UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

DEPARTAMENTO DE SAÚDE COMUNITÁRIA

ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA DO TRABALHO

CONSUELO HARTMANN PEIXOTO.

VANTAGENS EM INVESTIR EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO.

CURITIBA

2014-2016

CONSUELO HARTMANN PEIXOTO

VANTAGENS EM INVESTIR EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso de Especialização em Medicina do Trabalho, da UFPR realizado sob orientação do Professor Dr João Carlos do Amaral Losovey.

Curitiba.

2014-2016

TERMO DE APROVAÇÃO DO TCC.

UNIDADE	UFPR
CURSO	ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA S DO TRABALHO
PROFESSOR ORIENTADOR	DR JOÃO CARLOS A.LOSOVEY
ESTUDANTE	CONSUELO HARTMANN PEIXOTO
TÍTULO DO TRABALHO	VANTAGENS DE INVESTIR EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO
AVALIADOR	
AVALIADOR	
ANO	2016

Ficha catalográfica

Número PEIXOTO, Consuelo Hartmann

Instituição: Universidade Federal do Paraná

Curso: Especialização em medicina do Trabalho

Cadastro :Vantagens em investir em Saúde e Segurança do trabalho.

Biblioteca. Curitiba- UFPR- PR, 2016

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a todos que me ajudaram nessa empreitada, em especial aos trabalhadores da Construção Civil que prontamente me atenderam.

AGRADECIMENTO

- Agradeço a Deus, pois muitas vezes a Ele pedi, e sempre fui atendido.
- Agradeço ao meu professor Orientador Dr. João Carlos Losovey, pois sempre esteve a minha disposição para tirar dúvidas e incentivar a busca pelo aperfeiçoamento.
- Agradeço ao Professor Dr Paulo , pela sua dedicação e grande incentivador da profissão.
- Agradeço, ainda, a todos os meus professores que de alguma forma contribuíram para meu aperfeiçoamento, ao meus colegas, e a todos a funcionária do UFPR Srª. Katia, que não mediu esforços para me auxiliar.
- Agradeço a minha família que sempre compreendeu e incentivou minha busca profissional.

SIGLAS USADAS:

SAT- Seguro de Acidente do Trabalho

FAP-Fator Acidentário de Prevenção

NTEP- Nexo Técnico Epidemiológico

CLT- Consolidação das leis do Trabalho

FGTS- Fundo de Garantia por tempo de serviço

RH- Recursos Humanos

SEBRAE e SESI- Serviço brasileiro de apoio as micro e pequenas empresa; Serviço da Industria.

CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas)

GFIT- Guia de recolhimento do FGTS e informações a Previdência

CID 10- Classificação Internacional de Doenças

EPÍGRAFE

Você nunca chegará ao seu destino se parar para jogar pedras em todos os cães que latem.

(Winston Churchill)

SUMÁRIO:

INTRODUÇÃO 10

CAPÍTULO 1

Consequências práticas da Falta de Saúde e Segurança na Empresa 12

1.1.Acidente de Trabalho 12

1.2.Forma de fiscalização da relação do Empregado com a Empresa. 13

1.3. E social 13

1.4.Seguro de Acidente de Trabalho-SAT 15

1.5. Fator Acidentário de Prevenção-FAP 18

1.6 Nexo Técnico Epidemiológico-NTEP 20

CAPÍTULO 2

Metodologia empírica-Pesquisa de campo 22

2.1.Intenção inicial do Gestor em contratação de Segurança 22

Modelo de Pesquisa 23

2.2.Apresentação e discussão dos resultados 24

2.3 Revisão de literatura 25

3. Fechamento 27

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 28

RESUMO: Convencer o Empresário da economia gerada a partir do investimento na saúde e segurança do trabalhador. Economia de investir versus aumento do custo de não investimento. Riscos de Acidentes. Aumento de indenizações. Aumento do custo operacional para empresa com previdência social em caso de negligência da empresa. Abordagem do SAT, FAT, e NTEP.

Pesquisa de campo visando estabelecer prioridades que afetam o empregador gestor e o encarregado direto para determinar a contratação frente ao serviço de medicina e segurança do trabalho.

ABSTRACT:Convince the Entrepreneur of the savings generated from the investment in worker health and safety. Saving versus investing increase in non-investment cost. Accident risks. Increase in compensation. Increased operating costs for business with social security in the event of the company's negligence.

Field research to establish priorities that affect employer and manager in charge direct to determine the hiring front of the medical service and safety .

UFPR
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

INTRODUÇÃO.

O propósito desse artigo é analisar os fatores contributivos para convencimento do Empresário investidor em aplicar recursos financeiros na Segurança e Saúde dos Trabalhadores dentro da atividade laboral. Isso será feito levando-se em conta, o pressuposto que a Empresa, em regra, quer obter o maior retorno financeiro possível e nessa equação a escolha do investidor sempre será no resultado do trabalho, com menor investimento e maior retorno. A aplicação da transformação da matéria prima em matéria final que se aplica o trabalho humano é visto como gasto, logo, perda financeira.

Esse conceito equivocado é que tem que ser confrontado com o intuito de ao ser apresentado as vantagens do investimento em Segurança e Saúde, saciar o Empresário com a linguagem do lucro como forma de diminuir eventuais prejuízos que a insegurança no trabalho gera e como consequência uma atividade laboral segura, com lucro para a Empresa, para o Empresário, para o trabalhador e para a sociedade.

Então, há necessidade de quebrar esse paradigma, com o foco em mostrar ao Gestor, de forma clara e objetiva, que a Segurança e a Saúde do Trabalhador é investimento e não gasto para a empresa.

Nessa abordagem o ponto inicial será uma análise crítica dos motivos que farão a diferença no retorno da empresa em investir em Segurança e Saúde e como esse investimento significa vantagem ao Empresário e a Empresa, com o menor desgaste, inclusive evitando ser afetado a imagem da empresa e do empresário, quer com mídia negativa, quer com transtornos jurídicos desnecessários.

Assim é necessário a busca do objetivo que leva o gestor em contratar alguém para um projeto de estratégias de Segurança e Saúde. Isso será feito através de uma pesquisa de intenção junto ao empresário gestor e ao encarregado do mediador entre o trabalhador e a empresa.

Como há necessidade prática de focar o objetivo em apenas um ramo de atividade econômica, a busca se fará por analise de algumas empresas no ramo

da Construção Civil, onde atualmente é um atividade que tem alto índice de Acidentes de Trabalho, e consequente alto absenteísmo com afastamentos previdenciários.

CAPÍTULO 1- Consequências práticas da Falta de Segurança e Saúde na Empresa.

1.1.Acidente de Trabalho

A ocorrência de acidentes de trabalho implica danos sociais imediatos. Primeiro, e mais importante, pelo comprometimento da saúde e integridade física do trabalhador. Segundo, pelos seus dependentes que podem eventualmente perder a base de sustentação familiar. Terceiro, pelos custos que ocorrem nas áreas sociais, principalmente na Saúde e na Previdência Social.

Temos conhecimento de forma genérica que um Acidente de Trabalho tem custos para a Empresa, mas de quanto será esse Custo? Como atribuir valores quando são variados os tipos de Acidentes. Fomos procurar no Sebrae e no Sesi(1) e existe uma cartilha de dicas de prevenção onde esses gastos podem ser classificados como custos diretos, também chamados de custos segurados, e custos indiretos, conhecidos também por custos não segurados

Como exemplo de custo segurado está o recolhimento mensal feito à Previdência Social para pagamento do seguro contra acidentes do trabalho, com o objetivo de garantir uma das modalidades de benefícios estabelecidos na legislação previdenciária.

Estudos informam que a relação entre os custos segurados e os não segurados é de 1 para 4, ou seja, para cada real gasto com os custos segurados (diretos), são gastos 4 reais com os custos não segurados (indiretos).

O impacto dos custos não segurados pode ser percebido principalmente nas seguintes situações:

1.salário dos quinze primeiros dias após o acidente;
2.transporte e assistência médica de urgência;
3.paralisação de setor, máquinas e equipamentos;

1.cartilha-sesi-sebrae-2005-dicas-sst

4.comoção coletiva ou grupo de trabalho;
5.prejuízos ao conceito e à imagem da empresa;
6.treinamento de substituto;
7.multas e encargos contratuais;
8.perícias trabalhistas;
9.indenizações e honorários legais.

A lista acima mostra apenas alguns exemplos dos problemas que podem ser gerados pelos acidentes nos ambientes de trabalho. Por isso é importante investir em treinamentos e medidas que previnam acidentes e doenças laborais. Os equipamentos de proteção individual também possuem um papel fundamental nesta luta. Bons equipamentos são sinônimos de segurança e economia em longo prazo.

1.2.Forma de fiscalização da relação do Empregado com a Empresa.

Atualmente a fiscalização do cumprimento das normas da CLT e de outras legislação é feita ou através da fiscalização do Ministério do Trabalho, ou pelo sindicato ou ainda quando existe algum problema que chega ao conhecimento das autoridades. Mas isso está mudando, com a implantação do E social, essas informações serão repassadas quase que diariamente.

1.3. E social- Como funciona.

Na prática, de forma resumida, podemos dizer que o E-Social será como uma folha de pagamento digital.

Está inclusa no projeto a entrega de todas as declarações, resumos para recolhimento de tributos oriundos da relação trabalhista e previdenciária, bem como informações relevantes acerca do contrato de trabalho. Além de maior controle sobre informações referentes à saúde e segurança do trabalhador.

1.cartilha-sesi-sebrae-2005-dicas-sst

Com isso, é esperado garantir aos trabalhadores o correto cumprimento das leis trabalhistas e previdenciárias, quais serão os impactos?

Diariamente, os profissionais de RH irão atualizar para o sistema do E-Social. A partir do envio, o sistema da Receita Federal irá validar a informação enviada e emitirá um número de protocolo de recebimento desta informação.

Não existirá um prazo fixo para envio de todas as informações, os prazos variarão de acordo com o assunto. Confira a seguir alguns exemplos:

Admissões ou demissões: precisarão ser informadas imediatamente quando ocorrerem. O trabalhador não poderá ser admitido ou demitido sem que o arquivo com a informação já esteja na base da Receita.

Folha de pagamento: o envio deverá ser realizado todo dia 07 do mês subsequente.

Jornada de trabalho e alterações de horários: deverão ser informadas na medida em que acontecerem as alterações de horários. Inclusive para trabalhadores isentos de marcação de ponto.

Alterações de Salário: o envio das informações deverá ser feito no dia subsequente à alteração.

O programa E-Social estará interligado com o ambiente da Receita Federal. Sendo assim, é de extrema importância que o profissional de RH verifique a consistência das informações no registro do programa de folha de pagamento.

É papel do RH garantir a veracidade das informações referente ao trabalhador e que as suas movimentações estejam alinhadas conforme legislação vigente no país.

As informações de cargo, por exemplo, serão informadas através do número de CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Então, independente se o

nome do cargo estiver em português, inglês ou em outro idioma, é necessário que esteja com o CBO correto.

Algumas informações adicionais serão solicitadas através do E-Social para composição de dados estatísticos, como por exemplo, se o colaborador já possui imóvel próprio e se utiliza recursos do FGTS para a aquisição do mesmo.

Com a obrigatoriedade do cumprimento do E-Social, teremos mais argumentos para buscar a cooperação de outros setores da empresa ou de nossos clientes, como nos casos de empresas do ramo de Contabilidade, por exemplo.

Um exemplo disso é nos casos de marcação de férias dos trabalhadores. Habitualmente, quando esta responsabilidade é da Gestão da empresa e não do setor de Recursos Humanos, não há o correto cumprimento do Art. 135 da CLT ("…o trabalhador deve ser comunicado de suas férias, com 30 dias de antecedência, no mínimo, da data de início de suas férias").(2).

Com a implantação do E-Social, as férias deverão ser comunicadas para a Receita dentro do prazo estipulado em CLT.

Com estes exemplos fica mais fácil entender o que muda com o E-Social. Mas, acredita-se que com essas mudanças ter-se-ão mais argumentos para justificar a valorização da segurança do trabalho na empresa.

1.4.Seguro de Acidente de Trabalho-SAT

O empregado devidamente registrado, o chamado formal, vítima de um acidente de trabalho e é afastado de suas atividades laborais por mais de trinta dias, tem direito a receber um benefício da Previdência Social, um auxílio temporário, e no caso de ficar incapacitado de trabalhar receberá uma aposentadoria. No entanto, em alguns casos quando o empregado venha a

(2). CLT – Consolidação das Leis do Trabalho- legislação brasileira. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

falecer em razão do acidente de trabalho, também é gerado um benefício previdenciário, neste caso uma pensão por morte em acidente de trabalho paga ao seu dependente. A Previdência Social paga também um auxílio vitalício aos acidentados que ficaram com sequelas do acidente mesmo que, uma vez recuperados, voltem a trabalhar. Com o empregado afastado, seja de forma temporária ou permanente, tanto eles como seus empregadores deixam de contribuir para a Previdência, o que reduz a arrecadação previdenciária.

Isso tudo gera custos para a Previdência, e temos que entender que o empregado que se aposenta por acidente de trabalho, além de não ter a idade que a previdência calcula como planejado para pagar os benefícios que seriam previstos, também não tem tempo de contribuição. Alguém tem que pagar por isso.(3)

Claro que a Previdência não estava apenas preocupada com a saúde do trabalhador, sua saúde financeira estava se deteriorando o que significa que com o segurado previdenciário o qual com um tempo de contribuição menor do que o esperado e com grande probabilidade de receber aposentadoria por um tempo maior que o programado, cria um déficit no orçamento da Previdência.(3)

E caso isso permanecesse inalterado a consequência esperada é: “A previdência não conseguiria honrar com seus compromissos…”(4) Foi então, que a título de combater todos esses desequilíbrios atuais e continuar a financiar os benefícios por acidentes de trabalho, os empregadores são obrigados a pagar uma alíquota adicional a em forma de contribuição para o financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade decorrentes dos riscos ambientais do trabalho. Assim nasce a alíquota SAT.

3- /www.scielo.br/pdf/rsp/v40n6/07.pdf- Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos.4-- Horvath Júnior, Miguel- O déficit ?!? Da Previdência Social!

As alíquotas do SAT (Seguro Acidente de Trabalho) – Lei 10.666 de 08/05/03 – são pagas pelas empresas sobre o total da Folha de Pagamentos mensal. Estas alíquotas, quando criadas foram determinadas pelo Ramo de Atividade Econômica – CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) informadas na GFIP, e conforme o Art. 86 da IN 03/2005 – INSS, pelo Grau de Risco da empresa em cuja Atividade Preponderante o Risco de Acidente de Trabalho seja considerado :

Quadro 1. Referência quanto ao grau de risco da empresa em relação a atividade preponderante.

LEVE	1% do total da folha de pagamento.
MÉDIO	2% do total da folha de pagamento.
GRAVE	3% do total de folha de pagamento.

Esse sistema de cobrança se mostrou ineficiente a partir do momento que se nivelou todas as empresas com o mesmo CNAE.

Portanto a título de exemplo, se dois empresários com o mesmo CNAE pagavam o mesmo valor de alíquota sendo que um investia pesado na segurança de seus funcionários, preservando a integridade e com baixo índice de acidentes enquanto o outro empresário não adotava nenhuma medidas preventiva o resultado é que isso acabava sendo um incentivo a quem não investisse em segurança.

Em resposta a essa situação, o SAT após o Decreto nº 6.42/07, fez a coisa tornar um pouco mais coerente, tomando por base o histórico de benéficos concedidos pelo INSS nos anos anteriores, e dessa forma as empresas

(5)LEI Nº 10.666, DE 8 DE MAIO DE 2003. Legislação brasileira- concessão de aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção.

passaram a ser classificadas em função da sinistralidade e não apenas pelo perigo potencial de gerar acidentes. Mas, mesmo com essa nova regra, ainda as empresas eram taxadas pelo ramo de atividade.

E para que se mudasse a mentalidade empresarial e houvesse um incentivo a um investimento maior na prevenção, em função de gestão de melhor qualidade em segurança se criou um fator para taxar quem mais “usa” o INSS e beneficiar quem menos gera gastos ao INSS. Isso passou a ser chamado de FAP.

1.5. Fator Acidentário de Prevenção- FAP

Com a criação do FAP, a situação ficou mais próxima da coerência pois o FAP permite a redução por parte da empresa em até 50% ou aumentarem em até 100% as alíquotas de contribuição do SAT.

Nessa situação as empresas passarão a ser taxadas de acordo com o grau individual de sinistralidade para a Previdência Social, por meio da medição da frequência, gravidade e custo dos acidentes e doenças ocupacionais que individualmente cada Empresa apresentar. Podemos usar como exemplo, uma empresa que tenha sido reclassificada como de risco grave (alíquota de 3%), em função dos resultados obtidos com sua gestão em segurança e saúde ocupacional, sua alíquota poderá variar entre 1,5 e 6%.

O FAP é um coeficiente – que vai de 0,5 a 2,0 – que é multiplicado pelo Grau de Risco da empresa.

Senão vejamos:

QUADRO 2: RELAÇÃO QUE ASSOCIA O SAT COM O FAP em boas condições

SAT Da Empresa	FAP da Empresa	ALÍQUOTA SAT da Empresa	ALÍQUOTA FAP da Empresa	TOTAL A PAGAR DA FOLHA DE PAGAMENTO
ÓTIMO	ÓTIMO	1%	0,5%	1X0,5=0,5%

Agora se por outro lado tivermos uma empresa que não investe em Saúde e

Segurança com:

Quadro 3: RELAÇÃO QUE ASSOCIA SAT COM FAP em péssimas condições

SAT Da empresa	FAP da empresa	ALÍQUOTA SAT da Empresa	ALÍQUOTA FAP da Empresa	TOTAL A PAGAR DA FOLHA DE PAGAMENTO
Ruim	Ruim	3%	2%	6%

Portanto, em uma rápida análise pode se verificar que o custo da Empresa com o INSS da folha de pagamento pode variar, dependendo de empresa para empresa de 0,5% até 6%. Se considerarmos que para a empresa geralmente um dos custos fixos maiores é o da folha de pagamento, isso pode constituir para a Empresa uma diferença astronômica.

O FAP veio, sem dúvidas, para custear o orçamento previdenciário, mas nessa bagagem obteve-se, também, um ganho social com uma diminuição de adoecimento e perda de fator humano considerável.

É certo que ainda há muito que se fazer; o FAP deve passar ainda por aperfeiçoamentos nas metodologias aplicadas.

Porém é possível afirmar que esse custo financeiro mudará a preocupação que as empresas terão em relação à segurança do trabalhador.

Outro fator a ser considerado é a base para a metodologia do cálculo do FAP não mais será a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho); agora será a tabela do chamado CID 10 (Classificação Internacional de Doenças) dada pela OMS (Organização Mundial da Saúde), pois independerá da comunicação da empresa ao INSS. Na prática, como será feito? Para responder a isso foi criado o chamado Nexo técnico Epidemiológico.

1.6 Nexo Técnico Epidemiológico- NTEP:

O Nexo Técnico Epidemiológico chamado resumidamente de NTEP foi criado pela (6)Lei nº 11.430 de 26/12/06, e seu Decreto regulamentador nº 6042 de 12/02/07 – Instrução Normativa 16 – INSS de 27/03/07, que definiu os seus critérios e fundamentos. É uma metodologia que objetiva identificar se existe correlação entre determinado setor de atividade econômica e determinadas doenças.

Desta forma, para cada código da CNAE foi estipulada uma correspondência de doenças presumidas para as referidas atividades, de acordo com a CID 10 da Organização Mundial da Saúde. De forma resumida, passa-se a presumir a correlação das doenças com o ramo de atividade.

(6)Lei nº 11.430 de 26/12/06, e seu Decreto regulamentador nº 6042 de 12/02/07 – Instrução Normativa 16 – INSS de 27/03/07- Todas da Legislação brasileira.

Isso significa que ao adoecer e buscar a perícia do INSS, o trabalhador terá um enquadramento automático da doença com o setor de atividade;(a perícia médica do INSS já irá cruzar o CNAE com o CID10) e se estiver entre os mais frequentes CID 10 daqueles CNAE, o empregado não mais precisará provar que se trata de doença ocupacional e portanto equivalente a Acidente de Trabalho, agora será da empresa o encargo de provar que ele não adoecer em razão de exposição a fatores específicos.

Se isso por um lado fará com o que o Empregado tenha seu enquadramento automático como doença ocupacional (de acordo com a doença que está sendo afastado) por outro lado, fará com que existam distorções de doenças que nada tem com o trabalho, mas que afetam de forma mais costumeira.

Como exemplo, dependência química; se em determinado setor de atividade, for frequente a presença de dependentes químicos com afastamento isso representará no futuro o nexo de dependência química com o ramo de atividade econômica, gerando distorções pois estará se estabelecendo ser a dependência química de nexo causal como ocupacional.

E, nessas situações não mais necessitará o empregado provar que a sua doença foi estabelecida em função do trabalho, será da empresa o encargo de provar que ele não adoeceu em razão de exposição a fatores ocupacionais específicos.

Nessas situações será de vital importância para a Empresa ter um setor de Saúde e Segurança com atuação pro ativa, que vá muito além de cumprir o estabelecido na legislação, pois se o trabalho de ações de Saúde eSegurança for eficiente trará consequências financeiras fundamental para a empresa, que em alguns casos poderá representar a saúde financeira ou a falência da Empresa.

CAPÍTULO 2.

Metodologia empírica: Pesquisa de campo

2.1.Intenção inicial do Gestor em contratação de Saúde e Segurança

Procurando conhecer a intenção do Gestor das empresas quando procuram um serviço de Segurança e Saúde é que se elaborou uma pesquisa para entender a necessidade inicial do Gestor. Essa necessidade foi originalmente direcionada para duas questões principais:

Quadro 3- Preço

1º Se a contratação de um gerenciador de Segurança e Saúde para a empresa é apenas no sentido de cumprimento da legislação, e nesse caso o preço final de serviço é o fator decisório;

Quadro 4-Programa de Saúde e Segurança pro ativo

2º Se a contratação de um gerenciador de segurança e saúde teria que ter outras nuances, e nesse caso o preço final da prestação de serviços não é o único fator decisório.

Para dirimir essas dúvidas foi apresentada a seguinte pesquisa, em 2 empresas prestadoras de Serviço na Construção Civil (empreiteiras de mão de obra) de pequeno porte (aqui consideramos pequeno porte até 10 empregados); 2 empresas prestadoras de Serviço na Construção Civil (empreiteiras de mão de obra) de médio porte (aqui consideramos até 20 empregados); e duas empresas, no mesmo ramo só que acima de 20 empregados.

A pesquisa foi aplicada para dois segmentos dentro de cada empresa; para quem compra os serviços de Saúde e Segurança do Trabalho- (Empresário)e, para quem gerência a mão de obra - (Encarregado ou Engenheiro civil).

Todas as empresas entrevistadas tem serviço terceirizado de Saúde e Segurança do trabalho; Inclusive todas as empresas entrevistadas tem técnico

de Segurança que é prestador de serviços, para orientar e treinar os empregados dentro da (7)NR 18 e (8)NR 35.

Quadro 5- modelo de pesquisa

VANTAGENS DE INVESTIR EM SEGURANÇA DO TRABALHO.

EMPRESA:

PESSOA RESPONSÁVEL PELA COMPRA/AQUISIÇÃO DE PRODUTOS E SERVIÇOS:

PESSOA RESPONSÁVEL PELA ADMINISTRAÇÃO DA OBRA:

1. O que é mais relevante na contratação de um serviço: Nota de 1 a 5, sendo 1 o de menor relevância e 5 o de maior relevância.

( ) preço;
( ) qualidade do atendimento;
( ) tempo que o empregado fica em treinamento/exames;
( ) baixa de absenteísmo;
( ) baixa de acidentes de trabalho;
( ) empresa que cumpre a legislação;
( ) melhora da qualidade de vida do empregado;
( ) satisfação do empregado;
( ) Outro. Favor especificar:----------

(7) norma regulamentadora nº 18-condições e meio ambiente no trabalho na Construção Civil

(8) norma regulamentadora nº 35-Normatiza o Trabalho em altura

Para essa pesquisa foram escolhidas para abordagem, empresas que pela legislação em vigor não tem obrigação de manter equipes de Segurança e Saúde em seus quadros. Esse critério de exclusão foi fundamental para se ter um perfil mais fidedigno do motivo real do Empresário na busca de Segurança e Saúde do trabalhador.

No entanto, como a pesquisa trata de empresas apenas do ramo da construção civil (empreiteiras) que, em geral, prestam serviços para grandes incorporadoras e construtoras, como condição para a terceirização-contratação e o ingresso no canteiro de obra, esses Investidores e/ou Construtoras exigem que o empreiteiro tenha toda a documentação em conformidade com a legislação, inclusive, exigindo os programas de prevenção de riscos de acidentes, treinamentos dos empregados, e atestados de saúde ocupacional.

Esse fato é importante ser relatado pois pode ser um fator a ter influenciado no resultado da pesquisa

2.2.Apresentação e discussão dos resultados.

O resultado apresentado na pesquisa de campo, com a maior pontuação em todas as respostas do Responsável direto pelo trabalhador mostrou a preocupação com tempo de afastamento do trabalhador para treinamento, a diminuição do absenteísmo e diminuição de Acidentes de Trabalho. Por outro lado, o Gestor que compra o serviço teve uma maior preocupação com a qualidade de vida do empregado e o preço do serviço.

Essa pesquisa apresentou como resultado um fator surpresa: não é só o preço final do serviço que interessa ao empreiteiro; mas a qualidade do atendimento ficou em primeiro lugar, assim como a baixa do absenteísmo, ficando o preço em terceiro lugar.

Isso, como reflexão, denota que o empresário está disposto a investir em Segurança; e que há também uma preocupação com o bem estar do trabalhador.

Outra questão importante trazida pela pesquisa de Campo é que independe do tamanho da empresa- pequeno; médio ou grande porte (critérios por nós estabelecidos) todas obtiveram o mesmo resultado positivo, ou seja, a grande preocupação do Empresário foi com a qualidade de vida do empregado e o preço.

No mesmo sentido a valoração da busca por segurança por parte do encarregado dos três formatos de empresas (pequeno, médio e grande porte) tiveram mesmo resultado com valoração da baixa do absenteísmo/ diminuição de acidentes de trabalho e também a preocupação com a ausência do empregado no canteiro de obras.

Uma das análises que pode ser feita disso é o fato que faltando o trabalhador no canteiro de obras isso representa um atraso na produção. E, o encarregado ou Engenheiro está sendo cobrado por prazos;

2.3 Revisão de literatura:

Um dos aspectos motivadores da presente pesquisa é a lacuna existente na literatura como forma de responder ao Empresário e aos profissionais da Segurança e Saúde questões fáticas no cotidiano da relação empresa versus trabalho versus legislação, vinculado ao serviço de segurança oferecido.

A legislação sobre esse assunto está mudando e se adaptando a novas formas rapidamente e isso faz com que a busca pelo resultado positivo também seja uma consequência. Esse investimento maior ou menor nesse setor pode se transformar no “calcanhar de Aquiles” da empresa.

Na revisão bibliográfica o que encontramos na literatura, apesar da existência de inúmeros artigos sobre a questão, mas não vislumbramos nenhum texto que aborde de forma clara e objetiva as questões, em resumo temos sempre a análise como os custos financeiros decorrentes do **não** investimento em Saúde e Segurança.

Para tanto, trouxemos um resumo do entendimento que se considera predominante sobre o assunto, nas palavras de Marcos Campolino, em um artigo de 28/07/2013, publicado na Coluna do Blog da Revista Sinergia, uma empresa do Estado de Santa Catarina, responsável por Treinamento e Assessoria em Segurança do Trabalho:

> *"A implantação da Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho resulta na diminuição com custos financeiros decorrente de funcionário afastado por acidentes do trabalho, custos jurídicos oriundos por ação trabalhista, notificações da Superintendência Regional do Trabalho e ações do Ministério Público do Trabalho, redução na alíquota do FAP - Fator Acidentário de Prevenção, lembrando que o INSS já entrou com ações regressivas contra diversas empresas requerendo todos os benefícios que foram pagos ao funcionário afastado por auxílio acidentário entendendo que houve negligência da empresa. Esse ressarcimento serve como medida pedagógica, buscando incentivar as empresas a investirem em segurança e saúde do trabalho. As empresas que investem em segurança e saúde serão bonificadas tendo sua alíquota reduzida e as que não investem terão aumento na alíquota."*

(9)Campolino,Marcos- artigo de 28/07/2013, publicado na Coluna do Blog da Revista Sinergia-2013

3.0. FECHAMENTO

Como resultado já que partimos da idéia que “trabalho sempre será uma atividade de risco” observamos que esses riscos podem ser amenizados com medidas de inserção ativas e investimento em ações sócio educativas de segurança e saúde do trabalhador. Esse é uma assunto que apenas se inicia a discussão, mas com as medidas legislativas cada vez mais rigorosas e que estão buscando resolver a questão do custeio previdenciário, irão trazer resultado econômico prático na redução dos danos que a falta de Segurança e da Saúde nas atividades laborais trazem.

O avanço da legislação na busca de aporte para o INSS com o custeio dos afastamentos gerados pelos Acidentes de trabalho ou Doenças Ocupacionais, gerando inclusive, pensões vitalícias, está cada dia mais buscando responsabilizar as empresas que estão gerando esses custos.

Essas alternativas encontradas pelos Gestores da Previdência Social para sanear o caixa da Previdência terá como consequência a oneração ao Empresário. Hoje, qualquer ramo econômico está sufocado com o alto custo da produção, ainda mais em se tratando de concorrência global, isso faz com que ao se deparar com situações que podem alterar alíquotas variando até 600% é sem sombra de dúvidas, um atrativo relevante para a aplicação de recursos em Segurança e Saúde do Trabalhador, muito embora é fato que existem empresas prestadoras de serviço nesta área que cumprem a legislação porém não agregam retorno financeiro ao Empresário.

E, lembrando que a folha de pagamento, na grande maioria das empresas é o maior custo operacional de sua atividade fim. Essa variação se dará justamente onerando ou aliviando os custos com a folha de pagamento.

Agora, como explicar a busca do gestor em não ser apenas pelo cumprimento da lei? A sua preocupação com a qualidade de vida do empregado. Por que? Será uma mudança positiva na forma do Gestor estabelecer a relação do

trabalho com o trabalhador? Será uma medida econômica favorável em separar as empresas responsáveis das não tão responsáveis empresas?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**:**

1.cartilha-sesi-sebrae-2005-dicas-sst
2. CLT – Consolidação das Leis do Trabalho- legislação brasileira. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 19433-
3- /www.scielo.br/pdf/rsp/v40n6/07.pdf- Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos.
4-- Horvath Júnior, Miguel- O déficit ?!? Da Previdência Social! **(5L**EI Nº 10.666, DE 8 DE MAIO DE 2003. Legislação brasileira- concessão de aposentadoria especial ao cooperado de cooperativa de trabalho ou de produção.
6Lei nº 11.430 de 26/12/06, e seu Decreto regulamentador nº 6042 de 12/02/07 – Instrução Normativa 16 – INSS de 27/03/07- Todas da Legislação brasileira. :
7 norma regulamentadora nº 18-condições e meio ambiente no trabalho na Construção Civil

8 norma regulamentadora nº 35-Normatiza o Trabalho em altura

9Campolino,Marcos- artigo de 28/07/2013, publicado na Coluna do Blog da Revista Sinergia-2013

Obras Publicadas consultadas:

DRUCKER, P. F. *Desafios Gerenciais para o Século XXI*. 2 ª tiragem. São Paulo: Pioneira, 2000.

Porter M.E., Teisberg E.O. Repensando a Saúde: estratégias para melhorar a qualidade e reduzir os custos; Bookman 2007.

World Health Organization/World Economic Forum. Prevenir doenças não transmissíveis no ambiente de trabalho através da dieta e da atividade física. 2008.