

O sistema de gestão dos serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho nas empresas de construção civil de Santa Catarina

Denise Del Prá Netto Machado¹

delpra@furb.br

Maurício Saturnino Sestrem¹

sestrem.professor@uniasselvi.com.br

¹ Universidade Regional de Blumenau - FURB - Blumenau, SC, Brasil

RESUMO

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT's) são importantes agentes na melhoria das condições de trabalho e na mitigação dos acidentes que ocorrem com uma alta incidência na construção civil do estado de Santa Catarina. Em 1996 a British Standards Institution publica a norma BS 8800 sobre "Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Industrial" com o objetivo de integrar a gestão da saúde e segurança industrial com a administração dos outros aspectos de desempenho das empresas como um todo. Estudando o sistema adotado na gestão destes serviços especializados, em comparação com o que está preconizado na norma BS 8800, buscou-se caracterizá-lo, e identificar sua performance entre 2001 a 2003. A pesquisa desenvolvida foi exploratória, qualitativa, em duas partes: documental na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e de campo do tipo levantamento ou survey utilizando-se de entrevista semi-estruturada. Os sujeitos sociais da pesquisa são os responsáveis do SESMT, em cada empresa. Os resultados indicaram que pouco se cumpre em matéria de infra-estrutura e de atendimento às normas de gestão do SESMT. Somente uma empresa de grande porte adota um sistema de gestão com aderência integral ao preconizado pela norma BS8800, e inclui, formalmente na sua gestão estratégica, a gestão da Saúde e Segurança Industrial. Esta empresa apresenta índices de ocorrência de acidentes, relativamente ao número de empregados, muito baixos. O que demonstra que o fator dimensional da empresa (média x grande) pode ter influência na conduta da empresa em utilizar um sistema integrado de gestão incluindo a segurança e saúde ocupacional. As principais conclusões quanto ao sistema de gestão dos SESMT das empresas pesquisadas, exceto na empresa de grande porte, se caracteriza por uma orientação taylorista, na qual ao SESMT cabe o compromisso primordial de se manter as condições de um ambiente de trabalho salutar.

Palavras-chave: Sistema de gestão. Gestão integrada. Segurança e saúde ocupacional. Construção civil.

1. INTRODUÇÃO

Em 8 de junho de 1978, o Ministério do Trabalho expediu a Portaria nº 3.214 que, composta de 28 normas regulamentadoras (NR) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, que exigem das empresas que possuam empregados, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, ações que visem prever e prevenir as situações capazes de provocar ferimentos ou problemas de saúde ocupacionais. Exigindo inclusive, das empresas com maior risco de acidente e com grande quantidade de funcionários a constituição dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), integrados por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho.

Com a publicação, em 1996, da norma britânica BS 8800, da *British Standards Institution*, que tem como objetivo capacitar a integração do gerenciamento de Saúde e Segurança Industrial dentro de um sistema global de gerência, surgem as orientações para o direcionamento da gestão dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) de maneira integrada com a administração dos outros aspectos de desempenho das empresas como um todo.

Diante desta situação de preocupação com a sistematização da gestão, este estudo busca relacionar as principais características de um "Sistema de Gestão de Saúde e Segurança

Industrial” apresentadas pela norma britânica, com aquelas verificadas na gestão dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) das empresas de construção civil de Santa Catarina.

2. A “GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA INDUSTRIAL” E A MELHORIA CONTÍNUA

Mirshawka (1990) enfatiza que um dos aspectos importantes do ambiente atual é a interminável obrigação da melhoria contínua do produto e do serviço, que inclui desde a busca pela redução de custos operacionais com a mitigação, ou até mesmo a eliminação das atividades feitas de forma incorreta até a satisfação das necessidades e expectativas dos clientes internos e externos à organização. Neste sentido a busca pela eliminação dos acidentes aliada ao melhor aproveitamento dos investimentos dedicados à prevenção dos mesmos, notadamente dos SESMT, torna-se de fundamental importância. Principalmente se considerarmos todos os custos diretamente assumidos pelas empresas:

[...] custo do tempo perdido pelo empregado lesionado; custo do tempo perdido por outros empregados que param o trabalho por curiosidade, simpatia, para dar assistência ao acidentado ou por outras razões; custo do tempo perdido por supervisores ou outros executivos para prestar assistência ao acidentado, para investigar a causa do acidente, para transferir as tarefas do acidentado para outro empregado, para selecionar e treinar um substituto ou para preparar relatórios do acidente para agências fiscalizadoras; custo do tempo gasto para a prestação de primeiros-socorros; custo devido aos danos causados às máquinas e ferramentas; custo incidental devido à interferência com a produção; custo para o empregador causado pelos benefícios sociais devidos ao empregado; custo para o empregador devido à continuação do pagamento do salário ao acidentado; custo devido à perda de lucro, da produtividade do empregado e da máquina parada; custo devido à diminuição da moral dos demais empregados e custo devido aos gastos com luz, aluguel, etc., que continuam a ser despendidos mesmo enquanto o acidentado está parado (HEINRICH apud AQUINO, 1996, p. 33).

3. ENFOQUE SISTÊMICO

A norma britânica BS 8800 – “Guia para Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Industrial” que fornece orientação sobre sistemas de gerenciamento de saúde e segurança ocupacionais (S&SO) adota o enfoque sistêmico no seu desenvolvimento. O enfoque sistêmico é uma técnica conveniente para entender os processos dinâmicos que caracterizam as organizações sociais. Pois, mediante a ampliação da visão dos problemas organizacionais na análise de seus processos, permite encontrar os meios mais adequados para resolver os problemas que enfrenta sua administração, na busca da conquista de seus objetivos num meio ambiente de evolução constante.

3.1 SISTEMA E SEUS COMPONENTES

Segundo Oliveira (2002, p. 35): “Sistema é um conjunto de partes interagentes e interdependentes que, conjuntamente, formam um todo unitário com determinado objetivo e efetuam determinada função”. Este autor indica a possibilidade de se aplicar o conceito de sistema quando se considera a empresa inteira, como no caso da estrutura organizacional, ou quando se trata de um procedimento específico como a gestão do SESMT. Destaca que para melhor entendimento se deve considerar os componentes do sistema que podem ser visualizados na Figura 1.

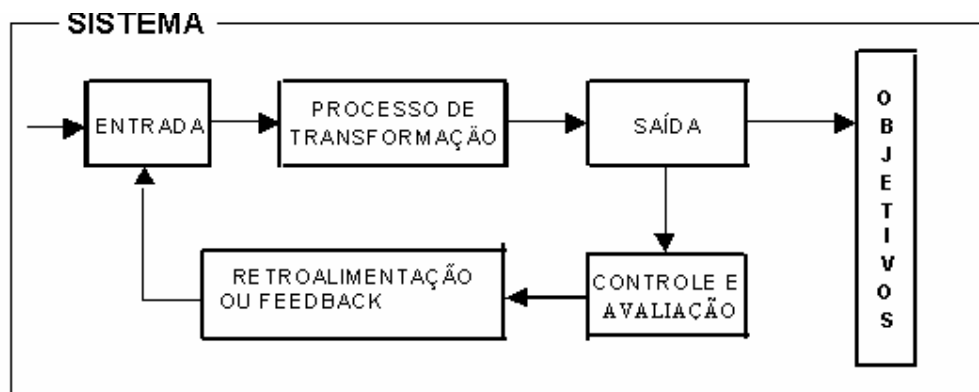


Figura 1 – Componentes de um sistema

Fonte: Adaptado de: OLIVEIRA (2002, p. 36).

Oliveira (2002, p. 35), define os componentes do sistema demonstrados na figura 1, como sendo:

- **Objetivo:** é o fim a que se destina o próprio sistema;
- **Entrada:** é a força de partida ou arranque do sistema, que fornece material, informação ou energia para a operação ou processo do sistema;
- **Processo de transformação do sistema:** é o componente que transforma as entradas em saídas, produtos ou resultados;
- **Saída:** é o resultado do processo de transformação, que deverá estar de acordo com os objetivos do sistema;
- **Controle e avaliação:** verifica se as saídas estão de acordo com os objetivos determinados e
- **Retroalimentação, ou feedback do sistema:** busca corrigir o sistema para gerar a saída coerente com os objetivos do sistema. É a informação que se reincorpora no sistema como resultado da divergência verificada entre a saída e o padrão que se deseja, considerado coerente com os objetivos do sistema.

Ainda segundo o mesmo autor também se deve considerar o ambiente do sistema:

Ambiente de um sistema é o conjunto de fatores que não pertencem ao sistema, mas: qualquer alteração no sistema pode mudar ou alterar esses fatores externos e qualquer alteração nos fatores externos pode mudar ou alterar o sistema (OLIVEIRA, 2002, p. 37).

Esta forma de visão organizacional que considera os aspectos técnicos e humanos auxilia na compreensão da organização:

Essa dupla atenção a respeito dos aspectos técnicos e humanos da organização reflete-se agora na visão de que as organizações são mais bem compreendidas como “sistemas sociotécnicos”. A expressão foi cunhada nos anos 50 pelos membros do Tavistock Institute of Human Relations na Inglaterra para captar as qualidades interdependentes dos aspectos social e técnico do trabalho. Segundo essa visão esses aspectos são inseparáveis, devido a natureza de que um elemento nessa configuração sempre tem importantes consequências para o outro. Quando se escolhe um sistema técnico (seja estrutura organizacional, estilo de liderança ou tecnologia), este sempre tem consequências humanas e vice-versa (MORGAN, 1996, p. 46).

4. “SISTEMAS DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA INDUSTRIAL”

A norma britânica BS 8800, da *British Standards Institution*, apresenta orientações para um “Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Industrial”, com o seguinte objetivo:

Procura-se nesta norma aprimorar o desempenho das organizações em matéria de saúde e segurança, fornecendo orientação quanto à maneira pela qual o seu gerenciamento deve ser integrado com a administração dos outros aspectos do desempenho da empresa, como um todo, a fim de: a) minimizar os riscos para empregados e outros; b) aprimorar o desempenho da empresa; e c) ajudar as organizações a estabelecerem uma imagem responsável no mercado onde atuam (*BRITISH STANDARDS INSTITUTION*, 1996, p. 8).

Conforme demonstra a figura 2, cada fase é considerada um sistema alimentado pelos fatores internos e externos, pelas verificações da auditoria e pelas causas originárias de deficiências identificadas na fase de medição de desempenho. O resultado de cada fase é inserido como entrada na fase seguinte.

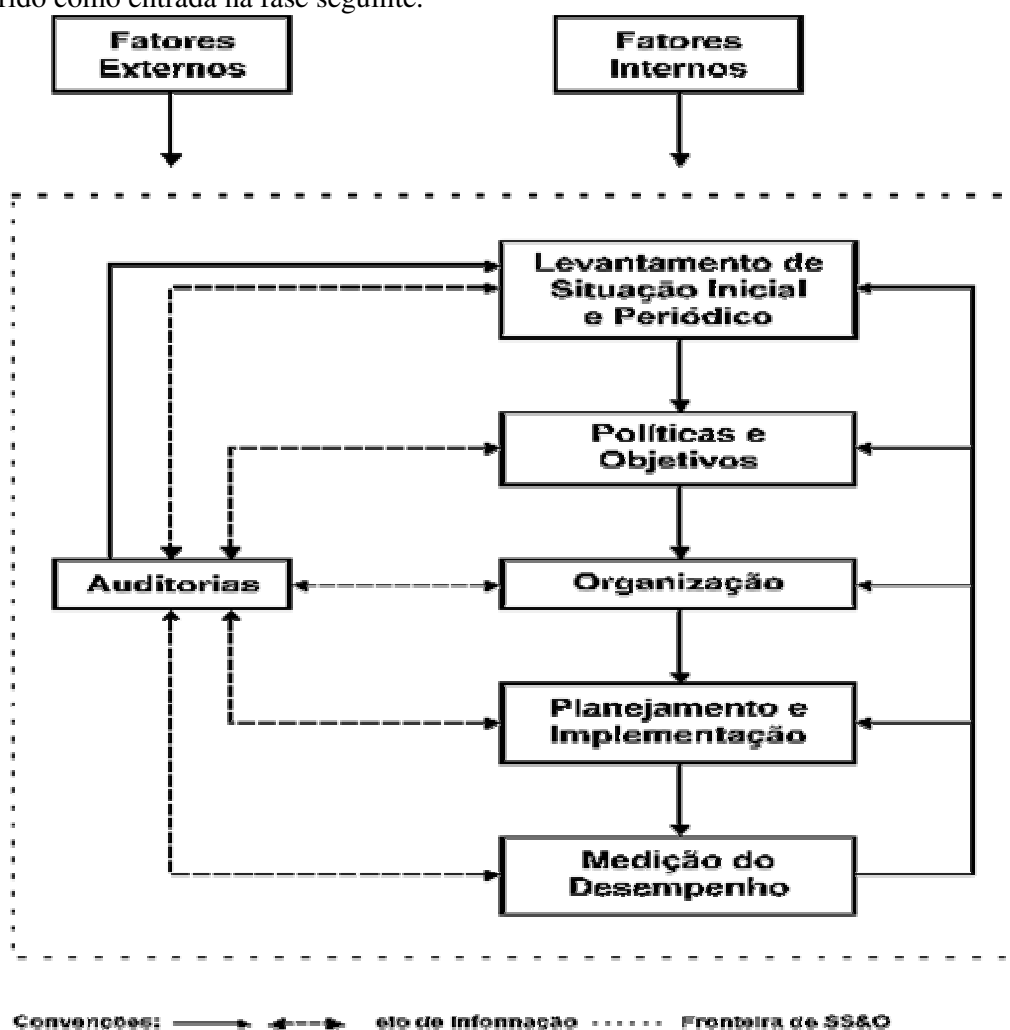


Figura 2 – “Elementos de gestão bem sucedida de Saúde e Segurança com base na abordagem do guia de gerenciamento de Saúde e Segurança bem sucedidos”.

Fonte: *BRITISH STANDARDS INSTITUTION*, Guia para Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Industrial/BS 8800, 1996, p.13.

4.1 LEVANTAMENTO DA SITUAÇÃO INICIAL

Nesta primeira fase do sistema apresentado pela norma BS 8800, se deve buscar dados relativos ao sistema de gerenciamento do SESMT existente, visando proporcionar informações que servirão de base para as decisões relativas ao propósito, adequação e implementação do sistema atual. Além de fornecer um parâmetro que poderá servir para a mensuração de sua evolução e que poderá ser utilizado no planejamento. Os tópicos a serem levantados nesta fase são:

- a) os requisitos da legislação relevante que trata dos assuntos de gerenciamento de S&SO; b) a orientação existente sobre gerenciamento de S&SO dentro da organização; c) a melhor prática e desempenho no setor de emprego da organização, e noutros apropriados (por exemplo, a partir de comitês industriais relevantes de HSC e orientações de associações de classe); d) a eficiência e eficácia de recursos existentes dedicados ao gerenciamento de S&SO (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 1996, p. 14).

4.2 POLÍTICA DE S&SO

De acordo com a norma britânica BS 8800, o mais alto nível hierárquico da empresa terá que estabelecer, registrar e aprovar a sua política de S&SO. Para isto deverão estar assegurados os seguintes compromissos:

- a) reconhecer a S&SO como parte integral do seu desempenho negocial; b) obter elevado nível de desempenho de S&SO, com o atendimento aos requisitos legais como o mínimo, e ao contínuo aperfeiçoamento, com economicidade, do desempenho; c) proporcionar recursos adequados e apropriados ao implemento da política; d) estabelecer e publicar os objetivos de S&SO, ainda que por meio, apenas, de boletins internos; e) colocar o gerenciamento de S&SO como uma responsabilidade primordial da gerência de linha, do dirigente hierarquicamente mais alto ao nível de supervisão; f) assegurar a sua compreensão, implementação e manutenção em todos os níveis na organização; g) promover o envolvimento e interesse dos empregados a fim de obter compromissos com a política e sua implementação; h) revisar periodicamente a política, o sistema de gerenciamento e auditoria do cumprimento daquela; i) assegurar que os empregados, em todos os níveis, recebam treinamento apropriado e sejam competentes para executar suas tarefas e responsabilidades (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 1996, p. 14).

4.2.1 Organização

A organização é indicada pela norma BS 8800, considerando-se três aspectos: responsabilidades, dispositivos organizacionais e documentação de S&SO.

4.2.1.1 Responsabilidades

A norma BS 8800 recomenda que alguém do mais alto nível hierárquico da empresa: “(por exemplo, numa organização grande, a um membro do Conselho ou da diretoria)” assuma a responsabilidade de garantir de forma atuante e continuada que o sistema de gerenciamento de S&SO seja implementado e funcione segundo os requisitos em todos os locais e áreas de abrangência das operações internas da organização. Indicando para isto as seguintes atitudes em todos os níveis hierárquicos:

- a) ser responsáveis pela saúde e segurança daqueles que dirigem, delas próprias e de outros com os quais trabalham; b) estar conscientes de sua responsabilidade com a saúde e segurança de pessoas que possam ser afetadas pelas atividades que controlam, como, por exemplo, empreiteiros e o público; c) estar conscientes da influência que sua ação ou inação podem ter sobre a eficácia do sistema de gerenciamento de S&SO (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 1996, p. 15).

4.2.1.2 Dispositivos Organizacionais

Neste ponto a referida norma alerta quanto à importância de se integrar em todos os sentidos a S&SO, abrangendo toda a organização e em todas as atividades, independentemente do porte. Recomendando as seguintes ações para a implementação da política e do gerenciamento efetivo de S&SO:

a) ter acesso a suficiente conhecimento de S&SO, especialidades e experiência a fim de administrar as suas atividades com segurança e de acordo com os requisitos legais; b) definir a alocação de responsabilidades e prestação de contas na estrutura gerencial; c) assegurar que as pessoas têm a necessária autoridade para executar as suas tarefas; d) atribuir recursos compatíveis com o seu tamanho e natureza; e) identificar as competências necessárias, em todos os níveis da organização, e organizar qualquer treinamento necessário; f) tomar providências para a divulgação e, quando adequado, abrir as informações sobre a S&SO; g) tomar as providências necessárias para a provisão de consultoria por especialistas; h) tomar as necessárias providências para envolver os empregados, com esclarecimentos, quando adequado (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 1996, p. 15).

4.2.1.3 Documentação de S&SO

Este aspecto, conforme salienta a norma, é nevrálgico tanto para habilitar a organização como para colocar em operação um sistema bem sucedido, sendo importante também na preparação e detenção de todo o conhecimento relacionado ao sistema de S&SO. Serve também para demonstração do atendimento às exigências legais entre outras. Deve-se certificar da disponibilidade da documentação mínima para o início de execução dos projetos de S&SO e coerente às necessidades. As ações que assegurem sua atualização e aplicação devem ser de acordo com as suas finalidades.

4.2.2 Planejamento e Implementação

Esta fase considera as seguintes etapas: definição de parâmetros referenciais de desempenho e o estabelecimento das ações necessárias, da pessoa que se encarregará destas ações, em que situações deverão ser realizadas e o resultado esperado. Abordando os seguintes tópicos:

- estimar globalmente, a magnitude das combinações de probabilidades e conseqüências de ocorrer um evento com potencial de provocar danos em termos de ferimentos humanos ou problemas de saúde, danos à propriedade, ao ambiente, ou a combinação destes.
- reconhecer as exigências legais com relação ao item supra citado, e outros envolvidos com o gerenciamento de S&SO.

Também há de se abordar os seguintes aspectos importantes:

a) planos e objetivos gerais, incluindo pessoal e recursos, para a organização implementar a sua política; b) planos operacionais para implementar as ações de controle dos riscos [...] e para atender aos requisitos identificados [...]; c) planos de contingência para emergências previsíveis e para mitigar os seus efeitos; d) planejamento de atividades organizacionais [...]; e) planejamento para a medição da eficiência, auditorias e levantamento de situação; f) implementar ações corretivas que se demonstrem necessárias (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 1996, p. 16).

4.2.3 Medição do desempenho

A eficácia do sistema de gerenciamento de S&SO depende da medição do desempenho. É utilizado para monitorar a amplitude do atendimento dos quesitos estabelecidos na política e objetivos. Deve-se considerar o seguinte:

- a) medições pró-ativas de desempenho que monitorem o atendimento, por exemplo, pela vigilância e inspeções das providências sobre saúde e segurança da organização, como sistemas seguros de trabalho, autorizações para trabalhar, etc.;
- b) medições reativas de desempenho que monitorem acidentes, quase acidentes, problemas de saúde e outras evidências históricas de saúde desempenho deficiente de saúde e segurança (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 1996, p. 17).

4.2.4 Auditoria

Para uma avaliação mais aprofundada e abrangente de todos os elementos do sistema apresentados na figura 2, faz-se necessária a execução de auditorias periódicas. Estas auditorias deverão ser desenvolvidas por pessoas habilitadas e sem vínculo com as atividades a serem auditadas, podendo pertencer à organização. Os resultados da auditoria devem ser informados a todas as pessoas envolvidas e devem ser corrigidas as deficiências encontradas. Os itens a serem abordados nas auditorias dizem respeito a:

- a) o sistema global de gerenciamento de S&SO da organização é capaz de promover a obtenção dos padrões requeridos de desempenho de S&SO? b) a organização está cumprindo todas as suas obrigações com relação à S&SO? c) quais são os pontos fortes e fracos do sistema de gerenciamento de S&SO? d) a organização (ou parte dela) está realmente fazendo e realizando o que alega? (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 1996, p. 17).

4.2.5 Levantamento periódico da situação

Quanto aos levantamentos periódicos do sistema de gerenciamento de S&SO, devem ser estabelecidos a periodicidade e o propósito, de acordo com as suas necessidades. Tal levantamento deverá observar:

- a) o desempenho global do sistema de gerenciamento de S&SO; b) o desempenho de elementos individuais do sistema; c) as conclusões das auditorias; d) os fatores internos e externos, como as mudanças na estrutura organizacional, leis pendentes, a introdução de novas tecnologias, etc., e identificar que ação é necessária para remediar quaisquer deficiências (BRITISH STANDARDS INSTITUTION, 1996, p. 18).

5. GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL E A GESTÃO MODERNA DE NEGÓCIOS

A gestão moderna de negócios surge como resultado de todas as mudanças que partindo da organização tradicional se aproximam do conceito de organização inteligente que nos sugere Senge (1999): a organização que não só faz bem as coisas senão que sabe bem quais tem que fazer, a organização que previne e resolve bem seus problemas, a organização que obtém o máximo proveito dos recursos dos seres humanos sem desprezo de sua satisfação.

Picarelli (2002, p. 215), que ao tratar da gestão por competências, esclarece: “com as grandes transformações que estão sempre ocorrendo nos sistemas econômicos, lideradas principalmente pela globalização, as empresas passaram a buscar flexibilidade nas suas operações, com o objetivo de conquistar novas oportunidades, aumentar sua competitividade e gerenciar os riscos e as ameaças aos seus negócios”. A necessidade de integração entre as diversas áreas da organização é defendida quando cita como um dos principais objetivos a ser alcançado pela gestão por competências o “[...]incentivo a uma maior integração entre as diversas áreas e setores – “quebra dos feudos””(PICARELLI, 2002, p. 219).

Lerner (1996) ao dirigir mensagens aos empresários e dirigentes de nível estratégico nas empresas salienta que sempre se buscou o acultramento começando pelos altos

dirigentes, de cima para baixo, mas deverá basear-se na filosofia da Administração Participativa:

[...] e por esta não haverá imposições ou desrespeito à capacidade do elemento humano, que deverá opinar, sugerir, sentir-se útil e pesando nas decisões. Neste sentido uma das coisas mais sérias para os próximos anos diz respeito ao desenvolvimento de pessoal, ao plano de carreira, ao trabalho em grupo (um por todos, todos por um, para valer), assim como ao empreendedor interno (*intrapreneur*) (LERNER, 1996, p. 123).

Neste sentido, a idéia de se disseminar aos demais funcionários das empresas os conhecimentos relativos à S&SO, e torná-los partícipes da gestão, que na organização tradicional estão restritos aos profissionais dos SESMT's, se fortalece como consequência dos avanços nos entendimentos aplicados à gestão no mundo contemporâneo.

6. MÉTODO E TÉCNICAS DE PESQUISA

Neste estudo há a necessidade de se caracterizar o sistema de gestão dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) das empresas de construção civil de Santa Catarina tomando como base o modelo fornecido pela norma britânica BS 8800, da *British Standards Institution*. Razão pela qual adota-se o método qualitativo de abordagem. Pois segundo Easterby-Smith, Thorpe e Lowe (1999, p. 71), o método qualitativo de pesquisa é um dispositivo que possibilita ao pesquisador a obtenção do discernimento de que necessita sobre pessoas e situações. Servindo também “para ajudar os respondentes a pensar a respeito dos seus próprios mundos e considerar, possivelmente pela primeira vez, a maneira pela qual constroem sua realidade”. O método aplicado é de pesquisa exploratória, qualitativa, em duas partes: documental na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e de campo do tipo levantamento ou *survey* – entrevista semi-estruturada. Os sujeitos sociais que compõem a amostra são as empresas de construção civil de Santa Catarina que satisfazem as seguintes condições:

- atuam em Santa Catarina, dentro do âmbito territorial da pesquisa e
- contam com o SESMT ativo cadastrado na Delegacia Regional do Trabalho.

7. CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS ENTREVISTADAS

No quadro 1 são apresentados alguns aspectos das empresas entrevistadas tais como: ramo de atividade, ano de fundação, profissionais registrados no SESMT; a quantidade de acidentes registrados no período compreendido entre os anos 2001 e 2003 e dados sobre certificação de programa de qualidade.

CARACTERÍSTICAS		EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL DE SANTA CATARINA COM SESMT ATIVO							
		ALFA	BETA	GAMA	DELTA	ÉPSILON	ZETA	ETA	TÊTA
Ano de fundação		1967	1995	1966	2003	1980	1975	1979	1979
Número de funcionários atualmente		440	260	1900	170	220	170	500	70
Composição do SESMT na empresa:									
Técnico de segurança do trabalho		2	2	13	1	2	2	2	1
Engenheiro de segurança do trabalho		0	0	1	0	1	1	1	0
Auxiliar de enfermagem do trabalho		1	0	5	0	0	0	0	0
Médico do trabalho		1	1	1	1	1	1	1	0
Certificação pela norma ISO		não	não	9001 e 14001	não	9002	não	não	não
Nível de certificação PBQP-H		D	-	-	-	A	A	-	-
ANO	INFORMAÇÕES DO ANEXO II DA NR-18:								
2001	Nº de funcionários em 31.12:	N. I.	235	3.679	N. O.	300	154	312	N. I.
	Nº de acidentes sem afastamento	N. I.	N. R.	22	N. O.	1	0	3	N. I.

	Nº de acidentes com afastamento	N. I.	2	2	N. O.	0	0	1	N. I.
2002	Nº de funcionários em 31.12:	318	214	20.358	N. O.	300	162	309	N. I.
	Nº de acidentes sem afastamento	1	N. R.	108	N. O.	1	1	2	N. I.
	Nº de acidentes com afastamento	0	3	5	N. O.	0	0	6	N. I.
	Nº de funcionários em 31.12:	252	152	18.586	N. I.	300	160	381	N. I.
2003	Nº de acidentes sem afastamento	1	N. R.	133	N. I.	1	3	5	N. I.
	Nº de acidentes com afastamento	2	1	4	N. I.	0	0	7	N. I.

Quadro 1 - Características da indústria de construção civil de Santa Catarina com SESMT ativo.

Fonte: dados da pesquisa.

Legenda:

N. I. – não informado.

N. R. – não registrado no anexo II da NR-18.

N. O. – não operava.

Nível de certificação PBQP-H – Nível de certificação do Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade do Habitat descrito no anexo A.

8. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram extraídos das entrevistas e das informações enviadas por e-mail e por telefone. Eles foram analisados e comparados com as orientações contidas na BS 8800. Para melhor visualização do nível de aderência aos preceitos da norma está assinalado, para cada empresa pesquisada, cada item atendido, conforme demonstrado no quadro 2 – Resumo da análise de atendimento aos elementos da norma BS8800.

Itens da norma BS8800	EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL DE SANTA CATARINA COM SESMT ATIVO							
	ALFA	BETA	GAMA	DELTA	ÉPSILON	ZETA	ETA	TÉTA
a) Levantamento da Situação Inicial			X		X			
b) Política de S&SO			X					
c) Organização:								
c.1) Responsabilidades			X	X	X			X
c.2) Dispositivos organizacionais			X					
c.3) Documentação de S&SO			X					
d) Planejamento e implementação		X	X	X	X	X		
e) Medição do desempenho			X					
f) Auditoria			X					
g) Levantamento periódico da situação			X					
Total de itens atendidos	0	1	9	2	3	1	0	1

Quadro 2 – Resumo da análise de atendimento aos elementos da norma BS8800.

Fonte: dados da pesquisa.

A partir desta análise pode-se inferir que pouco se cumpre em matéria de infraestrutura e de atendimento às normas de gestão do SESMT. Identificou-se também que somente a empresa de grande porte, inclui formalmente na sua gestão estratégica a gestão da S&SO, portanto integrada aos outros aspectos do desempenho da empresa. A pesquisa demonstra que o fator dimensional da empresa (média x grande) pode ter influência na conduta da empresa em utilizar um sistema integrado de gestão incluindo a segurança e saúde ocupacional.

A proporcionalidade verificada em todas as empresas, entre o número de acidentes verificados entre os anos de 2001 e 2003 e o número de trabalhadores expostos aos riscos, considerando o grau de risco 4 é relativamente baixa. Com especial destaque para a empresa

GAMA que apresenta o índice mais baixo principalmente se considerarmos a elevada complexidade resultante do expressivo número de trabalhadores no mesmo local.

A empresa ÉPSILON, por desenvolver atividade de grau de risco 3, apresenta menor índice de ocorrência como pode se observar no quadro 3 a seguir.

CARACTERÍSTICAS		EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO CIVIL DE SANTA CATARINA COM SESMT ATIVO							
		ALFA	BETA	GAMA	DELTA	ÉPSILON	ZETA	ETA	TÊTA
Grau de risco		4	4	4	4	3	4	4	4
ANO	INFORMAÇÕES DO ANEXO II DA NR-18:								
2001	Nº de funcionários em 31.12:	N. I.	235	3.679	N. O.	300	154	312	N. I.
	ACIDENTES SEM AFASTAMENTO								
	Nº de acidentes	N. I.	N. R.	22	N. O.	1	0	3	N. I.
	Índice de ocorrência por mil	N. I.	N. R.	5,97	N. O.	3,33	0	9,61	N. I.
	ACIDENTES COM AFASTAMENTO								
	Nº de acidentes	N. I.	2	2	N. O.	0	0	1	N. I.
2002	Índice de ocorrência por mil	N. I.	8,51	0,54	N. O.	0	0	3,21	N. I.
	Nº de funcionários em 31.12:	318	214	20.358	N. O.	300	162	309	N. I.
	ACIDENTES SEM AFASTAMENTO								
	Nº de acidentes	1	N. R.	108	N. O.	1	1	2	N. I.
	Índice de ocorrência por mil	N. I.	N. R.	5,30	N. O.	3,33	6,17	6,47	N. I.
	ACIDENTES COM AFASTAMENTO								
2003	Nº de acidentes	0	3	5	N. O.	0	0	6	N. I.
	Índice de ocorrência por mil	N. I.	14,01	0,24	N. O.	0	0	19,41	N. I.
	Nº de funcionários em 31.12:	252	152	18.586	N. I.	300	160	381	N. I.
	ACIDENTES SEM AFASTAMENTO								
	Nº de acidentes sem afastamento	1	N. R.	133	N. I.	1	3	5	N. I.
	Índice de ocorrência por mil	3,96	N. R.	7,15	N. I.	3,33	18,75	13,12	N. I.
2003	ACIDENTES COM AFASTAMENTO								
	Nº de acidentes com afastamento	2	1	4	N. I.	0	0	7	N. I.
	Índice de ocorrência por mil	7,93	6,57	0,22	N. I.	0	0	18,37	N. I.

Quadro 3 – Grau de risco, número de acidentes, índice de ocorrência por mil e número de empregados de 2001 a 2003.

Fonte: dados da pesquisa.

9. CONCLUSÕES, RECOMENDAÇÕES E LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A pesquisa nos permite inferir que a integração de todos os componentes e comprometendo todos os níveis se faz pelo compartilhamento de ações dedicadas ao mais alto nível de desempenho global da organização. Nesta integração está incluída a participação ativa do ambiente externo tais como: requisitos da legislação, melhores práticas adotadas pelos outros SESMT's bem como aquelas recomendadas por órgãos específicos que se dedicam à busca da manutenção da saúde e da integridade física do trabalhador.

Comprovou-se a dificuldade da efetiva gestão da segurança do trabalho na indústria da construção civil catarinense. A começar pela pouca quantidade de empresas que possuem efetivamente o SESMT sob sua gestão direta. Os depoimentos caracterizam três situações distintas, de um lado uma empresa que prioriza de forma contundente as ações que visem um desempenho excelente destes serviços. De outro, empresas que buscam cumprir a legislação e passaram a tratar as questões relativas à segurança e saúde ocupacionais com um pouco mais

de atenção após a introdução dos programas de qualidade e produtividade. E ainda as empresas que somente se dedicam a cumprir a legislação, inclusive algumas se mostram desinteressadas em cumpri-la totalmente.

Este quadro denota a força do pensamento *taylorista*, para o qual as atividades relativas à gestão de segurança seriam valorizadas se aumentasse diretamente à capacidade produtiva. Há o entendimento de que em alguns casos os a prevenção se opõe à produção. Somente oito empresas em todo o estado de Santa Catarina, possuem o SESMT cadastrado junto à DRT. Considerado um fator que reflete o descaso à questão da segurança e saúde do trabalhador da construção civil, por parte do empresário, confirmado por alguns respondentes.

Diante disto, conclui-se que a recomendação adequada à melhoria da gestão do SESMT se baseia na realização de estudos com maior profundidade que busquem identificar formas de adequação da gestão tradicional verificada na maioria das empresas de construção civil de Santa Catarina à gestão integrada. Outra recomendação é aprofundar a ênfase aos esforços acadêmicos de valorização das ações relativas à segurança e saúde ocupacional nas organizações e na propagação das técnicas de integração da gestão da Segurança e Saúde Ocupacional, com a gestão global das empresas.

Na metodologia escolhida um fator limitador refere-se à pesquisa do histórico dos acidentes. Na maioria das empresas entrevistadas constatou-se a dificuldade na obtenção do número dos acidentes informados por telefone. O resultado deste trabalho não poderá ser generalizado para outras empresas, em razão das limitações, dentre as quais destacamos:

- o número de empresas pesquisadas é muito restrito, baseia-se somente nos SESMT's das indústrias da construção civil de Santa Catarina ativos, cadastrados na Delegacia Regional do Trabalho e
- alguns dados não foram disponibilizados.

Outro fator limitador refere-se à utilização de somente parte do “guia para sistema de gestão de saúde e segurança industrial” da norma BS8800 como base referencial para a análise dos dados. Pelas razões apresentadas conclui-se que esta pesquisa não esgota todos os estudos aplicáveis à gestão dos SESMT's.

REFERÊNCIAS

AQUINO, José Damásio de. Considerações críticas sobre a metodologia de obtenção e coleta de dados de acidentes do trabalho no Brasil. Dissertação (Mestrado em Administração: Administração da Produção). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. São Paulo. 1996.

BRITISH STANDARDS INSTITUTION, Guia para Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Industrial/BS 8800, Londres, 1996. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/Empregador/segsau/Publicacoes/Download/guia.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2005.

EASTERBY-SMITH, Mark; THORPE, Richard; LOWE, Andy. Pesquisa gerencial em administração: um guia para monografias, dissertações, pesquisas internas e trabalhos em consultoria. Tradução Nivaldo Montingelli Jr.. Revisão técnica Daniel Augusto Moreira. Revisão do texto Janice Yunes Perim. São Paulo: Pioneira, 1999.

LERNER, Walter. Organização participativa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MIRSHAWKA, Victor. A implantação da qualidade e da produtividade pelo Método do Dr. Deming. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.

MORGAN, Gareth. Imagens da organização. Tradução Cecília Whitaker Bergamini, Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1996.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. Sistemas, organização & métodos: uma abordagem gerencial. São Paulo: Atlas, 2002.

PICARELLI, Vicente. Gestão por competências. In:_____.Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. Volume 1. São Paulo: Gente, 2002. cap. 13.

SENGE, Peter M.. A quinta disciplina. São Paulo: Best Seller, 1999.