



Cooperativas em xeque: Aspectos humanos e produtivos e sua relação com a cultura da saúde e segurança no trabalho

Área Temática: Inovação, Tecnologia e Trabalho

Sueline Souza¹, Alessandra B Azevedo²

¹ Universidade Federal da Bahia – Bahia - Mestranda em Desenvolvimento e Gestão Social pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). E-mail: sueliness@yahoo.com.br

² Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – Docente do Curso de Tecnologia em Gestão de Cooperativas (UFRB/ CCAAB) Cruz das Almas – BA – abaazevedo@gmail.com

Resumo:

O presente artigo tem por objetivo apresentar o debate sobre a cultura da gestão da saúde e segurança laboral nas cooperativas, e discutir a relevância da temática no ambiente de trabalho de cooperativas. A metodologia utilizada baseou-se em uma revisão bibliográfica, em um levantamento realizado com cooperativas recuperadas da utilização das ferramentas da Saúde e Segurança do trabalho e em entrevistas realizadas com a instituição de apoio UNISOL Brasil. As considerações finais apresentam algumas reflexões que embora tenha-se percebido uma maior observância das questões da saúde e segurança no trabalho nas cooperativas como um todo ao longo dos últimos anos, o processo ainda se dá de forma incipiente e em muitos casos dissociado das reais necessidades dos empreendimentos cooperativos, sendo adotadas medidas nesta seara apenas para atender demandas de empreendimentos clientes (mercado) e dispositivos legais, como também a atenção com a temática dada pelas instituições de apoio ainda está deixando a desejar. Não existe nenhum tipo de registro dos acidentes de trabalho nas cooperativas, nem por parte do ministério do trabalho, nem pelos sindicatos e nem pelas instituições de apoio. O que temos são suposições e promessas, além do reconhecimento da importância do tema.

Palavras-chave: Cooperativismo; Cultura da saúde e segurança no trabalho; Cinco Sentidos; Ergonomia

1 Introdução

Ao trabalharmos com a perspectiva da cultura, somos remetidos à ideia de hábitos e costumes de um grupo. Na seara organizacional, pensamos imediatamente na estrutura, missão valores e compromissos da organização para com seus empregados, destes para com a instituição e da instituição para com a sociedade.

O conceito da cultura e gestão da saúde e segurança no trabalho, não se distancia desta projeção. Busca-se analisar sobretudo atitudes e comportamentos dos indivíduos com relação a temática, bem como estes se desenvolvem e persistem dentro do empreendimento.

Segundo Gonçalves Filho *et al* (2011), os objetivos de estudos voltados a cultura da segurança no ambiente laboral, são caracterizá-la e prover meios de avaliá-la.



Um fato que nos leva refletir sobre esta temática, é que embora relevante possui pouca adesão no nosso país, sendo escassos os estudos empíricos que retratem a realidade brasileira, sendo estes predominantes na Europa. Destaca-se ainda, que há uma necessidade proeminente em validar estudos que possam avaliar o nível de maturidade das Organizações (independente de sua natureza) no âmbito da promoção da segurança no ambiente de trabalho (GULDENMUND, 2000; HUDSON, 2007; LIMA; SILVA, 2005 *apud* GONÇALVES FILHO, 2011).

Vale destacar que a partir de estudos da cultura da gestão da segurança do trabalho foi percebido que as Organizações que possuem uma maior nível de maturidade, um maior comprometimento com a práticas simples de segurança, principalmente de cunho preventivo e informativo, apresentam menores índices de acidentes.

Neste contexto, faz-se necessário destacar a relevância de estudos e iniciativas para abarcar a realidade das organizações cooperativas, que possuem em seu alicerce a valorização humana em detrimento do capital.

Para realização deste trabalho foram aplicados questionários com os representantes de 13 cooperativas pertencentes a diversos estados brasileiros, (com predominância na região sudeste).

Os questionários foram aplicados no Seminário de ERTs – Empresas Recuperadas por Trabalhadores que ocorreu entre os dias 11 e 13 de dezembro de 2014. Posto as informações e dados referem-se a empresas provenientes de massa falida.

As cooperativas e empresas analisadas atuam nos setores de metalurgia, produção (papel, plástico e têxtil), beneficiamento de alimentos e mineração. Contudo, ressalta-se que estas encontram-se em níveis de maturidade organizacional diferenciados, algumas encontram-se em fase de estruturação, enquanto outras estão com maior nível de estabilidade, fato que interfere diretamente no nível de maturidade da cultura da segurança.

A análise proposta pelo artigo, também perpassou o discurso de representantes da Unisol Brasil ao longo dos últimos 05 anos, a fim de verificar os avanços e dilemas da temática da saúde e segurança no trabalho sobre o prisma das Organizações de apoio e fomento ao cooperativismo.

Como resultado desta pesquisa, concluiu-se que embora a temática da SST nas cooperativas tenham tido ascendência na agenda dos empreendimentos e organizações de apoio, o nível de maturidade ainda apresenta-se superficial, pois as ações adotadas são incipientes e pontuais, persistindo a idéia apresenta por Souza e Azevedo (2013, 2014), que investimentos neste âmbito acontecem em sua maioria por demanda da cadeia produtiva.

2 Breve Histórico da Saúde e Segurança do Trabalho

No Brasil, os cuidados com as condições dignas de trabalho só começam a dar os primeiros passos há aproximadamente sessenta e três anos, quando neste período o país passava a ser líder mundial em acidente do trabalho. As multinacionais que aqui estavam, passaram então a oferecer alguns benefícios para atrair mão de obra barata, como: planos de saúde, de aposentadoria e também vale transporte (EUGÊNIO, 2013).



A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) constituiu-se um marco para a história da segurança do trabalhador, ela surgiu em 1919, através do Tratado de Versalhes, substituindo então a Associação Internacional de Proteção Legal do Trabalhador. Em 1960 o Brasil adere a OIT, com o intuito de estudar as causas das doenças e acidentes do trabalho, a fim de identificar soluções que pudessem alterar os altos índices, esta medida foi adotada, portanto como uma estratégia de emergência.

Após a constituição de 1988, o Ministério do Trabalho e Emprego resgatou o poder de intervenção nas empresas, passando a definir metas e programas a serem cumpridos no que se refere à saúde dos trabalhadores. Esta ação obteve sucesso devido à organização em conjunto com a população, autoridades sanitárias e outros setores produtivos, os quais visavam proporcionar uma qualidade de vida saudável para os trabalhadores. A Lei nº 8.080/90, que regulamentou os artigos referentes à saúde presentes na Constituição Federal estabeleceu o conceito de Saúde do Trabalhador e determinou que compete ao Sistema Único de Saúde “SUS”, participar da fiscalização dos processos produtivos que apresentam riscos à saúde do trabalhador.

Atualmente as doenças emocionais ocasionadas pelo trabalho estão crescendo com maior frequência em relação às doenças físicas. Na década de 70 os problemas relacionados à saúde do trabalhador mais relevante eram as doenças como a silicose (exposições a poeiras) que geravam alterações pulmonares e as intoxicações pelo chumbo. Já na década de 80 e nas subsequentes a maior incidência de doenças passou ser a LER/DORT. Atualmente, nota-se que os índices de doenças osteomusculares têm crescido de forma vertiginosa análise esta que pode ser corroborada pelos dados apresentados por Souza e Azevedo (2014), ao apontarem a indústria, a agricultura e o comércio como os maiores vilões em se tratando desta natureza. Além disso, associam-se a estas, as doenças de fundo emocional, tais como o stress e estafa mental, que compõem junto às doenças psicossomáticas. A partir desse contexto passamos do risco físico tecnológico, o de fácil diagnóstico, para um risco invisível, que é o transtorno mental, que apresenta uma maior complexidade no diagnóstico e, portanto prevenção (EUGÊNIO, 2013).

Podemos afirmar que esta realidade é o resultado da combinação de novas tecnologias com alguns métodos gerenciais, responsáveis pela intensificação no ritmo do trabalho, que priorizam o cumprimento de metas superiores à capacidade humana, de modo que, comumente vislumbramos pessoas que esforçam-se e desgastam-se ao máximo mediante a pressão que é posta sobre eles. Além dos fatores de stress, da estrutura hierárquica e organizacional existem também casos de transtornos emocionais ocasionadas pelo contato através da pele com produtos químicos, o qual atinge o sistema nervoso central desencadeando diversas alterações (EUGÊNIO, 2013). A falta da cultura de segurança tem contribuído para o crescimento e a diversificação desses males.

3 SST sob o prisma da ergonomia e dos cinco sentidos

Análises realizadas pela Previdência Social brasileira, apontadas no Anuário Estatístico – AEPS, 2012, indicam que os índices de acidentes e doenças laborais



encontram-se crescentes, sendo registrado 705.239 casos, destes 423.932 são acidentes típicos, seguido dos acidentes de trajeto com 102.396 casos e pelas doenças laborais, com 14.395 casos.

Outro dado que merece destaque, é o crescimento de óbitos relacionados diretamente a atividade laboral, que totalizaram 2.731 ocorrências, bem como a quantidade de acidentes que geraram incapacidade permanente com 14.755 casos (AEPS, 2012).

Embora os dados não identifiquem a realidade cooperativista, não nos possibilitando uma análise específica, estes são preocupantes, pois relacionam-se a vida humana e qualidade de vida destas.

Vale destacar que em sua grande maioria os acidentes e doenças laborais são provenientes de condições inadequadas de trabalho, sejam elas extensas jornadas, atividades repetitivas e monótonas e/ou equipamentos e maquinários impróprios.

Diante de tais constatações são levantadas como alternativas para minimizar estes efeitos adoção de praticas como os 5 sentidos e ergonômicas.

Praticar os 5 sentidos no ambiente laboral segundo Oliveira (1997), pressupõe ordenação, reorganização e higiene do ambiente, simples praticas como estas podem evitar não somente a ocorrência de acidentes, mas também influenciam na redução de custos.

Ao investir nesta pratica, esta-se promovendo a revisão dos postos de trabalho pelos trabalhadores e pela equipe envolvida, desta forma o modo mais eficaz é, e sempre será a ação coletiva. Adotar os 5s implica em avaliação de atividades e tarefas, ressalta-se que neste momento podem ser adotadas medidas ergonômicas, para melhor adaptação do layout de trabalho ao trabalhador bem como das ferramentas.

Medidas ergonomicamente adequadas são capazes de evitar acidentes e diminuir a incidência de doenças, posto, elencamos abaixo medidas de cunho físico e mental que podem melhorar a qualidade de vida no trabalho conforme KROEMER E GRANDJEAN (2005).

- Ao elevar objetos, cargas, etc, evite movimentos de rotação, mantenha as costas eretas e joelhos dobrados e mantenha-o sempre próximo ao corpo;
- Realize pequenas pausas para descanso;
- Realize alongamentos;
- Elimine e/ou adeque elementos externos que causam desconforto, tais como iluminação excessiva ou deficitária, ruídos, ambientes muito quente ou frio, etc.

Neste processo de adequação e padronização do ambiente laboral conforme diretrizes propostas pela ergonomia e 5 sentidos, emerge uma relevante indicação das normas ISO, a uniformização das cores utilizadas para solicitar socorro em emergência e apontar perigo conforme apresenta o quadro 01. Quando determinadas cores são utilizadas em diversos locais, com fins de informar uma mesma situação, a associação entre estas torna-se automática (KROEMER; GRANDJEAN, 2005)



Quadro 01: Cores proposta pelos 05 sentidos

COR	SITUAÇÃO INDICADA
Vermelho	Cor do perigo, indica a necessidade de parar, transmite o alerta de fogo.
Amarelo	Transmite a mensagem de atenção, alerta de colisão e risco de tropeço.
Verde	Indica serviço de resgate, saída de segurança. Inca todas as formas de equipamentos de resgate e de primeiros socorros.
Azul	Usada para dar direções, avisos e indicações.

FONTE: (KROEMER; GRANDJEAN, 2005).

4 Cultura e gestão da SST

O Tema ainda encontra-se em debate e não há um consenso de quais fatores são fundamentais para que haja uma cultura da SST na organização, mas os estudos sobre o tema têm em geral dois objetivos: o de caracterizar a SST e o de buscar identificar quais fatores propiciam uma maior aderência dos trabalhadores a questão. Os fatores apontam alguns caminhos como apresentam Silva e Lima (2004), ao apresentarem como característica o comprometimento da direção das empresas, o envolvimento dos empregados e a existência de uma boa comunicação sobre segurança.

Para Reason (1997), o desafio do tema da cultura da segurança é como ele será mensurado, já para Glendon e Stanton (2000; SILVA; LIMA *apud* GONÇALVES FILHO *et al*, 2011), a cultura da segurança do trabalho é uma particularidade da cultura organizacional, ou seja, se existe uma ênfase na temática na cultura da organização haverá maior interiorização pelos trabalhadores do conjunto de valores, crenças e normas que buscam estimular um trabalho sadio e digno.

Entretanto Gonçalves Filho *et al* (2011) destacam que existem pesquisadores que não concordam com essa tese e defendem que a cultura de segurança é o resultado das interações dinâmicas entre vários aspectos. O autor destaca o trabalho de Cooper (1998, 2000) que apresenta três aspectos: 1) as percepções e atitudes, 2) o comportamento e as ações, 3) o sistema de gestão da segurança do trabalho (SGST). A interação entre esses aspectos ou o qual deles é mais relevante para a concretização da cultura da segurança vai depender de cada ambiente de trabalho e das relações estabelecidas entre os trabalhadores (GONÇALVES FILHO *et al* 2011).

As **atitudes e percepções** são como as pessoas sentem a organização e estão relacionadas com o indivíduo; os **comportamentos e ações** são o que as pessoas fazem na organização e estão relacionadas ao trabalho; e o **SGTS** é constituído pelas políticas, procedimentos, sistemas de controle, fluxo de informações, etc. E está relacionado à organização (GONÇALVES FILHO *et al* 2011).

O autor destaca ainda, que as atitudes e percepções são intangíveis e estão relacionadas ao subjetivo do indivíduo, já o comportamento e o SGTS podem ser mensurados e a partir dessa análise medir o estágio que a organização se encontra.

Para Richter e Koch (2004 *apud* Gonçalves Filho *et al*, 2011, p.03), a cultura da segurança são:



[...] as experiências vividas pelos membros da organização e os significados e as interpretações destas experiências, expressos em parte de forma simbólica, que serve como guia para as ações dos empregados frente aos riscos, aos acidentes e à prevenção[...] a cultura de segurança é formada por pessoas e suas relações sociais dentro e fora das organizações e deve ser entendida em um contexto específico que pode mudar dependendo das condições materiais e das relações sociais desenvolvidas.

5 O cooperativismo Industrial de empresas recuperadas

O cooperativismo industrial autogestionário no Brasil emerge da luta travada pelos sindicatos de trabalhadores industriais nas regiões mais industrializadas do país contra o desemprego e a precarização do trabalho, associado à reestruturação produtiva. Os sindicatos serão então, atores fundamentais no surgimento do cooperativismo industrial autogestionário. Nesse processo se destacam os sindicatos vinculados à CUT, especialmente do Rio Grande do Sul e do ABC paulista que, durante a década de 90, foram palco do surgimento desse tipo de cooperativismo industrial¹.

Ao longo das três últimas décadas, as transformações no cenário nacional e internacional colocaram a indústria brasileira em um novo padrão de concorrência, tanto no mercado externo, quanto no mercado interno. Nesse período verifica-se, em diversas cadeias produtivas um processo crescente de fusões/aquisições de grupos nacionais pelos grupos internacionais de maior presença no mercado mundial em suas áreas de atuação.

Com o acirramento da competição, empresas que não conseguiram acompanhar o novo padrão de concorrência faliram, gerando desemprego. Simultaneamente, as empresas que mantiveram ou aumentaram a sua competitividade e sua produção, ao se reestruturarem, também reduziram o número de trabalhadores e os novos entrantes (empresas que construíram novas plantas) tampouco criaram um número suficiente de empregos, que compensassem esta enorme redução dos postos de trabalho.

É nesse contexto que o Governo Federal passa a desenvolver programas para recompor a capacidade competitiva do parque industrial nacional (Programa Nacional de Qualificação do Trabalho - Planfor) e para a re-qualificação da mão-de-obra a fim de aproveitar as oportunidades que por hipótese seriam geradas no novo panorama. Apesar de polêmicas em relação ao sucesso ou fracasso (e as causas de um ou de outro) desses programas, é consenso de que eles foram claramente insuficientes para responder à situação criada. A diversidade das realidades de setores e de regiões levou as respostas diferenciadas aos estímulos, com maior repercussão naqueles em que o capital internacional domina a cadeia produtiva, e vice-versa. Como observa Tauile (2004. p.1):

Ao mesmo tempo em que a atual revolução tecnológica traz um aumento da eficiência e da capacidade produtivas, observa-se o crescimento dos índices de desemprego, subemprego e informalidade. Resulta daí que

¹ A preocupação em entender o movimento que se iniciava e também propor ações para apoiar os trabalhadores desempregados, levou a CUT/RS apoiada por várias instituições públicas e privadas a promover o primeiro seminário sobre Autogestão em 1994.



setores da sociedade para os quais não se tinham políticas públicas que fossem além da assistência social, começam a encontrar na economia popular solidária e na autogestão uma possibilidade para melhorar sua qualidade de vida.

O aumento do desemprego, aliado à saturação do mercado informal, obrigou igualmente aos governos – em todos os níveis e regiões – a formularem programas de geração de emprego e renda, cujos resultados também foram bastante diversificados, mas de modo geral, insuficientes. A falta de crescimento econômico aliado às dificuldades de entrada de novos empreendimentos no mercado impediu que se produzissem efeitos significativos.

Diversas propostas de enfrentamento da crise industrial e do desemprego são estabelecidas a partir do ABC paulista com forte participação dos sindicatos, tais como a Câmara Setorial do Complexo Automotivo, a Câmara Regional do Grande ABC e a Central de Trabalho e Renda no Município de Santo André. Entre estas ações, o sindicato dos metalúrgicos do ABC a partir de 1996 passa a apoiar a criação de cooperativas autogestionárias e a admitir os cooperados como sócios do sindicato, além da promoção e participação no projeto Integrar e a promover e criar a ADS e a UNISOL em 2000².

As cooperativas industriais autogestionárias emergem nesse cenário como um conjunto de iniciativas dos trabalhadores de fábricas em processo de falência, cujo objetivo foi tentar se re-inserir no mercado através de formas associativas de produção. Esses empreendimentos resultam do esforço dos trabalhadores de reconquistar seus empregos, seja pela recolocação em funcionamento das empresas em que trabalhavam, seja pela criação de novas empresas. Os desafios são muitos, pois os trabalhadores que estão dispostos a permanecer no empreendimento, em sua maioria pertenciam ao chão de fábrica ou média gerência, ou seja, com pouca experiência em gestão empresarial, os equipamentos onde vão produzir estão em sua maioria sucateados ou são antigos, a imagem da empresa perante os fornecedores e clientes está desgastada devido aos atrasos de entrega de produtos, faturas não pagas, etc.

Os empreendimentos industriais autogestionários, que surgem a partir da recuperação de empresas falidas, têm enfrentado enormes desafios tais como: recuperar a capacidade produtiva do parque fabril tornando-o competitivo, reconquistar o mercado, acesso a recursos financeiros e implantar um modelo de gestão democrática e participativa baseado em princípios solidários. À primeira vista não haveria perspectivas de recuperação dessas empresas, que contavam somente com os recursos advindos da dívida trabalhista e a capacitação de seus trabalhadores, os quais em geral possuíam a pouca ou nenhuma experiência nas áreas de gestão e de mercado. No entanto, a capacidade de organização e superação desses trabalhadores, aliada à rede de apoio que foi sendo constituída, tem mostrado que é possível recuperar esses empreendimentos e torná-los viáveis economicamente.

² Segundo Marques (2006, p.57) a partir das experiências de empresas recuperadas e transformadas em cooperativas autogestionárias no ABC Paulista, o tema é introduzido com mais força na CUT, maior central sindical do país. Ao identificar as potencialidades dos processos autogestionários para o fortalecimento do movimento dos trabalhadores, surgem nos debates da CUT, questões importantes, principalmente de ordem teórico-ideológicas.



O número de empresas recuperadas no Brasil desde o início do fenômeno, na década de 90, varia muito. Muitas das cooperativas abertas não resistiram e fecharam. No período entre 2010 e 2013 foi realizada uma pesquisa para identificar o universo de empresas recuperadas no Brasil e conhecer sua história. Foram identificadas 69 empresas recuperadas (HENRIQUES *et al*, 2013).

6 Cultura e Gestão da SST em cooperativas brasileiras

O estudo realizado foi uma tentativa simples de fazer um primeiro levantamento sobre a realidade das empresas recuperadas sobre a temática da saúde e segurança do trabalho, visando posteriormente aprofundar a pesquisa sobre a cultura da segurança que exigirá estudos mais aprofundado e visitas *in loco*.

Das treze cooperativas que responderam o questionário (Apêndice I), doze indicaram adotar algum tipo de iniciativa relacionada à promoção da saúde e segurança no ambiente laboral, dentre as quais encontra-se adoção de ferramentas e programas como EPI's – Equipamento de proteção individual, mapas de risco, PPRA - programa de prevenção de riscos ambientais, PCMSO - programa de controle médico de saúde ocupacional, CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes ou Comissão correlata, conforme apresentação no quadro 02.

O discurso torna-se contraditório, a medida em que questões com relação a existência de programas para prevenção de acidentes dentro destas cooperativas são respondidas com negativa por todos os empreendimentos. A contradição amplia-se ainda mais, quando questionados sobre a existência de mecanismos de contabilização e identificação de doenças laborais, bem como adoção de medidas para mitigá-las, sendo sinalizado por doze das treze cooperativas, que os acidentes foram reduzidos desde que a Organização foi assumida pelos trabalhadores, tornando-se assim um empreendimento autogerido, porém, não pode ser identificado na pesquisa meios utilizados por eles, para diagnóstico de tal realidade.

Quadro 02: Utilização das ferramentas da SST pelas Empresas Recuperadas

Empresa Recuperada (E.R.)	Area de Atuação	Vínculo com instituição de apoio	PROGRAMAS E FERRAMENTAS				
			EPI	Mapa de Risco	PPRA	PCMSO	CIPA/ Comissão similar
E.R. 01	Fundição/metalurgia	não	X	—	X	—	—
E.R. 02	Beneficiamento de alimento	sim	X	—	X	X	—
E.R. 03	Metalurgia	sim	X	—	X	X	—
E.R. 04	Produção (papel)	não	X	X	—	—	—
E.R. 05	Produção	sim	—	—	—	—	—
E.R. 06	Produção (plástico)	não	X	—	—	—	—
E.R. 07	Metalurgia	sim	X	X	X	—	—
E.R. 08	Metalurgia	sim	X	X	X	X	—
E.R. 09	Mineração	não	X	X	X	X	—
E.R. 10	Beneficiamento de alimentos	sim	X	—	—	—	X
E.R. 11	Produção (têxtil)	não	X	—	—	—	—
E.R. 12	Metalurgia	não	X	—	—	—	—
E.R. 13	Produção (plástico)	sim	X	—	—	—	—

Fonte: Elaboração própria a partir de questionário.



Com base nos dados levantados pode-se perceber que as cooperativas pesquisadas adotam de forma maciça o uso de EPIs, em cumprimento a NR 06, seis adotam a NR 09, que regulamenta o PPRA, quatro adotam a NR7 que regulamenta o PCMSO. Mas a grande problemática gira em torno do cumprimento da NR05. Apenas um dos treze empreendimentos pesquisados declararam possuir CIPA ou comissão similar, fato que reflete diretamente na elaboração do Mapa de Risco, importante ferramenta para detecção dos riscos e seu grau no ambiente de trabalho, haja vista que este é estabelecido pela mesma norma regulamentadora, sendo portanto a sua elaboração, uma atribuição da referida Comissão.

Além disso, pode ser percebido ainda que estas configuram de acordo lista RAIS/MTE apontada por Queiroz (2010), entre os setores da economia (CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas), onde ocorrem maior índice de acidentes, estando o ramo alimentício em primeiro lugar (CNAE10) e a metalurgia em décimo (CNAE 24).

Sob a perspectiva da Unisol Brasil, na entrevista realizada em 2011, a instituição de apoio com o maior número de empresas recuperadas filiadas, pudemos perceber que o tema da saúde e segurança no ambiente laboral ainda é apenas uma questão e não um problema, haja vista que há o reconhecimento da situação demandante, contudo, poucas e ineficientes tem sido as ações de combate e amortização dos impactos.

Vale ressaltar, que em 2014, quando foi aplicado o questionário no seminário ERTs – Empresas recuperadas por trabalhadores, foi realizada uma conversa informal com o Sr. Alexandre A. da Silva para saber se havia avançado em algum aspecto as ações sobre saúde e segurança do trabalho e a resposta foi que não havia alterações no cenário.

Apesar do discurso ressaltar a importância de haver ações de conscientização e prevenção de acidentes e doenças laborais, não há programas tampouco a preocupação de identificar quais as principais incidências que são enquadradas como ocorrências relacionadas à saúde e segurança do trabalhador.

O entrevistado, da Unisol Brasil, Alexandre A. da Silva por sua vez, afirma que a saúde e segurança no trabalho é um tema estratégico que envolve a vida do trabalhador e tendo as cooperativas o foco no humano, a apreciação desta temática é imprescindível, pois não basta ter uma boa remuneração, quando as condições de trabalho são degradantes.

As cooperativas da Unisol Brasil, não possuem CIPA constituída, o que existe em algumas são as Comissões de Saúde, que discutem a problemática da saúde e segurança do cooperado, indo além das atribuições da NR5 (Norma Regulamentadora que trata da instituição das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), discutindo o ambiente interno e o local de trabalho, ambiente externo, jornada de trabalho, rodízios entre os trabalhadores e suas atividades, a fim de evitar doenças laborais como a LER/DORT e o stress, formas de organização espacial das plantas e até mesmo a compra de máquinas, avaliando os impactos destas na saúde dos cooperados.

O Sr. Alexandre, Coordenador Geral da Unisol Brasil em 2011, afirmou em sua entrevista, que o ambiente laboral, deve adequar-se ao trabalhador, possuindo



máquinas adequadas e bem protegidas. O mesmo deverá ser ergonomicamente adequado, possibilitando que o trabalhador execute suas atividades confortavelmente, sem lhe causar danos à saúde e que os reflexos desta ação sejam percebidos não somente na produtividade, como na vida social do cooperado. Destacando ainda, que:

Na tentativa de levar a questão da saúde e segurança do trabalhador para as cooperativas, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, junto com o seu departamento de saúde, formado por pessoas que trabalham em empresas mercantilistas, tem prestado assessoria, no tocante a esta temática, a fim de demonstrar que pode-se trabalhar e almejar o capital, sem contudo desconsiderar o fator humano. Em verdade, as instituições cooperativas podem servir de exemplo, como o capital e trabalho podem estar de um mesmo lado, alcançando maior efetividade produtiva, com qualidade no trabalho, através da adaptação do local de trabalho e ferramentas de prevenção. (entrevista com Alexandre A. da Silva, coordenador Geral da Unisol Brasil, 2011).

O mesmo afirma ainda, que a temática da saúde e segurança do trabalhador, não está relegada a um segundo plano, mas salienta que não há nenhuma atividade formalizada específica sobre ela. Muitas cooperativas acabam por realizar ações preventivas e/ou corretivas, mas sem colocá-las em seu estatuto e regimento interno, e estas perdem a importância que deveriam ter. Segundo o entrevistado, caso houvesse a formalização, poderia ocorrer de forma legitimada uma discussão, um debate sobre a importância de se investir em ferramentas e processos que viabilizassem a busca pela preservação da saúde e segurança dos cooperados, amadurecendo, aprimorando e conscientizando a todos sobre a importância do tema.

O fato é que quando as cooperativas estão inseridas em cadeias produtivas, onde empresas clientes acabam por requerer condições salubres de trabalho, por reconhecerem que altos índices de doenças e acidentes podem afetar a sua produtividade elas adaptam o seu ambiente laboral, de forma a proporcionar aos trabalhadores/cooperados melhores condições de trabalho e que utilizam o mapa de risco, a fim de evitar acidentes e conseqüentemente afastamento da sua força fabril. O que temos neste caso é a configuração de uma preocupação com o bem de capital, com o negócio e não com o fator humano (Alexandre, entrevistado da Unisol, 2011).

Ainda segundo o Coordenador da Unisol, a temática da saúde e segurança no trabalho vem sendo levantada nesta instituição de apoio, através de discussões na parte da gestão e aspectos jurídicos, mas o tema ainda não possui destaque, sendo uma proposta da mesma, a estruturação de uma grade de formação que leve a questão para as cooperativas, mostrando a sua importância, apresentando inclusive, o investimento em saúde e segurança no trabalho como algo mais viável que a remediação. Ou seja, é preciso que as cooperativas adquiram consciência de que, um ambiente desfavorável ao trabalho pode ser mais custoso nos aspectos produtivos e humanos, que ações preventivas, haja vista que no processo de remediação, poderá ocorrer o afastamento do trabalhador do seu posto e até a aplicação de multas pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE.



O Sr. Alexandre destaca, que acredita nas mudanças que ocorreram ao longo destas décadas no mundo do trabalho com relação à temática da saúde e segurança dos cooperados, apontando “uma maior capacidade de diálogo e participação das “CIPAs” e Comissões de Saúde nas negociações e reorganizações relacionadas a mudanças no *layout* produtivo. Destacando que estas organizações são a voz do trabalhador”.

Para tanto declarou que a Unisol Brasil tem investido na constituição de Comissões de Saúde, organismo semelhante a CIPA, porém com atuação mais abrangente, pois trabalha não apenas para evitar os acidentes, mas propõe negociações e reorganizações relacionadas a mudanças no layout produtivo.

Embora tenhamos avançado ao longo destes anos em investimento e preocupação com a temática, não podemos apontar um elevado grau de maturidade da cultura da segurança no trabalho. Este ainda é um processo embrionário, que carece de muita atenção, que inclui um acompanhamento detalhado dos índices de acidentes e doenças laborais, ações informativas, educativas e preventivas, para além da remedição pós-ocorrência.

7 Considerações finais

O tema da saúde e segurança do trabalho nas empresas recuperadas ainda é muito carente de pesquisas e dados. Quando falamos em cultura da segurança, a falta de pesquisas aumenta mais.

O que pudemos perceber neste estudo, é que apesar do reconhecimento deste tema como importante, muito pouco ou nada tem sido feito para mudar a realidade. E o mais contraditório deste processo é que as instituições cujo o bem estar individual e coletivo deve estar acima dos lucros, são justamente as que somente introduzem mecanismos de proteção e prevenção de acidentes por requisição das empresas convencionais, que tem o lucro como estandarte ou por meio de intervenção legal.

Urge que as cooperativas e seus cooperados despertem para a necessidade de investir em sua própria segurança e saúde, pois a proposta do cooperativismo, enquanto sistema econômico alternativo é produzir e gerar rendimentos, mas também proporcionar a segurança física e mental de pessoas, através de condições mais dignas de trabalho. Para que isso aconteça, é imperioso que as instituições de apoio tomem esta, como uma causa essencial tal qual, a gestão econômica e financeira do empreendimento, pois é preciso criar a cultura da segurança para proteger um dos recursos mais importantes em qualquer empreendimento que é o recurso humano.

É preciso praticar o princípio da educação, formação e informação em seu sentido mais amplo, promovendo cursos e formações de forma continuada e contextualizada e não necessariamente por meio de mecanismos educacionais formais, mas uma educação informal, com bases sólidas, que possa despertar nos trabalhadores e cooperados de um modo geral, a importância de zelar por sua integridade física, não só como meio de preservar a sua capacidade laboral, o seu meio de subsistência, mas como um respeito a sua própria vida. Assim ir desenvolvendo a cultura da segurança no ambiente de trabalho.



É preciso ficar atento para que não se perpetue de forma velada o modelo ao qual tanto criticamos, que expõe e explora o trabalhador, caso contrário estaremos sendo tão ruins ou quiçá piores que eles, pois estaremos apregoando uma mentira, a de que o homem é centro do processo produtivo e não o que ele pode gerar e que este processo deve estar alicerçado em bases justas e dignas, capaz de promover a democracia e a gestão compartilhada, tendo por princípio a igualdade dos seres.

O cenário é preocupante diante da falta de dados e da condição em que a temática encontra-se na agenda das ERTs e cooperativas de um modo geral. Porém, se buscarmos os princípios, filosofias e propósitos do cooperativismo e da autogestão, onde o homem está no centro e se coloca em um lugar de destaque perante o capital, ações promovidas pelas cooperativas ou pelas instituições de apoio podem frutificar rapidamente pois o solo é fértil.

As cooperativas estão em ‘xeque’, pairando no ar a questão: o homem vale mais ou é a mais valia?

A estabilidade e conquista de um espaço no mercado é necessário para a viabilidade econômica do empreendimento, isto é inegável, todavia, não se pode ignorar os aspectos humanos envolvidos no processo produtivo.

Reconhece-se que investir em saúde e segurança é custoso, é um processo demorado, que carece de amadurecimento, mas é necessário para todo empreendimento, não somente às organizações cooperativas, porém para estas é fator preponderante, a valorização humana constitui-se em seu grande diferencial. Posto, reitera-se a necessidade de investir em capacitações, sensibilização dos cooperados e medidas para contabilização de doenças e acidentes, somente assim poderemos conceber a avaliação da cultura da segurança no trabalho nas cooperativas de forma positiva, bem como poderemos lançar mão de mecanismos para mitigar causas e efeitos geradores de acidentes e doenças laborais.

8 Referencias bibliográficas

Anuário Estatístico da Previdência Social. 2012. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/aeps-2012-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2012/aeps-2012-secao-iv-acidentes-do-trabalho/aeps-2012-secao-iv-acidentes-do-trabalho-tabelas/>. Acesso em 25 de Setembro de 2014.

AZEVEDO, Alessandra B.; SOUZA, Sueline. **Os dilemas da saúde e segurança do trabalho nas cooperativas**. In: Revista da Associação Brasileira dos Estudos do Trabalho (Brazilian Journal of Labour Studies). V 12 nº 01. 2014.

COOPER. D. **Towards a model of safety culture**. Safety Science, n.36.p.111-136. 2000.

EUGÊNIO, S.A.M. **Saúde ocupacional e medicina do trabalho**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

HENRIQUES, F. C. ; SÍGOLO, V. ; RUFINO, S. ; ARAUJO, F. S. ; OLIVEIRA, V. A. N ; GIROTO, M. B. ; PAULUCCI, M. A. ; RODRIGUES, T. N. ; ROCHA, M. C. ; FARIA, M. S. . **Empresas Recuperadas por Trabalhadores no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Multifoco, 2013. v. 1. 271p .



HENRIQUES, Flavio Chedid. **Empresas Recuperadas por trabalhadores no Brasil e na Argentina.** Tese de doutorado. IPPUR/UFRJ: Rio de Janeiro. 2013. 334p.

LAPA, Reginaldo Pedreira. **Praticando os 5 sentidos.** Rio de Janeiro: Qualitymark. 1997.

OLIVEIRA, José Roberto Cerqueira. **Aspectos humanos dos 5 sentidos:** Uma experiência prática. 2ª ed. Rio de Janeiro: Qualitymark. 1997.

FILHO GONÇALVES P.A.; ANDRADE S.C.J. MARINHO O.M.M.. Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo. **Gest.Prod.**, São Carlos, v.18, n.1, p.1-16, 2011.

REASON, J. **Managing the risks of organizational accidents.** Inglaterra: Ashgate Publishing Limited. 1997. 252p.

SILVA. C.A.S. ;LIMA, M.L. Culturas de segurança e aprendizagem com acidentes. In VALA. J.; GARRIDO M.; ALCOBIA.P. (org) **Percursos da investigação em psicologia social e organizacional.** Lisboa: Ed. Colibri, 2004. voll, p.257-270.

SOUZA, Sueline; AZEVEDO, Alessandra B. **Saúde e Segurança do Trabalhador: uma questão a ser debatida dentro das cooperativas.** Anais do IV Encontro Internacional de Economia dos Trabalhadores. UFPB. João Pessoa- Paraíba. Julho de 2013.

SOUZA, Sueline; AZEVEDO, Alessandra B. **Empresas recuperadas e sua relação com a saúde e segurança do trabalhador.** Anais do VIII ENAPEGS. Cachoeira-Bahia. 2014.

TAUILE, J **Empreendimentos autogestionários proveniente de massas falidas:** relatório final: junho de 2004/ José Ricardo Tauile...[et al.]- Brasília: TEM, IPEA, ANPEC, SENAES, 2005

9 Apêndice I

Questionário sobre Saúde Segurança do Trabalho
Dados coletados no seminário de ERTs 11-13 de dezembro de 2014

Nome da cooperativa/ ERT:	
Contato:	
Tel:	Email:
Site:	
Produto:	
Setor:	

1) A cooperativa está associada a alguma instituição de apoio?



Sim _____ Não _____ Qual? _____

- 2) A instituição de apoio tem algum programa para estimular a prevenção a acidentes? Qual?

- 3) Quais as doenças laborais mais freqüentes? Quais as medidas para evitá-las?

- 4) Há algum controle dos acidentes que ocorrem na cooperativa?

Sim _____ Não _____ Qual? _____

- 5) Existe CIPA ou algo que substitua a CIPA?

Sim _____ Não _____ Qual? _____

- 6) A empresa utiliza alguma das ferramentas/equipamentos de prevenção de acidente?

___ Mapa de Risco

___ PCMSO- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e

___ PPRA – Programa de Prevenção de riscos ambientais

___ EPIs

- 7) Depois que a empresa passou para as mãos dos trabalhadores os acidentes diminuíram? Por quê?
