em todos os casos acima a sequência de soluções e recomendações é a mesma na seguinte ordem:

Desenvolvimento de soluções e/ou correções nos processos;

Implementação das soluções desenvolvidas anteriormente;

Deve ser feita a Verificação para saber se efetivamente a Implementação deu o resultado esperado.(EXXONMOBIL, 2013)

Dessa forma consegue-se avaliar os acidentes e incidentes e com a aprendizagem pode-se evitar novos incidentes e acidentes e até mesmo mudar o comportamento dos colaboradores agindo de forma proativa nas questões de segurança.(OLIVEIRA, 2001)

Como verificação final as seguintes perguntas devem ser feitas:

Cada uma das causas básicas está ligada a uma ou mais solução?

A solução é consistente com a causa básica?

A solução irá alterar o comportamento ou eliminar o risco?

A solução é viável e sustentável?

A pessoa responsável foi identificada?

Essa pessoa é quem deveria ser o responsável?

Essa pessoa já foi contatada?

Existe uma data limite para a solução e foi definida em comum acordo(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.9- Análise de Segurança da Tarefa

Uma ferramenta utilizada para estudar e registrar cada etapa de um trabalho ou tarefa, identificar seus perigos e encontrar as melhores formas de se eliminar ou reduzir tais perigos.(EXXONMOBIL, 2013)

Como benefícios Identifica perigos e ações para mitigá-los, define procedimentos de trabalho, serve de padrão à Observação de Trabalho para Mudança de Comportamentos, padroniza tarefas e processos comuns, é utilizada como ferramenta diária para as “reuniões de segurança” nas instalações, além de ser ferramenta de análise de riscos para novas atividades equipamentos ou procedimentos não-rotineiros.

Devemos utilizar a Análise de Segurança da Tarefa – AST em trabalhos com registros prévios de acidentes ou com potencial para acidentes, mesmo que ainda não tenham ocorrido; em novas tarefas (incluindo novas atribuições de novos funcionários); em trabalhos onde os riscos tenham sido alterados ou introduzidos; durante uma AAS ou OTMC, quando se verifica que um procedimento ou treinamento não está disponível ou não é adequado para realizar o trabalho com segurança.(EXXONMOBIL, 2013)

A Análise de Segurança da Tarefa serve de documento base para a emissão de uma Permissão de Trabalho.(EXXONMOBIL, 2013)

Como fazer :

- Selecionar um trabalho ou tarefa;
- Selecione o pessoal para a preparação, ou seja, efetivamente quem vai trabalhar no campo;
- Preparação com descrição das etapas, análise dos riscos, tentar eliminar o risco, recomendações para cada risco potencial em último caso indicar qual o EPC ou EPI adequado;
- Revisão, quantas vezes forem necessárias;
- Verificação e validação de campo, ou seja, ver se o que está no papel está sendo feito no campo;
- Aperfeiçoamento contínuo, sempre que algo mudar no processo a análise deve ser refeita.(EXXONMOBIL, 2013)

Quem devem ser os atores da Análise de Segurança da Tarefa: funcionários, contratados e colaboradores

- Rever a AST antes de iniciar a tarefa;
- Aplicar o contido na AST;
- Ajudar nas atualizações das AST's.

Supervisores

- Verificar a qualidade das ASTs;
- Elaborar e verificar soluções para deficiências, visando o aperfeiçoamento contínuo;
- Verificação e validação de campo.

Diretor

- Verificações do uso das AST's – checar no local de trabalho estatisticamente;
- Fornecer retorno (feedback) visando o aperfeiçoamento contínuo.(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.10- Observação para Prevenção de Incidentes

Esta é uma ferramenta para se observar se uma tarefa está sendo realizada de acordo com os padrões da empresa.

A Observação para Prevenção de Acidentes é uma atividade programada para se observar como uma tarefa é realizada em comparação aos padrões ou procedimentos escritos. Serve também para identificar comportamentos positivos e comportamentos questionáveis, além de ser uma oportunidade para o supervisor fornecer um retorno pró-ativo por meio do Fluxograma de Análise de Causas Básicas.(EXXONMOBIL, 2013)

A grande vantagem da Observação para Prevenção de Incidentes é poder se corrigir o comportamento inadequado antes mesmo que ele se torne um Incidente ou Acidente, pois se trabalha na mudança de comportamento do colaborador de forma efetiva e para sempre.(EXXONMOBIL, 2013)

Como funciona?

Primeiramente você dá estímulos positivos para comportamentos consistentes com padrões escritos, elogia o colaborador nos pontos onde está agindo de for-

ma correta, assim eleva a auto-estima e quebra o medo de ele estar sendo analisado.

Depois se analisa o que está em não conformidade de forma técnica, discutindo (não deve ser um monólogo e sim um diálogo) com o colaborador como melhorar essa atividade, sugerindo novas formas, ou melhor ainda, ouvindo em que o colaborador pode contribuir para a melhoria da tarefa.(EXXONMOBIL, 2013)

A combinação destes dois itens pode produzir mudanças positivas e permanentes no comportamento do colaborador.(EXXONMOBIL.2013)

Para realizar uma Observação para Prevenção de Incidentes, deve-se realizar algumas etapas, quais sejam:

- Identificação de Áreas Alvo, a quem se destina a OPI;
- Seleção dos observadores, qual colaborador é o elemento-chave para a otimização da mudança comportamental do grupo;
- Programação da OPI, deve-se prever antecipadamente a realização da ferramenta;
- Preparação para a OPI, deve-se preparar adequadamente o cenário;
- Condução da observação, deve-se deixar o colaborador à vontade;
- Realização da sessão de feedback com o supervisor;
- Verificar a Análise de Causas Básicas e Apontamento de Soluções;
- Implementação das soluções;
- Verificação e Validação das soluções.(EXXONMOBIL, 2013)

Quem são os responsáveis para executar essa ferramenta de avaliação?

- Funcionários, Contratados e Colaboradores;
- Supervisores;
- Gerentes.(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.11- Diálogo Diário de Segurança

Esta ferramenta consta de um breve intervalo realizado antes do início do serviço onde é previamente escolhido um tema para ser abordado e debatido no intuito de formar a conscientização do assunto segurança.(EXXONMOBIL, 2013)

O DDS não deve tomar muito tempo, deve ser breve, entre cinco e quinze minutos de debate, deve ser apresentado de forma didática e em linguagem simples.

Primeiramente deve-se escolher um tema e tomar cuidado para que o tema não seja repetitivo, portanto seria o ideal programar o tema mensalmente, procurando abordar temas que tenham a ver com o cotidiano dos serviços.(EXXONMOBIL, 2013)

Em seguida, deve-se escolher a pessoa que vai palestrar, e deve-se ter o cuidado de que todos do grupo participem, casualmente pode-se convidar alguém de fora para variar um pouco e estimular o debate. Deve haver rotatividade de participantes, assim todos aprendem a se soltar e falar em público, além de fixar o conteúdo, fortalecendo a conscientização do grupo.(EXXONMOBIL, 2013)

Cada sessão de diálogo deve ser registrada, em formulário próprio citando qual o tema escolhido, datado e com o nome e a assinatura de todos os participantes. Isso demonstra que a empresa adotou a cultura de segurança proposta pelo órgão gestor de Segurança e Saúde.(EXXONMOBIL, 2013)

Deve ainda, no formulário, constar a anuência do Supervisor imediato e também a anuência do Diretor do Departamento, prática essa que pode ser mensal, reunindo todos os DDS's do mês. Todo esse material deve ser arquivado por no mínimo 20 anos para efeitos de fiscalização (pode ser arquivo digitalizado).(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.12 – Check-list

É uma ferramenta que tem por objetivo comparar a “conformidade da norma”, com uma “conformidade local” ou “desconformidade com a norma”. Realizado antes de se iniciar uma tarefa de risco elevado, sendo subsídio para a emissão de uma Permissão de Trabalho (PT).(EXXONMOBIL, 2013)

É feito através de uma planilha, onde os principais itens da norma inerentes ao serviço são descritos em tópicos que ao final tem um campo para marcar se “está conforme”, se “está não-conforme”, ou se o item não é aplicável.

Deve ser realizado em cima das informações constantes do procedimento específico da atividade, das AST's anteriores e da experiência prática auferida em campo.

Dessa forma faz-se um passeio pelos principais tópicos a serem abordados sem se esquecer de qualquer detalhe que possa escapar até aos mais doutos. Claro que muitas das vezes não se pode abarcar todos os detalhes e, então, deve-se deixar um campo para anotar as observações que podem ter escapado das normas.

Primeiramente deve-se selecionar a atividade a ser analisada.

Em seguida, deve-se selecionar a norma relativa a atividade.

Deve-se escrever cada item da norma em linhas com seus campos de marcação de “conformidade”, “não-conformidade” e “não-aplicado”.

Deixar um campo especial para anotações.

Formatar um campo para data, e identificação e assinatura do fiscal e do servidor ou Departamento fiscalizado.

A verificação deve ser agendada com o fiscalizado e esta pessoa deve estar presente na hora da verificação, fazendo as observações e anotadas no campo observação as não-conformidades e, já acordando um tempo máximo para a solução e implementação de recomendações.(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.13 – Treinamento Semestral

Para que o servidor esteja sempre atualizado em suas tarefas é preciso treinamento específico para rever antigos conceitos, e corrigir falhas, bem como se inteirar de novos conceitos, pois com o avanço diuturno da tecnologia tudo muda muito rapidamente.(CARDELLA, 2008)

Nós seres humanos temos uma tendência muito grande ao acomodamento, portanto, precisamos estar sempre sendo estimulados ao aprendizado e às correções das não-conformidades nos aspectos de mercado e de segurança.(OLIVEIRA, 2008)

A periodicidade de seis meses é suficiente tanto para não onerar os custos do empregador, tanto quanto para que se mantenha atualizada a força de trabalho do servidor aliado à eficiência máxima.

Em cada seis meses consegue-se assimilar bem o aprendizado dos seis meses anteriores e já se consegue detectar as novas não-conformidades que porventura vieram a surgir no decorrer desse período.

O órgão estadual tem suporte necessário para implementar esses treinamentos através de sua Escola de Servidores (ESEJE), sendo também um desafio ao Órgão trazer sempre inovações e melhoria contínua dos servidores.

4.2.14 – Cartilha de segurança específica de cada função

Uma cartilha é uma compilação de idéias e uma série de documentos para facilitar a vida de cada servidor que adentra a um Departamento do Órgão estadual.(CARDELLA, 2008)

Um servidor que é recém contratado, não tem o conhecimento específico do serviço, mesmo que já tenha passado pela Integração e por outros departamentos correlatos.

Então é preciso que se tenha procedimentos por escrito de como realizar cada tarefa para facilitar o aprendizado e também se ter uma padronização dos serviços, com vistas à qualidade total, pois entre ou saia um servidor, o serviço terá a mesma qualidade.

Nas questões de segurança cada aspecto analisado pode ser descrito e sempre estar sendo revisado e atualizado, facilitando ao usuário estar se capacitando constantemente e não esperando pelo treinamento semestral.

Esta cartilha deve conter todos os procedimentos previsto neste sistema de Gestão para cada atividade, bem como outros documentos necessários, sendo algo bem didático e de fácil linguagem para a compreensão do servidor e de fácil consulta. Deve ser um guia rápido para esclarecer dúvidas e a quem recorrer se a dúvida persistir.(CARDELLA, 2008)

Cartilhas não tem um aprofundamento na matéria, mas sim um guia rápido para tirar dúvidas e contatos para consultar em casos extremos.

4.2.15 – Ordem de Serviço

Este documento é um documento interno para a realização de serviços dentro de cada Departamento e entre um Departamento e outro da organização.

Deve ser escrito e deve seguir a uma ordem numérica de sequência e data, além de conter quem emitiu a ordem e para qual Departamento a ordem foi emitida,

e mais ainda deve conter especificamente qual serviço deverá ser executado.(EXXONMOBIL, 2013)

Além desses detalhes principais a OS deve constar ainda do nome e qualificação de quem recebeu o serviço e quais as recomendações para a realização do serviço, muito importante para se formar uma estatística dos serviços realizados e da prevenção dos incidentes.(EXXONMOBIL, 2013)

Ao final de um período que pode ser mensal, semestral ou anual dependendo da quantidade dos serviços deve ser emitido um relatório sintético das OS's emitidas e encaminhados a Diretoria do Departamento responsável para registro e análise, providências e arquivo.(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.16 – Análise de Acidentes

Acidente é: “evento específico, seqüência de eventos ou conjunto de condições prolongadas que levam a impactos não desejados ou não intencionais sobre a segurança ou saúde das pessoas, propriedades, meio ambiente ou ainda sobre leis ou normas regulamentares”.(CARDELLA, 2008)

A investigação é um processo destinado a determinar fatos, causas básicas e soluções.

Razões pelas quais os Acidentes não são notificados:

- Receio de constrangimento ou punições;
- Muita burocracia;
- Desconhecimento sobre o que seja uma quase perda;
- Acreditar que a organização não fará nada sobre o relatório;
- Não perceber qualquer valor em adotar medidas ou realizar mudanças apenas com base em uma quase perdas.

Quando um Acidente acontece algumas medidas devem ser tomadas, quais sejam:

- Assegurar atendimento médico imediato;
- Proteger o local para a realização de perícia e a ocorrência de novos acidentes;
- Notificar imediatamente o Supervisor imediato ou o Órgão de Segurança do Trabalho;(EXXONMOBIL, 2013)

- Fotografar o local;
- Montar a equipe de investigação;
- Iniciar a investigação. Por quê? Onde? Como? Quando? Quem?
- Reunir fatos;
- Tirar conclusões;
- Determinar as causas básicas;
- Elaborar soluções;
- Implementar soluções;
- Comunicar informações da investigação à organização;
- Verificação e Validação;
Quem são as pessoas responsáveis pela Avaliação do Acidente:
- Servidores, Contratados e Colaboradores;
- Supervisores;
- Coordenadores gerais do processo de Investigação, pessoal da área de Segurança do Trabalho;
- Diretores;
- Alta cúpula.(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.17 – Análise de Incidentes (quase-acidentes)

Incidente e quase-acidente são sinônimos e é na verdade um “evento específico, seqüência de eventos ou, condições prolongadas que poderiam ou podem levar a causar perdas não desejadas ou não intencionais sobre a segurança ou saúde das pessoas, danos a propriedades, meio ambiente ou ainda descumprir leis ou normas regulamentares”. (EXXONMOBIL, 2013)

Seria, portanto, um evento não conforme, que ainda não resultou em “acidente”, mas que tem potencial para se transformar em um acidente e causar danos físicos, morais e econômicos.(EXXONMOBIL, 2013)

Portanto, somente pela sua definição pode-se compreender facilmente que a prevenção dos “incidentes” é perfeitamente aconselhável e necessária para a colimação dos objetivos do SGS-SST-TJPR.

O grande objetivo da Análise de Incidentes é se determinar antecipadamente os fatos, as causas básicas e soluções para se agir preventivamente, atuando dessa

maneira de maneira forte no comportamento do servidor, evitando-se que um Incidente se transforme em um Acidente com perdas.(EXXONMOBIL, 2013)

As razões pelas quais os Incidentes não são notificados são descritas a seguir:

- Receio de constrangimento ou punições;
- Muita burocracia;
- Desconhecimento sobre o que seja uma quase perda;
- Acreditar que a organização não fará nada sobre o relatório;
- Não perceber qualquer valor em adotar medidas.(EXXONMOBIL, 2013)

Uma Quase Perda pode se Transformar em uma Perda. A cada um acidente com perda ou fatalidade, existem seiscentos Incidentes que podem ser analisados e solucionados (Simpson). Desta forma analisando preventivamente os Incidentes, a cada 600 análises estaremos evitando uma possível fatalidade ou um dano grave.(EXXONMOBIL, 2013)

Quando um Incidente acontece, algumas medidas devem ser tomadas quais sejam:

- Assegurar atendimento médico imediato;
- Proteger o local;
- Notificar imediatamente o Supervisor imediato ou o Órgão de Segurança do Trabalho;
- Montar a equipe de investigação;
- Tirar fotos;
- Iniciar a investigação. Por que? Onde? Como? Quando? Quem?
- Reunir fatos;
- Tirar conclusões;
- Determinar as causas básicas;
- Elaborar soluções;
- Implementar soluções;
- Comunicar informações da investigação à organização;
- Verificação e Validação;

Quem são as pessoas responsáveis pela Avaliação do Acidente:

- Servidores, Contratadas e Colaboradores;
- Supervisores;(EXXONMOBIL, 2013)

- Coordenadores gerais do processo de Investigação, pessoal da área de Segurança do Trabalho;
- Diretores;
- Alta cúpula.(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.18 – Permissão de Trabalho

Algumas atividades que envolvem risco elevado necessitam além da Ordem de Serviço de uma permissão especial para trabalho, onde os riscos e as recomendações de prevenção são feitas, parece redundância mas não é, apenas é o fortalecimento de ações preventivas em situações de risco elevado.

A Permissão de Trabalho, mais conhecida como PT é feita através de um check-list (CL) abrangente que vai avaliando os principais riscos e gerando soluções para a prevenção.(EXXONMOBIL, 2013)

A Permissão de Trabalho tem que ser emitida diariamente, e é feita especificamente para determinado profissional que deverá ser assistido por supervisor especialmente treinado para acompanhar aquela tarefa. Ao final a PT deve ser endossada pelo contratante e deve ter horário de início e término da tarefa, sendo feita as recomendações para o dia seguinte se a tarefa tiver de ser continuada.(EXXONMOBIL, 2013)

Existem dois tipos de PT:

- Permissão a Quente – onde serão executados serviços com alto grau de risco, principalmente riscos de explosão, é preciso de uma análise especial e recomendações específicas para os serviços;
- Permissão a Frio – para serviços executados sem a utilização de ferramentas que gerem fogo ou fagulhas, portanto, para serviços sem geração de um dos elementos do quadrilátero do fogo. Portanto, um serviço a frio.

A Permissão de Trabalho deve ser elaborada pelos profissionais capacitados, deve participar o supervisor imediato do profissional, o supervisor da contratante e, deve-se avaliar o cenário do serviço a ser executado. (EXXONMOBIL, 2013)

Muito importante é o encerramento diário da Permissão de Serviço, onde devem ser analisadas todas as medidas de segurança antes do encerramento e avaliação no local da tarefa.(EXXONMOBIL, 2013)

4.2.19 – Semana Interna de Prevenção de Acidentes/Incidentes

É uma semana de atividades voltadas para prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, bem como o esclarecimento sobre as demais atividades laborativas, como a consciência ambiental e o conhecimento dos assuntos inerentes a Recursos Humanos.

A Semana Interna de Segurança de Trabalho - SIPAT é atribuição da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), segundo a alínea “o” do item 5.16, “o” da NR-15, portaria do Ministério do Trabalho e Emprego DSST nº 8/99, no caso para o Órgão Público por analogia, a SIPAT é realizada pela Comissão de Prevenção de Acidentes do Trabalho do TJPR pois, na falta de norma própria segue a Norma do Ministério do Trabalho e Emprego.(BRASIL, 2013)

A empresa proporciona aos seus servidores e contratados palestras de informação a respeito de prevenção e conscientização quanto à segurança e acidentes no trabalho. Sua periodicidade é anual.

O principal objetivo da SIPAT é divulgar e promover a prevenção de acidentes no trabalho, buscando diminuir o afastamento por motivo de saúde e acidentes dos servidores e contratados, por meio de uma série de eventos para a conscientização e prevenção de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e até mesmo doenças e vícios relacionadas a comportamentos sociais, como DST's, drogas, bebidas e fumo entre outras atividades sugeridas.(BRASIL, 2013)

A SIPAT é uma aliada muito interessante em favor da conscientização do trabalhador, e quando bem organizada serve até como fator de integração entre a Comissão de Prevenção de Acidentes do órgão estatal, servidores, contratados, colaboradores e direção do órgão, criando um clima mais propício à saúde e bem estar do trabalhador gerando maior produtividade para a instituição.(BRASIL, 2013)

4.2.20 – Questionário de satisfação e recomendação de servidores

A pesquisa de clima organizacional é uma das estratégias que deve ser utilizada pelos órgãos públicos a fim de analisar o seu funcionamento interno, e assim identificar as necessidades de seus servidores, trazendo como resultados, a melhoria da qualidade do clima organizacional predominante na instituição.(GERALDO, 2009)

Antes era necessário motivar os funcionários, hoje, precisa-se buscar o seu comprometimento. Isto faz com que as instituições despertem para importância dos ambientes positivos, onde os funcionários e os grupos possam encontrar condições favoráveis para trabalhar mais eficazmente, aliando-se a isso a oportunidade de efetivos estímulos para seu desenvolvimento.(GERALDO, 2009)

Inicialmente torna-se necessário a obtenção da aprovação e apoio da diretoria e das gerências que devem estar comprometidas em implementar mudanças que visem minimizar e/ou corrigir as eventuais disfunções detectadas. Com essa prática evita-se a desmotivação e o conseqüente absenteísmo dos funcionários e contratados.(GERALDO, 2009)

4.2.21 – Revolução de idéias

Do inglês “brainstorming”, que traduzindo quer dizer tempestade de idéias, ou revolução de idéias.

Atividade realizada para explorar a capacidade criativa de um indivíduo ou de uma coletividade colocando-a a serviço de objetivos colimados.(OLIVEIRA, 2001)

Pode-se aplicar a Revolução de Idéias para que a instituição passe a agir de forma proativa nas questões de segurança e passe a ter uma cultura mais elaborada, aproveitando as idéias de seus servidores e contratados. A empresa passa da Reatividade para a Proatividade, deixando apenas de corrigir ações já ocorridas, mas prevendo e controlando a possibilidade de ocorrência de incidentes e acidentes.(OLIVEIRA, 2001)

Há 3 principais etapas na Revolução de idéias, quais sejam:

- Encontrar as causas;
- Geração da idéia;
- Encontrar a solução.(OLIVEIRA, 2001)

Aproveitando-se a criatividade dos servidores, pode-se eliminar ou solucionar diversos problemas inerentes à área de segurança, saúde e meio ambiente, tais idéias bem aproveitadas redundam em ganho de qualidade de vida para toda a coletividade, além de aumentar significativamente a produtividade e também para a redução de custo da instituição.(OLIVEIRA, 2001)

4.2.22 – Programa de Ginástica Laboral – PGL

O programa de ginástica laboral são exercícios físicos específicos para o controle de doenças ocupacionais como a DORT.(TJPR, 2013)

São ministradas aulas por profissionais de educação física, e devem ser orientadas por um médico do trabalho, um fisioterapeuta ou ergonomista que devem supervisionar o programa.(TJPR, 2013)

É desejável que o programa esteja em conformidade com o PPRA e o PCMSO e com o programa de ergonomia, sendo feito relatório da atividade de cada servidor para posterior avaliação funcional.(TJPR, 2013)

O Programa de Ginástica Laboral pode ser executado por estagiários de Educação Física, que deverão ter supervisão de profissional habilitado na área em questão.(TJPR, 2013)

Antes de se realizar o programa de ginástica o funcionário deve passar por uma avaliação clínica e ser emitido um atestado médico autorizando o exercício e prescrevendo caso a caso o tipo de exercício recomendado conforme as orientação do PCMSO.(TJPR, 2013)

A adesão ao programa deve ser feita individualmente e deve ser apontada a frequência e a intensidade de exercícios ministrados ao funcionário para que se possa fazer a avaliação dos resultados obtidos com os exercícios.(TJPR, 2013)

Anualmente deve ser feita uma estatística dos resultados obtidos comparando com as estatísticas do ano anterior e, ainda comparando com o resultado de absenteísmo apontados pelo centro médico do órgão público estadual.(TJPR, 2013)

4.3 DEFINIÇÃO DA ESTRUTURA E DAS RESPONSABILIDADES DO SGS-SST

Em seguida será demonstrada qual a estrutura o Órgão deve possuir para a implementação do Sistema de Gestão em Saúde e Segurança, bem como quais as responsabilidades devem ser assumidas para que a implementação do Sistema seja factível e obtenha sucesso.

4.3.1 – Estrutura

A estrutura para a implantação do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde na instituição deve ser criada, pois não existe no organograma institucional nenhum Departamento designado para tal finalidade.

Sendo criado esse Departamento análogo ao SEESMT do MTE, ele deve estar subordinado diretamente à Presidência da instituição pública para que tenha hierarquia sobre os demais Departamentos da instituição.

O que existe de fato no órgão público é uma Comissão Permanente de Prevenção de Acidentes de Trabalho - CPAT, nos moldes aproximados a uma Comissão de Prevenção de Acidentes do Trabalho – CIPA, prevista na NR-5 do Ministério do Trabalho, com suas peculiaridades.

Como o órgão público não possui contratados pela CLT, então não se submete às regras da Consolidação da Legislação do Trabalho – CLT e, portanto, precisa de legislação estadual própria neste sentido.

No entanto, o órgão público em 2001 editou uma Instrução Normativa que regulava a implantação de uma Política de Segurança e Saúde no referido órgão. Esta política ficou anos sem atividades práticas e somente no ano de 2012 começou a se colocar em prática as políticas.(PARANÁ, 2001)

Porém, essa mesma comissão permanente (CPAT), chegou à conclusão que para gerenciar um número tão expressivo de funcionários seria necessário uma equipe de especialistas no assunto, equipe multidisciplinar nos moldes do SEESMT, conforme a NR-4 do Ministério do Trabalho, porém com normas próprias adaptadas à situação do funcionalismo público ou delegar essa função a uma empresa especializada em engenharia de segurança do trabalho e em medicina do trabalho, então precisaria licitar uma empresa com porte suficiente para gerenciar o sistema de gestão em questão.(PARANÁ, 2001)

Além dos servidores estatutários a instituição pública tem funcionários públicos contratados em regime celetista, que são os cargos em comissão, que tem atividades emergenciais dentro da instituição, de livre nomeação e livre exoneração respeitadas as normas trabalhistas vigentes, portanto tem o órgão público responsabilidade sobre estes funcionários.(PARANÁ, 2013)

Como o órgão público terceiriza a atividade-meio, então nesse contexto há também um número elevado de empregados contratados por empresas que seguem a legislação trabalhista, no entanto tem o órgão público o dever de fiscalizar esses

empregados terceirizados sob pena de responder subsidiariamente conforme a súmula 331, IV e V do Tribunal Superior do Trabalho.(BRASIL, 2011)

Há também a questão da responsabilidade social do órgão público que tem perante a sociedade o dever de ser exemplo de administração, pois seus serviços são evidentemente direcionados ao bem-estar comum.(BRASIL, 2011)

Portanto, suficientes motivos foram expostos para a criação de uma estrutura nos moldes do SEESMT da NR-4 do MTE, ou uma estrutura com características específicas de um poder público, com legislação própria.

4.3.2 Responsabilidades

Quando se cria uma estrutura é preciso saber quem vai exercer a hierarquia dessa estrutura.

A prática trabalhista infere que a alta cúpula da Administração da empresa deve ter o papel principal no gerenciamento das ações preventivas aos riscos institucionais. No caso do órgão em questão deve a presidência do TJPR deve exercer essa função, pois só essa autoridade tem o poder necessário para determinar ações mais polêmicas. Portanto, o presidente da instituição deve estar comprometido com a aplicação das práticas prevencionistas e somente ele deve ter o poder de criar, modificar ou extinguir ações dispostas no SGS-SST-TJPR.(MACIEL, 2001)

Como o presidente da instituição já tem suficiente trabalho com a administração pública fica inviável para a presidência desempenhar a função de gerenciador da estrutura do SGS-SST-TJPR, que deve ter estrutura análoga ao SEESMT e deve ser composta por profissionais multidisciplinares habilitados nas questões de saúde e segurança seja física, emocional ou social do servidor, do contratado e do terceirizado e até mesmo os colaboradores.

Então, o SEESMT que será aplicado no caso em questão, deve ser composto por no mínimo, um engenheiro de segurança do trabalho, um médico de segurança do trabalho, um enfermeiro de segurança do trabalho, um ergonomista, uma psicóloga, uma assistente social, técnicos de segurança do trabalho e técnicos de enfermagem, mas deve seguir as indicações constantes do quadro anexo à norma NR-4, que indica a quantidade de profissionais conforme a quantidade de funcionários da empresa.(BRASIL, 2013)

Como o órgão em questão tem uma estrutura muito diferente de uma empresa convencional, entende-se que se deve haver uma estrutura central suficientemente dimensionada em estudos posteriores.

Cada estabelecimento deve ter uma estrutura semelhante à CIPA, no caso CPAT, que deve ser subordinado ao SEESMT central do estabelecimento matriz.

Já existe no órgão um Centro Médico que é composto por vários profissionais da área da saúde e área social que podem ser aproveitados, desde que estejam habilitados a atuar na área de segurança e saúde dos servidores, contratados e colaboradores.

Há no corpo do TJPR diversos profissionais da área de engenharia de segurança do trabalho, técnicos de segurança do trabalho já habilitados e, há ainda os que estão em formação, mas que estão subutilizados em outros departamentos do referido órgão.

No entanto, é preciso para que se tenha a necessária responsabilidade criar em lei estadual um Departamento específico da área de segurança e medicina do trabalho, com engenheiros, médicos, ergonomistas, psicólogos, enfermeiros e profissionais do serviço social para de forma colegiada tomem as decisões a respeito da segurança e saúde do trabalho, o que implica a abertura de concurso público para a nomeação de alguns dos referidos cargos.

Pode-se também fazer uma contratação de empresa especializada em engenharia de segurança e medicina do trabalho para executar o sistema de gestão proposto, porém é preciso se avaliar o custo benefício desta opção.

4.4- CARACTERIZAÇÃO DA APLICAÇÃO DO SGS-SST

Para que se possa caracterizar a aplicação do Sistema de Gestão em Segurança e Saúde dos Servidores do referido Órgão é necessário que se proceda a Identificação, a Avaliação e o Controle de riscos inerentes ao trabalho dos servidores em questão, deve-se definir também em como deve se proceder os Treinamentos e o processo de Conscientização dos funcionários e terceirizados da instituição, em seguida pretende-se descrever como será feito o Controle Operacional do Sistema de Gestão, e ao final será definido como será feita a Avaliação e o Monitoramento com vistas à melhoria contínua do processo.

4.4.1 - Identificação, Avaliação e Controle dos Riscos

Será demonstrado como deve-se proceder para que seja realizada a Identificação a Avaliação e o Controle dos Riscos inerentes aos serviços prestados pela comunidade de pessoas que prestam serviço ao Órgão em questão.

4.4.1.1 Identificação de riscos

A boa técnica indica que para que se inicie a fazer a gestão de riscos é necessário primeiramente que se identifiquem quais riscos faz parte do ambiente laboral.(SALIBA, 2004)

Algumas técnicas podem ser aplicadas para a identificação seja preliminar, seja avançada dos riscos de um posto de trabalho.

Importante que as avaliações ambientais devem ser feitas posto a posto pois cada atividade difere uma da outra e cada espaço físico ocupado por um trabalhador é diferente do outro.

Uma análise de qualidade é aquela feita no local específico do trabalhador, com várias repetições cobrindo as diversas situações a que o trabalhador está exposto, inclusive a sazonalidade, portanto, quanto melhor e mais preciso o levantamento de campo, melhores serão as recomendações para a prevenção dos riscos ambientais.(OLIVEIRA, 2001)

Quando se vai identificar os riscos há que se levar em conta aspectos quantitativos e qualitativos.

Aspectos qualitativos são mais fáceis e visíveis de serem identificados, bastando um olhar crítico e com um pouco de sensibilidade se obtém quais fatores influenciam no dia-a-dia do servidor, porém a mais das vezes pode ser um pouco complicado avaliar as variáveis qualitativas, sendo necessária a percepção de um profissional habilitado e experiente. Normalmente o trabalho qualitativo precede ao trabalho quantitativo. (OLIVEIRA, 2001)

Para se identificar os riscos de forma integral é necessário saber o quanto do risco influencia o trabalhador, sabendo-se o quanto se pode determinar a dose a que o trabalhador está exposto, podendo posteriormente ser definido se o trabalho é

salubre ou insalubre e quais medidas podem ser tomadas para se eliminar ou diminuir o risco e a conseqüente insalubridade.

A análise quantitativa e qualitativa pode ser feitas por empresas especializadas em segurança e medicina do trabalho, por profissionais habilitados que farão um Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, conforme as diretrizes da NR-9 do Ministério do Trabalho e Emprego; um Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, conforme a NR-7 do Ministério do Trabalho e Emprego, um Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho –LTCAT, e o Programa de Condições do Meio Ambiente do Trabalho na indústria da construção civil –PCMAT cada um realizado para uma finalidade específica. (MATTOS, 2011)

4.4.1.2 avaliação dos riscos

Uma vez analisado os riscos quantitativos e qualitativos é preciso que se avalie o que cada risco pode causar ao trabalhador. É necessário então que se relacione o fator risco com todas as possibilidades de causalidade de incidentes, acidentes e moléstias relativas ao trabalho, formando assim o nexos de causalidade. (MATTOS, 2011)

Uma avaliação de risco bem feita contempla todas as etapas de trabalho do trabalhador, variações de local, de tarefa, da hora do dia, da sazonalidade, enfim todas as situações devem ser analisadas e compiladas para que se obtenha um documento com as recomendações para a prevenção, conforme o anteriormente descrito no item 7.4.1.1 deste trabalho.(MATTOS, 2011)

4.4.1.3 controle dos riscos

Uma vez analisado os riscos e suas conseqüências através dos documentos citados no item 7.4.1.1 deste trabalho passa-se a colocar em prática o que foi exposto nestes documentos.

Importante ressaltar que para cada seção de trabalho haverão recomendações específicas que deverão ser implementadas pelos Diretores, Supervisores,

Chefes de Divisão, Chefes de Seção, Chefes de Serviços ou funcionários designados para tal empreitada.(MATTOS, 2011)

Todos os funcionários deverão participar ativamente dos Programas implementados para que se de efetividade à Política de Segurança e Saúde no TJ-PR.(PARANÁ, 2001)

Para que os Programas sejam implementados deverão ser feitos treinamentos regulares para que se tenha conhecimento do risco e sua prevenção.

Após a implementação dos Programas deverão ser feitas avaliações regulares do aprendizado e da participação de todos os envolvidos.

Caso não haja sido feita a aprendizagem deverá ser feito um novo treinamento, mais específico e com maior duração até a certificação do aprendizado.

Se ainda persistir as práticas não conformes, será o funcionário encaminhado para avaliação conjunta com o órgão de gestão e do órgão de recursos humanos para possível transferência de função até a sua adequação.

4.4.2 - Treinamento e Conscientização dos Servidores

Um sistema de gestão em segurança e saúde do trabalho para ter efetividade deve ter uma sequência lógica de aplicabilidade.

Pode-se dividir as etapas para a aplicação do Sistema em fase inicial, fase intermediária e fase avançada.

4.4.2.1 fase inicial

Quando se implementa um sistema de gestão deve-se fazer um diagnóstico da situação em que se encontra a instituição e para tal, deve-se fazer o levantamento prévio de riscos para saber por onde começar.(MATTOS, 2011)

Ações prioritárias serão aplicadas às áreas de maior potencial de causar acidentes com elevada perda e absenteísmo.

Os acidentes ocorrem por duas razões, a primeira são as condições inseguras e dependem de investimento e tempo elevado, a segunda, são os atos inseguros que dependem do conhecimento, do comportamento e do treinamento de pessoal. (MATTOS, 2011)

A fase inicial de implantação de um sistema de gestão de saúde e segurança necessita de um treinamento geral básico, para que se apresente o plano, para que se dê conhecimento das ferramentas, das responsabilidades, dos direitos e deveres de cada um.

Em seguida, é necessário um nivelamento de informações, para que a instituição tenha a certeza que todo o contingente de funcionários está ciente de suas obrigações e responsabilidades.

É óbvio que no início muito do que foi mostrado não será assimilado, por isso é necessário a repetição constante dos ensinamentos, então passa-se a segunda fase.

4.4.2.2 fase intermediária

Após o conhecimento básico das ferramentas e metas do sistema de gestão em saúde e segurança é necessário que se comece a formar uma cultura de segurança, com ações e treinamento direcionado para isso.(CARDELLA, 2008)

Haverá então um misto de formação específica com campanhas motivacionais para que se atinja o âmago do servidor. É preciso vender uma ideia clara e objetiva, assim como o servidor deve comprar a ideia e fazer disso o seu jargão.

As informações devem ser massivamente repetidas até a incorporação em nível subliminar dos conceitos de segurança e saúde.

Para que se cumpra essa etapa será demandado tempo, investimento e persistência da alta administração, que deve ser a primeira a comprar a ideia.

Então o sistema de gestão em saúde e segurança atingirá uma certa maturidade e começará a produzir frutos benéficos a toda a comunidade que terá uma atitude de aceitação plena, passando-se então à fase avançada.

4.4.2.3 fase avançada

Nesta fase os servidores que já estarão produzindo frutos, serão constantemente treinados visando a melhoria contínua.

É uma fase em que os próprios servidores se encarregam de orientar, fiscalizar e agir dando exemplos aos mais novos. (CUNHA, 2011)

4.4.3 - Controle Operacional

Um sistema de gestão visa eliminar, reduzir ou controlar riscos, para tal necessita de gerenciamento.

O gerenciamento ideal deve ser feito de forma a se ter uma visão específica e uma visão ampla das diversas situações de risco.(MATTOS, 2011)

4.4.3.1 visão específica

Cada situação específica deve ser tratada *prima facie* pelo próprio Departamento e em seguida deve ser remetido ao órgão gestor do sistema de gestão para que se aprofunde nas ocorrências para a prevenção.

Cada Departamento deve durante o ano fazer um relatório de suas atividades com a análise das ocorrências durante este período, sugerindo modificações, aprimoramento e novas técnicas que deverá ser analisado pela gerência do SGS-SST-TJPR.

Ao final do ano exercício todos os Departamentos remeterão seus relatórios ao gerente do sistema de gestão que reunido com os especialistas farão suas recomendações para a correção das não-conformidades apresentando à alta cúpula da administração do TJPR para a aprovação das recomendações sugeridas pela equipe multidisciplinar.

4.4.3.2 visão ampla

Cabe ao SEESMT, ou seja lá qual for o nome do órgão gerenciador do SGS-SST do órgão público do Estado do Paraná, planejar, implantar, auditar e recomendar medidas para a prevenção da segurança,saúde e bem-estar do trabalhador, que a alta administração determinar.(SALIBA, 2004)

Para tal deve o gerente do sistema receber e processar relatórios dos diversos Departamentos e fazer o planejamento a curto, médio e longo prazo das atividades preventivas.

Deve o gestor ter uma visão holística do tempo passado, presente e do futuro da instituição colaborando de forma proativa para a Visão, a Missão e os Valores do órgão público do Estado do Paraná.(PARANÁ, 2013)

Deve então o sistema de gestão receber, analisar, recomendar e divulgar a estatística conforme o planejamento definido pela alta cúpula do órgão público do Estado do Paraná, para que haja transparência das atividades aumentando assim a credibilidade do sistema de gestão de segurança e saúde da Instituição pública.

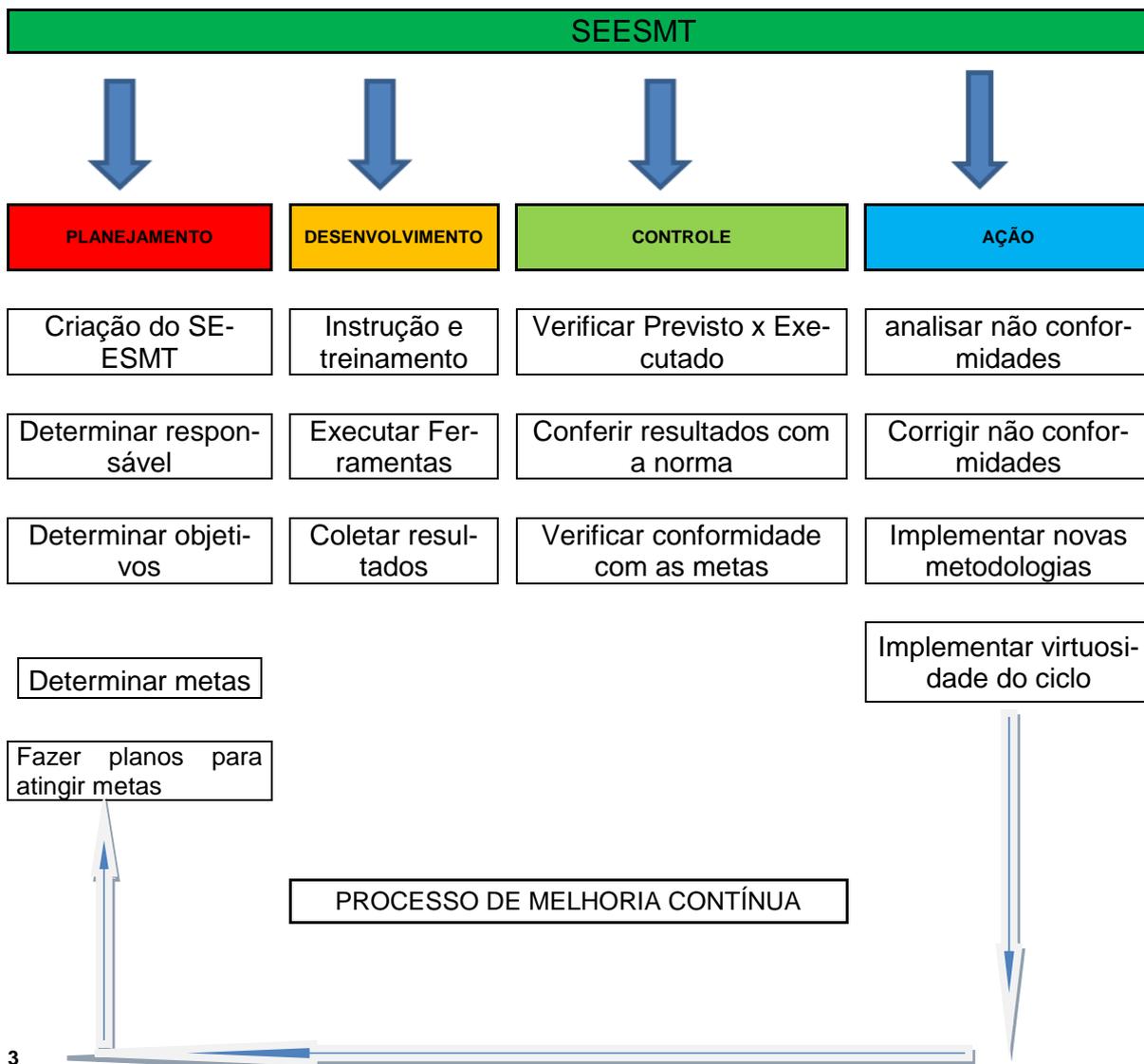
4.4.4 Avaliação, Monitoramento e Melhoria Contínua

O investimento em um sistema de gestão em segurança e saúde deve ser constantemente avaliado para a verificação se atingiu seus objetivos precípuos, quais sejam a melhoria da qualidade de vida dos servidores, contratados e colaboradores, bem como a redução do absenteísmo aumentando dessa forma a produtividade e qualidade de serviços para a sociedade.(PARANÁ, 2013)

Algumas atividades devem ser constantemente monitoradas devido ao seu alto grau de risco, então avaliações específicas devem ser feitas para que se mantenha a segurança e saúde destes trabalhadores expostos a riscos elevados.

Todo sistema de gestão em segurança deve ser continuamente melhorado, pois a cada dia surgem novas técnicas, novos protocolos e novas orientações. Portanto, uma eterna mudança de comportamento a um ciclo que nunca se fecha, gerando uma espiral crescente de melhorias sugeridas preferencialmente com a participação de todos os envolvidos, todos os dias e para sempre.(PARANÁ, 2013)

4.5 – ESQUEMA DIDÁTICO PARA O ENTENDIMENTO DO SGS-SST



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o levantamento feito em campo o órgão público em questão possui só na capital, vinte e duas unidades chamadas de sedes, cada uma dessas sedes compreende uma edificação com população variada, sendo que na maioria delas o maior risco observado em análise preliminar é o risco ergonômico e o risco de incêndio.

Fora da capital, tanto na região metropolitana de Curitiba, quanto no interior do estado existem 160 unidades (MIN.PUBLICO PR, 2013), constituídas na sua maioria por uma edificação com variado número de funcionários, com situação similar às edificações da capital.

Portanto, um Sistema de Gestão em Segurança e Saúde para o Servidor é de fundamental importância para o órgão em questão, tendo em vista que o contingente de trabalhadores e contratados é bastante elevado.

Outrossim é notório que em tantos decênios de sua constituição o referido órgão se preocupou muito pouco com relação à saúde e segurança do trabalhador, talvez até porque nunca se tenha feito um levantamento do custo que isto implica.

Necessário se faz que um Sistema de Gestão em SST seja implementado a fim de equacionar algumas questões, tais como, garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, melhorar a qualidade de vida gerando reflexos na produtividade dos trabalhadores e conseqüentemente menor custo de investimento em afastamento dos servidores, isto tudo redundando em um círculo virtuoso progressivo em possível espiral de desenvolvimento econômico e social.

Tendo em vista o que foi exposto nos conceitos acima, pode-se observar que a estruturação de um Sistema de Gestão em Segurança e Saúde do Trabalho para um órgão público no Estado do Paraná pode ser viável.

Há um número bastante elevado de trabalhadores que na maioria são regidos por estatuto próprio, portanto não submetidos às normas da CLT, possuindo inclusive estabilidade no emprego.

No entanto, há indícios suficientes de que apesar de o risco de acidentes ser baixo, há muitos afastamentos dos postos de trabalho, precisando essa causa ser investigada e ser feito investimento na prevenção.

Observou-se que o sistema administrativo não organizou as tarefas claramente, não havendo procedimentos escritos para trabalhadores novos, nem há pro-

cedimentos escritos de cada atividade, fazendo com que em mudanças de postos de trabalho haja perda de tempo até a assimilação da nova função.

Ademais, algumas atividades são realmente perigosas, necessitando de um sistema de prevenção de perdas para a realização de tarefas arriscadas.

O órgão público estadual tem um bom corpo técnico, que no entanto, não está sendo utilizado adequadamente para a prevenção de perdas.

A sugestão é a de que se organize um Departamento de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, com equipe multidisciplinar e se estruture um Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do servidor público, podendo inclusive ser contratada uma empresa especializada na área que preste serviços, implementando as ações necessárias, que deverão ser gerenciadas pelo Departamento a ser criado pela instituição.

O entendimento é que o Sistema de Gestão estruturado deve ser aceito e implementado pela instituição em estudo, devendo ser criados mecanismos legais para a sua implementação.

Não foi realizado levantamento de custos para a implementação desse Sistema de Gestão, devendo ser feito em tempo futuro, se a ideia for absorvida pela alta cúpula da administração pública.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, João Ferreira de. **Bíblia Sagrada**: Carta aos Efésios, Capítulo 6 vs. 10 a 17, Imprensa Bíblica Brasileira, RJ, 1997.
- BRASIL. NR – 9 PPRA. Manual de Segurança e Medicina do Trabalho. 2013.
- BRASIL. NR-2 Inspeção Prévia. **Manual de Medicina e Segurança do trabalho**. 2013.
- BRASIL. NR-4 SEESMT. Manual de Segurança e Medicina do Trabalho. 2013.
- BRASIL. NR-5 CIPA. Manual de Segurança e Medicina do trabalho. 2013.
- BRASIL. NR-7 PCMSO. Manual de Segurança e Medicina do trabalho. 2013.
- BRASIL. **Vade mécum**. Antonio Luiz de Toledo Pinto et all, 5ª ed., São Paulo: Saraiva, 2011.
- CANDELA, A. **A construção discursiva de contextos argumentativos no ensino de ciências**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1998.
- CARDELLA, Benedito. Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística. São Paulo: Atlas, 2008.
- CARDELLA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes**: Uma abordagem holística, segurança integrada à missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas. São Paulo:Atlas: 2008.
- CUNHA, Sandra. **Sistema de gestão de segurança e saúde de qualidade se faz com comprometimento**: maior refinaria de alumina do mundo tem obsessão por segurança, revista cipa, São Paulo: Fiera Milano, 2011.
- EXXONMOBIL, OIMS: **Operations Integrity Management Systems**, Disponível em: http://www.exxonmobil.com.br/Brazil-Portuguese/PA/safety_health_alerta.aspx. Acesso em 21/10/2013.
- FARIA, Alberto de. **Autonomia e desempenho – o desafio da corporação que serve a sociedade**. Disponível em <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/19962-19963-1-PB.pdf>. Acesso em 21/10/2013.

FONSECA, J S. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Universidade Estadual do Ceará. 2002.

GERALDO, Veridiana do Rocio de Oliveira. **Preparação De Pesquisa De Clima Organizacional**. Curitiba, 2009. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAA5ogAC/clima-organizacional>. Acesso em 22/07/2013.

GIL, Antonio Carlos. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERT, Miriam. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: 2004.

MACIEL, Jorge Luis de Lima, **Proposta de um modelo de integração da gestão da segurança e da saúde ocupacional à gestão da qualidade total**, Florianópolis, 2001, p. 52, Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/80097?show=full>. Acesso em 21/10/2013.

MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira *et all*. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011.

MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira. **Higiene e Segurança no Trabalho**. Rio de Janeiro: Campus, 2011.

Ministério Público do Paraná, **Comarcas Paranaenses e municípios que as compõem - Por entrância**. Disponível em: <http://www.planejamento.mppr.mp.br//modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=2605>. Acesso em 21/10/2013.

MORAES Jr., Cosmo Palácio de **Como escrever procedimentos: artigo da internet**. Disponível em: <http://www.cpsol.com.br/website/artigo.asp?cod=1872&idi=1&id=4128>. Acesso em 23/11/2013.

OHSAS 18001:1999. **Sistemas de Gestão para Segurança e Saúde Ocupacional**. Especificação, Tradução para fins de treinamento, 1999.

OIT. Convenção 155. **Portal do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/convencao-n-155.htm>. Acesso em 21/10/2013.

OLIVEIRA, Celso Luis de. **Prática da qualidade da segurança no trabalho: uma experiência brasileira**. São Paulo: LTr, 2001.

PACHECO, José Augusto. **Teorias curriculares: políticas, lógicas e processos de regulação regional das práticas curriculares**. Disponível em: <http://webs.ie.uminho.pt/jpacheco/files/curriculoRegional.pdf>. Acesso em 23/11/2013.

PARANÁ. Ministério Público do Paraná. **Comarcas Paranaenses e municípios que as compõem - Por entrância**, Disponível em: <http://www.planejamento.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=2605>. Acesso em 21/10/2013.

PARANÁ. TJPR, **Boletim Interno 123/2013**, Curitiba, 2013, Disponível em: <http://www.tjpr.jus.br/group/guest/boletim-interno>. Acesso em 21/10/2013.

PARANÁ.TJPR. página inicial do TJPR, institucional, Missão, Visão e Valores, Disponível em: www.tjpr.jus.br. Acesso em 22/10/2013.

PARANÁ, ZAPPA, Sydney Dietrich. **Instrução Normativa 001/2001 do TJPR**, Curitiba: 2001.

PARANÁ. **Estatuto dos Funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná**. Curitiba: 2008, Disponível em: <http://www.tjpr.jus.br/estatuto-dos-funcionarios-do-poder-judiciario>. Acesso em 21/10/2013.

PARANÁ. **Lei 10.692**. Curitiba, 1993. Disponível em: <http://celepar7cta.pr.gov.br/SEEG/sumulas.nsf/319b106715f69a4b03256efc00601826/11eca6bf5cb6405283256f9a00698acf?OpenDocument>. Acesso em 21/10/2013.

PARANÁ. Lei 16.024/20088. **Estabelece o regime jurídico dos funcionários do Poder Judiciário do Estado do Paraná**, Curitiba: 2008, Disponível em: <http://celepar7cta.pr.gov.br/SEEG/sumulas.nsf/319b106715f69a4b03256efc00601826/48c3100a7439a3728325753d00450f26?OpenDocument>. Acesso em 21/10/2013

PORTO, Mário Augusto. GAB, LSBolonine. **A qualidade de vida no trabalho do servidor público da administração estadual e o papel do gerente de recursos humanos**, 2006, 5 páginas. Disponível em: http://www.rcc.gov.pt/SiteCollectionDocuments/QualidadeVidaServidor_MAP.pdf. Acesso em 21/10/2013.

QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves *et all*. **Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional: Fator crítico de sucesso à implantação dos princípios do desenvolvimento sustentável nas organizações brasileiras**. RJ, 2006, INTERFACEHS, pag. 5 e 6. Disponível em www.interfacehs.sp.senac.brhttp://www.interfacehs.sp.senac.br/br/artigos.asp?ed=2&cod_artigo=3. Acesso em 21/10/2013.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional**. São Paulo: LTr, 2004.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.