

©Copyright, 2006. Todos os direitos são reservados. Será permitida a reprodução integral ou parcial dos artigos, ocasião em que deverá ser observada a obrigatoriedade de indicação da propriedade dos seus direitos autorais pela INTERFACEHS, com a citação completa da fonte. Em caso de dúvidas, consulte a secretaria: interfacehs@interfacehs.com.br

**SIPAT em pequenas empresas do Estado de São Paulo:
um estudo exploratório de sua realização e utilização como instrumento de gestão.**

**SIPAT in small businesses in the State of São Paulo:
an exploratory study of its implementation and use as a management tool.**

Tom Coelho¹

Prof. Dr. Dorival Barreiros²

¹ Mestrando em gestão integrada em saúde do trabalho e meio ambiente
Centro Universitário Senac – Campus Santo Amaro

² Pesquisador Fundacentro

*Caixa Postal 802 – CEP 06709-970 – Cotia – SP

E-mail: tomcoelho@tomcoelho.com.br

RESUMO

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa exploratória quantitativa realizada com empresas afiliadas à Associação Paulista de Gestores de Pessoas (AAPSA), Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD), Associação Regional de Pequenas e Médias Empresas Industriais (ARPEMEI), Associação dos Empresários de Cumbica (ASEC), Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP) e Núcleo de Gestão Integrada Senac-Jundiaí (NGI), com a finalidade de avaliar os modelos de realização da Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT), conforme determinação legal imposta pela Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), com foco em empresas de pequeno porte localizadas no Estado de São Paulo.

Palavras-chaves: Saúde e segurança ocupacional. Prevenção de acidentes. Pequenas empresas.

ABSTRACT

This paper presents the results of an exploratory quantitative research conducted with companies affiliated with the São Paulo Association of Managers of People (AAPSA), Brazilian Association of Training and Development (ABTD), Regional Association of Small and Medium Industrial Enterprises (ARPEMEI), Association Businessmen Cumbica (ASEC), Center of Industries of São Paulo (CIESP) and Center for Integrated Senac-Jundiaí (NGI), with the aim of assessing the models of implementation of Internal Week for the Prevention of Accidents at Work (SIPAT), as determined by legally imposed Regulatory Standard No. 5 (NR-5), focused on small businesses located in the State of São Paulo.

Keywords: Occupational health and safety. Accident prevention. Small businesses.

Introdução

Em 1º de maio de 1943, o decreto-lei nº 5.452 aprovou a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo então presidente da República, Getúlio Vargas. Seu capítulo V versava sobre segurança e medicina do trabalho, estabelecendo a coordenação, orientação, controle e supervisão da fiscalização das atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho. Além disso, estabelecia como atribuição das empresas “instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais”. Com a CLT, Vargas entraria para a história como o benfeitor da classe trabalhadora (FALEIROS, 1992).

O artigo 163, do supracitado decreto-lei, tornava obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA). Sua redação foi alterada pela lei nº 6.514, datada de 22/12/1977.

Mas a criação efetiva da CIPA deu-se através do decreto-lei nº 7.036, de 10/11/1944, que promoveu a reforma da lei de acidentes do trabalho, estabelecendo para empresas acima de 100 funcionários, a obrigatoriedade de comissões internas, com representantes dos empregados, para estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes.

Apesar da assertividade da lei face aos seus objetivos, os resultados alcançados não seriam os esperados em virtude da imaturidade empresarial da época (ZOCCHIO, 1975).

Em 1970 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) anunciou o Brasil como sendo o país com o maior índice de acidentes de trabalho no mundo, com 306 mortos por grupo de um milhão de segurados e dispêndios da ordem de 2,2% do Produto Interno Bruto (PIB), contra uma média mundial de 4% do PIB.

Mais recentemente, segundo dados publicados no Anuário Estatístico de Acidentes de Trabalho, organizado pelo Ministério da Previdência Social (MPS) em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), foram registrados 512.232 acidentes de trabalho no Brasil, em 2006, número elevado para 653.090 casos quando computados os acidentes sem CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) registrada. Vale ressaltar que estas estatísticas consideram somente a iniciativa privada regular, ou seja, se adicionarmos o setor rural, trabalhadores autônomos e a economia informal, certamente encontraremos indicadores ainda mais expressivos.

Sobre este tema, LACAZ (1995) ressaltaria que embora as estatísticas sejam, de fato, subestimadas, foi exatamente este elevado nível de acidentes que ensejou a

preocupação do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTbPS) em buscar sua redução.

A consequência imediata foi a edição da Portaria nº 3.237, em 27/07/1972, pelo MTbPS regulamentando a instalação dos serviços especializados em segurança, higiene e medicina do trabalho, previstos no artigo 164 da CLT. Esta Portaria foi revogada em 1978, com a edição da Portaria nº 3.214, de 08/06/1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras.

A Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), determinou a constituição da CIPA com dimensionamento em número de membros efetivos e suplentes variando de acordo com o número de empregados no estabelecimento e o setor econômico definido pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE).

A NR-5 estabelece, em seu preâmbulo, que a CIPA deve ter “como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador”.

Dentre as atribuições da CIPA figura a realização anual, em conjunto com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), quando houver, da Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT).

O SESMT é formado por engenheiro de segurança do trabalho, técnicos de segurança do trabalho, médico do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho, de acordo com dimensionamento prescrito nos termos da lei. Devido a esta estrutura, empresas de pequeno porte, desobrigadas legalmente da manutenção do SESMT, optam pela terceirização de algumas obrigações legais a empresas especializadas.

Embora se trate de uma obrigação legal, a SIPAT não é regulamentada por nenhuma portaria ou instrução complementar. Não há diretrizes ou normas para sua realização, bem como critérios para sua avaliação ou parâmetros para mensuração de seu êxito.

Dentro deste contexto, procurou-se buscar, a partir de uma pesquisa exploratória, informações acerca dos modelos de realização da SIPAT, bem como inquirir se sua realização estava relacionada a um mero cumprimento de exigência legal.

Pequenas empresas

Não apenas no Brasil, mas em todo o mundo, as micro e pequenas empresas representam um grande instrumento de inclusão social e distribuição de renda. De fato, considerando-se a nova ordem econômica mundial, caracterizada por um mundo globalizado, cujas fronteiras geográficas foram transpostas pela velocidade da informação capitaneada pela internet, permitindo um fluxo de pessoas, materiais e capitais sem precedentes, as relações de trabalho foram profundamente alteradas, estimulando o desenvolvimento de empresas como alternativa ao emprego em seu formato tradicional.

Sobre este tema, SOUZA (1995), argumenta que as pequenas empresas são “amortecedores dos efeitos das flutuações na atividade econômica, face à sua grande capacidade de adaptação, descentralizando a produção do seio das grandes empresas, além de contribuírem com o patamar de atividade econômica em determinadas regiões.

Dentro deste contexto, LONGERNECKER, MOORE e PETTY (1997), afirmam que pequenas organizações industriais são comparáveis às grandes corporações em termos de importância relativa na construção do bem-estar econômico de uma nação, dado serem responsáveis por parte substancial dos bens e serviços produzidos.

Analogamente, SACHS (2003) acredita que o apoio aos pequenos empreendedores é essencial ao desenvolvimento de um país.

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (2006), as micro e pequenas empresas representam 98% das 5,1 milhões de empresas constituídas no país. No Estado de São Paulo, totalizam 1,3 milhão de estabelecimentos, sendo 12% na indústria, 14% na agropecuária, 31% nos serviços e 43% no comércio.

Com relação à definição do porte de uma empresa, KRUGLIANSLAS (1996) relaciona como critérios mais utilizados: número de empregados, volume de vendas, valor dos ativos, seguro da força de trabalho, volume de depósitos.

Optamos por utilizar a classificação adotada pelo SEBRAE que considera o número de pessoas ocupadas na determinação do porte da empresa, de acordo com o setor produtivo conforme segue:

Tabela 1 – Classificação de porte de empresa pelo SEBRAE

Porte da empresa	Indústria	Comércio/Serviço
Microempresa	até 19	até 9
Pequena empresa	20 a 99	10 a 49
Média empresa	100 a 499	50 a 99
Grande empresa	500 acima	100 acima

Fonte: SEBRAE, 2006

Metodologia da pesquisa

“O método é um caminho, uma forma, uma lógica de pensamento” (VERGARA, 2005, p.12). A pesquisa constitui-se no caminho para conhecer a realidade ou desvendar verdades parciais (LAKATOS; MARCONI, 2002).

GIL (1999), classifica as pesquisas em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas. Esta foi uma pesquisa do tipo exploratória. “As pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito e construir hipóteses, contribuindo para o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições” (GIL, 1991, p.45).

Para MALHOTRA (2006), a pesquisa exploratória possibilita ao pesquisador compreender adequadamente a problemática de seu estudo.

Analogamente, OLIVEIRA (2003) credita ao estudo exploratório a possibilidade de o pesquisador elaborar hipóteses ou realizar levantamento provisório do fenômeno que deseja investigar.

A técnica utilizada foi a aplicação de um questionário estruturado. De acordo com CERVO e BERVIAN (2002, p.48), “o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja”.

As questões elaboradas foram fechadas, de modo a restringir as respostas a um universo limitado de opções, evitando a subjetividade e possibilitando maior eficiência na tabulação dos dados.

O questionário foi aplicado por meio eletrônico, oferecendo aos respondentes a conveniência para acessá-lo quando e onde lhe aprouvessem, inclusive com a possibilidade de suspender o preenchimento das respostas, retomando posteriormente a tarefa do ponto em que foi interrompida.

Além disso, o sistema utilizado permitiu uma rápida e confiável tabulação dos dados, bem como geração de relatórios estatísticos diversos de grande valia para a elaboração de pareceres e conclusões.

Antes da efetiva aplicação da pesquisa, duas providências foram devidamente tomadas. Primeiro, o pleno atendimento às condições impostas pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) a fim de conferir total lisura e proteção ao sujeito da pesquisa. Segundo, um pré-teste com a finalidade de verificar a ocorrência de eventuais falhas no formato do questionário ou no sistema eletrônico de coleta dos dados.

Inicialmente, a tela de abertura da pesquisa continha sua apresentação com objetivo tácito de indicar ao respondente as condições aprovadas pelo CEP dentro de uma linguagem mais acessível de modo a evidenciar todos os aspectos relevantes do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Assim, além de explicitar os objetivos da pesquisa, deixamos claro ao respondente que sua participação era voluntária, possibilitando-lhe a qualquer momento a desistência no preenchimento do questionário. Também foram apresentados os riscos e benefícios da participação e, em especial, a confidencialidade das respostas, garantindo a privacidade tanto da empresa quanto do respondente, ainda que sua identificação não fosse obrigatória.

Objetivando incentivar a participação do maior número possível de respondentes, foram sorteados 5 (cinco) livros e 15 (quinze) cortesias para um evento de segurança no trabalho.

Após esta introdução, o questionário apresentava a primeira parte da pesquisa representada pela caracterização da empresa do respondente.

A questão 1 abordava o cargo, função ou departamento do respondente.

A questão 2 investigava o porte da companhia, de acordo com a classificação adotada pelo SEBRAE, permitindo-nos qualificar as empresas como sendo de grande, médio ou pequeno porte, além de microempresas.

A questão 3 levava-nos a identificar a localização geográfica das empresas, se capital e grande São Paulo, interior do Estado de São Paulo ou outros Estados.

Na questão 4 inquiríamos sobre o setor de atividade na expectativa de verificar se as respostas se concentraram em um segmento específico ou mesmo identificar a eventual ocorrência de um padrão de respostas comuns a um grupo de empresas.

Com a questão 5 aproveitamos para levantar se as empresas respondentes tinham implantado o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), atendendo ao disposto na Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7), o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), conforme Norma Regulamentadora nº 9 (NR-9) e o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), documento exigido pelo Instituto Nacional de

Seguridade Social (INSS). Neste caso, o objetivo foi traçar uma correlação entre o cumprimento a estas exigências e a realização da SIPAT, conforme previsto na NR-5.

A questão 6 explorava a existência de sistemas de gestão, implantados ou em implantação, em qualidade, meio ambiente, responsabilidade social e segurança do trabalho.

A questão 7, última relacionada ao perfil da empresa, foi para identificar a qual grupo ou entidade de classe a empresa respondente estava vinculada. As entidades convidadas a participar do estudo foram:

- a) **AAPSA – Associação Paulista de Gestores de Pessoas:** entidade civil sem fins lucrativos, fundada em 1960, com sede em São Paulo, Capital, congregando empresas dos mais diversos portes e segmentos que participam de eventos promovidos por seus diversos grupos de estudos temáticos.
- b) **ABTD – Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento:** associação sem fins lucrativos, fundada em 1971, que conta com o apoio e a participação de profissionais, grupos informais e organizações da área de recursos humanos e treinamento, voltados a movimentos educacionais de desenvolvimento profissional.
- c) **ARPEMEI – Associação Regional de Pequenas e Médias Empresas Industriais:** associação regional congregando empresas localizadas no Alto Tietê, fundada em 1984 com objetivo de representar e fornecer benefícios a empresas industriais de porte pequeno e médio. Conta atualmente com 34 associados das cidades de Itaquaquecetuba, Poá, Ferraz de Vasconcelos, Suzano, Mogi, Guararema, Biritiba Mirim e Salesópolis.
- d) **ASEC – Associação dos Empresários de Cumbica:** fundada em 1987 com o objetivo de ser a representante das empresas da região de Cumbica, no município de Guarulhos, interagindo com o poder público municipal, a fim de reivindicar obras de infraestrutura, além de fomentar negócios entre as empresas da cidade sem se descuidar de sua responsabilidade social.
- e) **NGI – Núcleo de Gestão Integrada Senac-Jundiaí:** grupo constituído em fevereiro de 2010 na cidade de Jundiaí em parceria firmada entre o Senac e o Ciesp daquela localidade, reunindo profissionais das áreas de gestão ambiental, qualidade, responsabilidade social e segurança no trabalho de empresas sediadas em Jundiaí e municípios limítrofes.

- f) **CIESP – Centro das Indústrias do Estado de São Paulo:** entidade civil sem fins lucrativos, fundada em 1928, com sede em São Paulo, Capital, e diretorias regionais e distritais em 43 localidades em todo o Estado de São Paulo, reunindo companhias industriais e outras ligadas ao setor produtivo. Participaram da pesquisa empresas vinculadas às diretorias regionais das seguintes localidades: Americana, Cotia, Cubatão, Jundiaí, Limeira, Santo André, Santos, São Bernardo do Campo, São José do Rio Preto e São Paulo Distrital Oeste. Além destas, as seguintes diretorias regionais também participaram, porém os registros foram desconsiderados devido ao reduzido número de respondentes (apenas 16), o que prejudicava a qualidade estatística dos dados obtidos: Bauru, Campinas, Diadema, Guarulhos, Mogi das Cruzes, São Carlos, São Paulo Distrital Sul e Sorocaba.

Outros grupos foram convidados a participar, porém a adesão foi insatisfatória levando-nos a desconsiderar as respectivas respostas.

Após a etapa de qualificação da empresa com base nas questões apresentadas anteriormente, o passo seguinte consistiu em inquirir o respondente sobre a existência da CIPA em sua companhia, dado que sem a constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, certamente não teríamos a realização da SIPAT.

Assim, questionado o respondente sobre a existência formal da CIPA, em caso negativo procurou-se investigar por qual motivo a empresa não cumpria esta obrigação legal para determinados grupos de empresas.

Quando confirmada a existência da CIPA, procuramos imediatamente descobrir se a SIPAT era ou não realizada e, em caso negativo, quais os motivos da omissão.

O segundo grande bloco de questões envolveu a caracterização da SIPAT nas empresas que manifestaram realizá-la.

A questão 1 buscou identificar os responsáveis pela organização do evento, com a expectativa de averiguar se era uma iniciativa multidisciplinar ou restrita a um grupo específico de profissionais na empresa.

A questão 2 investigava os principais objetivos da SIPAT sob a ótica dos organizadores.

Na questão 3, uma série de instrumentos foram apresentados como recursos para sensibilização e atração de participantes.

A questão 4 procurava identificar os principais temas abordados, inclusive com o intuito de verificar se temas emergentes como os relacionados a responsabilidade social e meio ambiente estavam sendo contemplados.

Na questão 5 procuramos descobrir se havia um período do ano de maior predileção para realização da SIPAT.

A questão 6 perquiriu o número de dias do evento, a fim de analisarmos se a “semana” de prevenção de acidentes é mesmo realizada no decorrer de cinco dias ou em apenas um ou dois dias, o que sinalizaria para um caráter superficial do evento.

As questões 7, 8 e 9 procuravam indagar se o evento é obrigatório ou facultativo e quem são os participantes convidados –ou convocados– para as atividades.

A questão 10 abordava os meios de comunicação utilizados para divulgar a SIPAT e conclamar a presença dos participantes.

A questão 11 investigava uma prática que, acredita-se, é cada vez mais recorrente nas empresas para estimular uma maior audiência nas atividades promovidas: o sorteio de brindes e presentes aos participantes.

Na questão 12 procuramos descobrir se há verba destinada à organização da SIPAT. Este é um aspecto singular, pois guarda grande sinergia com os motivos possivelmente destilados por empresas que não realizam a SIPAT.

Nas questões 13 e 14 temos um apanhado mais qualitativo das respostas, buscando informações sobre a avaliação dos resultados e contribuições do evento.

Análise dos dados

Finalizado o período de coleta dos dados, alcançamos o índice de 237 acessos ao formulário de pesquisa. Deste total, 18 respondentes interromperam o preenchimento sem retomá-lo, de modo que estes formulários foram descartados da tabulação. Além disso, 6 respondentes estavam localizados fora do Estado de São Paulo, ou seja, desenquadrados do escopo delimitado na pesquisa, motivo pelo qual tais respostas também foram desconsideradas. Some-se, ainda, os 16 respondentes de regionais diversas do CIESP, conforme já mencionado acima, e outros 9 respondentes de dois grupos informais de gestão de pessoas, todos excluídos por representarem um número muito limitado dentro do universo de prospects. Assim, nossa amostra final contou com 188 questionários válidos totalmente preenchidos. Apresentamos a seguir uma análise sintética dos dados apurados. Esta análise será realizada com base na totalidade das respostas e com um recorte que considerará apenas as respostas vinculadas a empresas de pequeno porte, objeto inicial deste estudo.

Um terço dos respondentes eram profissionais da área de Recursos Humanos das empresas. Cerca de um quarto eram profissionais de segurança do trabalho. Vale ressaltar a reduzida participação de profissionais de medicina do trabalho ou da área de saúde, bem como de cipeiros e presidentes de CIPA. Dentre pessoas com outras ocupações, destacamos a presença de consultores e profissionais das áreas de sistemas e comercial. Dentre as empresas de pequeno porte, o índice de profissionais da área de recursos humanos subiu para mais de 40% e cerca de um quarto dos respondentes eram diretores,

sócios ou proprietários da empresa, o que é um indicador bastante natural em se tratando de pequenas empresas.

Quase 40% do universo pesquisado foi representado por empresas de grande porte, enquanto um terço eram empresas médias e, as demais, micro e pequenas empresas. Assim, o objeto inicial deste estudo, ou seja, as empresas de pequeno porte, ficou prejudicado pelo baixo índice de respondentes, qual seja, 18% do total de formulários válidos tabulados, motivo pelo qual optou por analisar tanto o total das respostas quanto aquelas específicas das empresas de pequeno porte.

Das empresas pesquisadas, 70% estavam localizadas na capital ou grande São Paulo, ao passo que 30% dos respondentes eram oriundos do interior do Estado. Para as pequenas empresas, esta proporção foi de 50% para cada localidade. Vale salientar que devido ao critério de delimitação da pesquisa preestabelecido, foram descartadas seis respostas apresentadas provenientes de empresas situadas em outros Estados, mais precisamente em Minas Gerais, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Bahia, Pernambuco e Alagoas.

Pudemos observar grande heterogeneidade de empresas por setor de atividade. Destaque para o setor de serviços, com 25% das respostas, seguido por mecânica e metalurgia com outros 15% das respostas totais. Dentre as pequenas empresas, houve uma prevalência ainda maior das empresas de mecânica e metalurgia, com quase um quarto das respostas, seguido pelo setor de serviços com um quinto das respostas.

A maioria maciça das empresas (acima de 90%) tem aplicado o PCMSO, cumprindo com as exigências da NR-7. Logo abaixo vem a implantação do PPRA, de acordo com a NR-9. Por fim, o PPP tem sido conduzido por apenas 70% das empresas. É significativo observar que, neste quesito, as respostas atreladas às pequenas empresas apresentaram resultados mais favoráveis, com maior índice de obediência a estas obrigações legais.

Mais da metade das empresas consultadas têm a ISO-9000 implantada ou em processo de implantação. Já o sistema de gestão ambiental mostrou-se presente em apenas um quarto das organizações, ao passo que apenas 15% adotam princípios de gestão de segurança e higiene do trabalho. Note-se também que uma a cada três empresas não dispõe de qualquer sistema de gestão. Nas pequenas empresas, metade declarou não ter qualquer tipo de sistema de gestão e as que o tinham, eram de gestão da qualidade.

Das empresas consultadas, 75% tinham a CIPA devidamente constituída. No caso das pequenas empresas, este índice reduziu-se para cerca de 65%. O principal motivo para a inexistência da CIPA foi o fato de o número de funcionários da organização não demandar a formação da comissão interna de prevenção de acidentes. Todavia, deve-se registrar que 20% dos pesquisados (e quase 40% das pequenas empresas) alegaram estar em fase de implantação da CIPA, o que representa um posicionamento bastante impreciso, haja vista

que não podemos inferir há quanto tempo está em curso nestas empresas o processo de constituição da comissão. Outrossim, se declararam que estão em via de implementar a CIPA é porque estão legalmente obrigadas a fazê-lo.

Das empresas com CIPA constituída, 90% realizam a Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho. Porém, este índice foi de apenas 55% no caso das pequenas empresas. Dentre os motivos apontados para não realização da SIPAT tivemos o desconhecimento desta obrigatoriedade legal para 50% dos respondentes, tanto da amostra geral quanto das pequenas empresas. Igualmente significativo e alertador foi a alegação de falta de recursos para realização da SIPAT (50%).

A CIPA assume a responsabilidade da organização da SIPAT em mais de dois terços das empresas pesquisadas, porém com forte participação do RH. Como a resposta admitia múltipla escolha, observamos também uma participação expressiva do SESMT nas empresas de médio e grande porte.

A busca pelo “zero acidente” e a informação, orientação e instrução dos colaboradores sobre ambiente de trabalho seguro apresentaram um empate técnico considerando-se a média ponderada das respostas. De fato, ambos os objetivos são bastante sinérgicos. O terceiro objetivo, em ordem de prioridade, foi a busca de mudanças comportamentais, seguido de perto pelo interesse em atender à legislação de segurança e saúde no trabalho. Por fim, avaliar aspectos relacionados à saúde foi apontado como objetivo marginal nos eventos de SIPAT segundo o presente estudo.

A mesma tendência pode ser observada nas respostas restritas às pequenas empresas.

Com relação aos instrumentos utilizados durante a realização da SIPAT, a apresentação de palestras de sensibilização com duração de até 90 minutos foi notadamente o expediente mais utilizado alcançando mais de 90% das respostas. Cerca de metade dos respondentes declararam também utilizar o evento para campanhas de vacinação e medição de pressão arterial, além de recorrer a peças teatrais para abordar os temas de interesse. Concursos, jogos e gincanas foram instrumentos relativamente bem avaliados (cerca de um terço das respostas), promovendo ações lúdicas que ampliam o grau de participação e interatividade com a plateia.

Entre as pequenas empresas, a realidade não é muito diferente, com uso marcante das palestras (mais de 90%) e um índice expressivo (mais de 40%) de uso do evento para medição de pressão arterial. O uso de outros instrumentos é pouco expressivo, mesmo porque o universo amostral não nos permite maiores inferências. Todavia, o que se mostra relevante é a linha de tendência que as respostas associadas exclusivamente às pequenas empresas guarda com o comportamento do total de respondentes da pesquisa.

Dentre os temas sugeridos no questionário, o mais votado foi AIDS, com 82% de apontamentos. Este é um resultado que não surpreende haja vista ser este o único tema expressamente demandado pela NR-5. Tópicos relacionados com a segurança também foram bem votados, com destaque para prevenção de acidentes com 77% e EPIs/EPCs com 66%, embora primeiros socorros e direção defensiva tenham recebido menor atenção, com 38% e 30% das respostas, respectivamente. Assuntos que poderíamos qualificar como emergentes tais como conservação de energia (12%), inclusão social (15%), reciclagem (31%) e responsabilidade social (35%), foram relativamente pouco mencionados. Todavia, a questão ambiental, tão em voga nos tempos atuais, foi bem lembrada com 59% das respostas. Temas que passaram a ser recorrentemente abordados em SIPAT como alcoolismo e tabagismo, foram também bem votados, com 67% e 59% respectivamente.

Finalmente, apesar de câncer de mama e próstata (25%) e acidentes no lar (30%) apresentarem pouca expressão, estresse (50%), ergonomia (63%) e qualidade de vida (72%) demonstram a preocupação com saúde e não apenas com segurança nos eventos de SIPAT.

A análise dos dados relativos às pequenas empresas novamente apontou para um grande alinhamento com as respostas totais. Assim, AIDS também apareceu como tema principal, com 75% das respostas, ao lado de alcoolismo e equipamentos de proteção. Analogamente, o que denominamos “temas emergentes” também passaram à margem das respostas, exceção feita a meio ambiente que foi lembrado por 50% dos respondentes.

Quanto à realização da SIPAT, 70% das empresas optam por fazê-la no segundo semestre. O primeiro trimestre é o período menos utilizado, possivelmente em decorrência das festas de início de ano, incluindo o Carnaval.

Quase 80% das empresas desenvolvem a SIPAT ao longo de cinco ou mais dias de atividades. O mesmo não ocorre com as pequenas empresas, onde observamos uma distribuição não linear do tempo de realização da SIPAT.

Embora a SIPAT seja um evento obrigatório, a maioria das empresas (quase 70%) opta por tornar facultativa a participação dos funcionários. Já em pequenas empresas, a obrigatoriedade de participação prepondera, com quase 60% das respostas.

O evento é realizado para os funcionários contratados para 95% dos respondentes. Porém, um índice significativo estende o benefício para os colaboradores de empresas terceirizadas, realizando o que se convencionou denominar de SIPAT Integrada. Por outro lado, a participação de familiares ainda é restrita, bem como de clientes, fornecedores e a comunidade no entorno da empresa.

Nas pequenas empresas, a participação dos funcionários próprios é plena, sendo o evento estendido aos colaboradores de empresas contratadas em quase 70% das respostas. Vemos que 93% dos participantes efetivos na SIPAT são funcionários de áreas

operacionais, seguido por 88% de participantes de áreas administrativa e comercial. O dado preocupante fica por conta da participação de executivos, restrita a apenas 66% das respostas. Nas empresas de pequeno porte, a participação plena dos funcionários de áreas operacionais e forte presença dos colaboradores de áreas administrativa e comercial. Porém, a frequência de executivos é ainda menor, com apenas 50% das respostas.

Por ser um evento eminentemente interno das organizações, a divulgação é sobretudo realizada por intermédio de quadros de avisos (87%), cartazes (77%) e faixas ou banners (66%). A divulgação verbal, em especial a partir de corpo a corpo realizado pelos cipeiros, também foi mencionada. Nas pequenas empresas, a divulgação também é centrada em quadros de avisos, com apoio de faixas e cartazes.

O sorteio e distribuição de brindes tem sido um expediente de grande valia para arregimentar participantes durante os eventos promovidos em uma SIPAT. Acima de 75% dos respondentes atestaram o uso deste recurso, o que é compreensível quando consideramos que a participação é voluntária, de acordo com o já apresentado anteriormente.

Quase 70% dos respondentes informaram investir até R\$ 5.000,00 para a realização da SIPAT. É certo que aqueles que apontaram não dispor de qualquer verba para a organização estão desconsiderando custos diretos e indiretos relacionados à divulgação, eventuais brindes e infraestrutura para as atividades. Nas pequenas empresas, 100% das respostas apontam para uma verba máxima de até R\$ 5.000,00 para a realização do evento.

O evento é formalmente avaliado tanto pelos organizadores quanto pelos participantes segundo 40% dos respondentes. Todavia, percentual similar é atribuído para avaliação exclusivamente pelos organizadores. Dentre os instrumentos utilizados, o mais comum é a avaliação quantitativa, baseada em listas de presença e questionários impressos. Destaque também para avaliações subjetivas de reação, incluindo boca a boca.

Proporcionar a conscientização para temas de saúde e segurança no trabalho favorecendo a cultura da prevenção foi o aspecto primordial apontado pelos respondentes, tomando por base a média ponderada das notas. A seguir, encontramos a promoção de mudanças comportamentais relativas à segurança no trabalho. O terceiro aspecto foi a redução do índice de acidentes do trabalho e o quarto fator apontado foi a identificação de problemas de saúde e segurança ocupacional. Melhorar a integração dos colaboradores foi apenas o quinto objetivo apontado como prioritário pelos respondentes.

Finalmente, abordar questões relacionadas ao meio ambiente está entre os objetivos menos significativos da SIPAT ao lado da divulgação da política da empresa e dos compromissos da diretoria em relação à saúde e segurança no trabalho. Nas pequenas

empresas, as respostas são similares às anteriores, exceção feita à divulgação da política da empresa, apontada como o terceiro objetivo mais relevante.

Interpretação e discussão dos resultados

O propósito inicial deste estudo era avaliar a realização da SIPAT em pequenas empresas. Todavia, devido ao número significativo de respondentes oriundos de médias e grandes empresas (70% do total), optamos por uma análise global dos dados obtidos.

No decorrer da análise da grande maioria das respostas, pode-se observar um grande alinhamento entre os resultados apurados para a totalidade dos respondentes e os resultados inerentes exclusivamente às pequenas empresas.

Inicialmente, nota-se que a maior parte dos respondentes foram profissionais de recursos humanos. Isso possivelmente deve-se ao fato de que são estes os responsáveis pela afiliação de suas respectivas empresas às entidades participantes da pesquisa. Assim, é natural que o e-mail de contato para o qual o convite foi direcionado seja, em sua maioria, da área de RH das empresas. Evidentemente não podemos inferir se houve o cuidado e interesse em encaminhar o questionário para pessoa na empresa com atribuição de lidar com temas relacionados à saúde e segurança no trabalho. O fato é que pudemos identificar uma boa participação de profissionais da área de segurança em contraposição à quase ausência de profissionais da área de medicina do trabalho.

Identificamos também uma significativa participação de empresas do setor de serviços. Aqui, cabem dois comentários.

Primeiro, que este é um resultado relativamente esperado, haja vista que a matriz econômica de países em desenvolvimento, como o Brasil, é marcada pela evolução do setor terciário.

Segundo, que de acordo com a classificação de porte de empresa adotada neste estudo, baseado nas determinações do SEBRAE, vale ressaltar que uma média empresa do setor de serviços (ou comércio) equivale a uma pequena empresa industrial e, analogamente, uma grande empresa de serviços (ou comércio) possivelmente corresponde a uma média empresa industrial.

Estes fatores podem nos ajudar a compreender a observação apresentada a pouco de sinergia entre os resultados tabulados das pequenas empresas *vis à vis* os resultados do total da amostra.

Outro fator relevante observado foi o cumprimento por parte da grande maioria das empresas da realização do PCMSO. De fato, algumas práticas já estão arraigadas na rotina das organizações, como a realização de exames de saúde, em especial admissional e demissional. Isso sinaliza que obrigações legais quando devidamente informadas, orientadas e cobradas, podem surtir efeito.

Com respeito aos sistemas de gestão, fica patente que aqueles relacionados à gestão da qualidade são de longe os mais difundidos. Isso é compreensível, haja vista que as normas da série ISO-9000 datam de 1987, ou seja, são mais de 20 anos de trabalho para consolidar as práticas de melhoria da qualidade. Já os sistemas de gestão ambiental, de segurança e de responsabilidade social ainda são incipientes em muitas organizações. Isso aponta para um grande desafio quando se fala em gestão integrada, pois evidentemente não há integração de sistemas não implantados. Assim, faz-se mister a disseminação das demais práticas de gestão nas organizações, além de atenção para as especificidades de determinados setores, como a área da saúde que requer certificação diferenciada dada pela chamada “acreditação”.

Em uma segunda etapa da pesquisa, buscou-se identificar a existência de CIPA constituída pela empresa e a realização da SIPAT. Nestes quesitos, encontramos uma resposta já esperada segundo a qual a maioria das companhias sem CIPA devem sua ausência pelo simples fato de que o número de empregados a dispensam desta obrigatoriedade.

Entretanto, em meio às empresas com CIPA, notou-se um número significativo de organizações que não realizam a SIPAT por dois motivos. Primeiro, porque desconhecem sua obrigatoriedade, o que denota uma CIPA enfraquecida, possivelmente formatada apenas para cumprir a lei, pois é inadmissível que uma CIPA não tenha conhecimento de suas atribuições básicas, dentre estas a organização da SIPAT. Segundo, a alegação de que não há verba para realização do evento, o que é igualmente reprovável, dado que há diversos instrumentos e maneiras de se realizar um evento com reduzido ônus.

Analisando a estrutura de realização da SIPAT, temos a organização incumbida à cargo da CIPA com forte contribuição do RH. O SESMT também está presente, porém apenas nas médias e grandes empresas, uma vez que companhias de pequeno porte não dispõem de profissionais de medicina do trabalho face à sua estrutura organizacional mais enxuta. A divulgação é feita por intermédio de quadro de avisos, murais, cartazes, faixas e banners.

O terceiro trimestre do ano concentra a maioria dos eventos de SIPAT das empresas. Além de o período compreendido entre julho e setembro ser menos afetado por feriados (a única exceção é a comemoração do Dia da Independência), é tradicional as organizações evitarem a realização de muitos eventos corporativos no primeiro semestre devido às festas de início de ano e aos feriados de Páscoa e Corpus Christie, os quais já comprometem os dias úteis de trabalho.

A SIPAT tem sido desenvolvida, pela maioria das empresas, no decorrer de toda uma semana de atividades. Esta é uma boa notícia, pois demonstra um tratamento

cuidadoso e não superficial do evento. Afinal, se a proposta fosse exclusivamente cumprir com a exigência legal, seria de se esperar a realização de um único dia de evento.

O instrumento mais utilizado pelas empresas são palestras com até 90 minutos de duração. Esta opção se justifica pelo fato de ser um meio de fácil organização, haja vista que muitas são as empresas e profissionais disponíveis no mercado que ofertam este trabalho. Ademais, uma palestra, seja ela de sensibilização, conscientização ou motivacional, pode ser desenvolvida por profissionais da própria empresa, médicos ou enfermeiros do trabalho, profissionais de segurança do trabalho, bombeiros, entre outros.

Assim, a palestra pode ser realizada sem a necessidade de investimento financeiro, dado que o ministrante pode ser um mero convidado da empresa. Além disso, o formato de auditório é facilmente engendrado em qualquer espaço, podendo até mesmo ser adaptado no chão de fábrica. Em termos de infraestrutura, a necessidade técnica se restringe ao sistema de som ambiente, dependendo da acústica do local e do número de participantes, e da locação de um equipamento de projeção de imagem para o caso de o palestrante utilizar este recurso em sua apresentação.

Devemos salientar que a opção pelo uso intensivo de palestras também guarda sinergia com os temas selecionados para a SIPAT. Neste contexto, alcoolismo, tabagismo, drogas, AIDS e DST são temas comumente abordados e de real interesse em especial para funcionários de áreas operacionais. Todos estes assuntos podem ser tratados de forma rápida em palestras expositivas apresentadas por profissionais das respectivas áreas.

O mesmo podemos dizer com respeito aos temas relacionados à prevenção de acidentes, tais como o uso de equipamentos de proteção, as práticas seguras, o trabalho em altura e em espaços confinados, os quais também são normalmente tratados por pessoas da própria empresa ou técnicos contratados.

Exatamente pelo fato de os temas supracitados serem recorrentes e a abordagem de profissionais técnicos ser convencionalmente pouco envolvente, a adesão e interesse dos funcionários tem sido crescentemente prejudicada. Por este motivo, instrumentos de maior interatividade têm sido utilizados, entre eles apresentações teatrais, gincanas e sessões de massoterapia. A distribuição de brindes também é expediente amplamente utilizado, atraindo os funcionários para as palestras e atividades e incentivando-os a permanecerem até o final das apresentações, uma vez que os sorteios são realizados normalmente ao término dos eventos contemplando apenas as pessoas presentes.

Analogamente, outros temas de interesse dos colaboradores têm ingressado na pauta das empresas. Destacamos aqueles relacionados à qualidade de vida, como estresse e ergonomia, e outros que podemos definir como emergentes, face à conjuntura socioeconômica atual, tais como responsabilidade social e meio ambiente.

Indiscutivelmente a SIPAT permanece como um ambiente propício, aproveitando a movimentação dos funcionários, para campanhas de vacinação, avaliação de pressão arterial e índice de colesterol.

A participação na SIPAT é facultativa na maioria das organizações, porém, em pequenas empresas, esta equação se inverte, sendo a participação obrigatória em quase 60% das respostas. Depreende-se que o empresário, por realizar um investimento na realização do evento, tencione valorizar sua iniciativa, exigindo o comprometimento dos funcionários.

O evento também tem sido estendido aos funcionários de empresas contratadas, o que é uma ótima notícia, pois deve-se incentivar as empresas a alinhar seus funcionários próprios e terceirizados dentro das políticas de segurança adotadas. Afinal, não há como promover condições e práticas seguras em apenas parte das pessoas envolvidas nas atividades laborais.

Ainda com respeito à participação na SIPAT, a pesquisa aponta para uma adesão expressiva dos funcionários das áreas operacionais, bem como uma forte participação dos colaboradores de áreas administrativas. Já os profissionais com cargos executivos (gerentes e diretores) apresentam participação restrita, chegando a apenas 50% no caso de pequenas empresas. Este é um indicador preocupante, pois demonstra uma prática em dissonância com o discurso, ou seja, se a proposta é “liderar pelo exemplo”, é inadmissível que os gestores se abstenham de participação ativa no evento.

Com relação ao investimento realizado pelas empresas na organização da SIPAT, em 70% dos casos – 100% nas pequenas empresas– o montante não ultrapassa a importância de R\$ 5.000,00. Este é um grande sinalizador de que é possível realizar o evento com reduzido dispêndio e uma resposta direta àquelas empresas que declararam não realizar a SIPAT devido à falta de recursos.

De fato, conforme já argumentado anteriormente, muitas iniciativas são possíveis sem a necessidade de investimento financeiro. Isso envolve desde palestras realizadas por pessoas da própria empresa, amigos ou profissionais de outras empresas e círculo de relacionamento, até parcerias com a comunidade como o Corpo de Bombeiros, hospitais, postos de saúde e escolas situadas nas imediações da empresa.

Para as pequenas empresas, ações como medição de pressão arterial, avaliação oftalmológica, orientação nutricional, entre outras, podem ser acordadas com profissionais liberais da área da saúde que poderão dispor de parte de seu tempo graciosamente para realizar tais atividades a título de ação de responsabilidade social, haja vista que tais iniciativas têm caráter educacional e preventivo.

É certo que no caso de empresas de grande porte, a necessidade de investimento é premente, face ao número de funcionários que devem ser atendidos. Além disso, o risco

potencial é maior, bem como a rotatividade da mão de obra. Todavia, não nos estenderemos nesta análise dado que as empresas de grande porte não são escopo primordial do estudo.

Finalmente, com relação aos objetivos da SIPAT, a pesquisa foi emblemática em desmistificar a percepção de que a realização do evento estava diretamente relacionada ao interesse precípuo de atender à legislação trabalhista.

A busca pelo “zero acidente” mediante a conjunção de um ambiente de trabalho seguro e da disseminação de práticas voltadas ao comportamento seguro estão entre os principais objetivos do evento, segundo declararam a maioria dos respondentes.

Com base nestes objetivos, os respondentes da pesquisa acreditam que poderão promover a conscientização para temas de saúde e segurança no trabalho, favorecendo a cultura da prevenção, reduzindo os índices de acidentes e promovendo mudanças comportamentais relativas à segurança no trabalho.

Contudo, a SIPAT não é vista como um meio para integrar os colaboradores o que, em nosso entender, representa a perda de uma grande oportunidade ao estabelecimento de um clima organizacional mais favorável, contribuindo com as relações interpessoais.

Referências bibliográficas

Anuário estatístico de acidentes do trabalho: AEAT 2007 / Ministério do Trabalho e Emprego ... [et al.]. – vol. 1 (2007) – . – Brasília: MTE : MPS, 2008. 718 p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Senado Federal, 1988.

CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 2002.

FALEIROS, Vicente de Paula. **O trabalho da política: saúde e segurança dos trabalhadores**. São Paulo: Cortez, 1992. 312 p.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1991.

KRUGLIANSLAS, Isak. **Tornando a pequena e média empresa competitivas**. São Paulo: Instituto de Estudos Gerenciais e Editora, 1996.

LACAZ, Francisco Antônio de Castro. Saúde – doença e trabalho no Brasil. p.131-141. In: **Saúde, meio ambiente e condições de trabalho: conteúdos para uma ação sindical.** Brasil, 1995. São Paulo: CUT 219 p.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LONGERNECKER, J. G; MOORE, C. W; PETTY, W. J. **Administração de pequenas empresas: ênfase na gerência empresarial.** São Paulo: Makron Books, 1997.

MALHOTRA, Naresch K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

Manuais de Legislação Atlas: Segurança e Medicina do Trabalho – Equipe Atlas. 60. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TCC, monografia, dissertações e teses.** São Paulo: Pioneira, 2003.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento humano, trabalho decente e o futuro dos empreendedores de pequeno porte no Brasil.** PNUD SEBRAE. Brasília, 2003.

SOUZA, M.C.A.F. **Pequenas e médias empresas na reestruturação industrial.** Brasília: Ed. SEBRAE, 1995.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

ZOCCHIO, Álvaro. **CIPA nos programas de segurança do trabalho.** 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1975.