

OS DILEMAS DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NAS COOPERATIVAS

THE DILEMMAS OF THE HEALTH AND SAFETY IN COOPERATIVES

Alessandra Bandeira de Azevedo*
Sueline Sousa**

RESUMO

Este artigo discute a importância que a temática da saúde e segurança no trabalho tem para as cooperativas industriais. Para tanto, foi realizado um levantamento histórico da saúde e segurança laboral no Brasil e no mundo, traçando um paralelo com as revoluções ocorridas no mundo do trabalho ao longo dos tempos e com os principais modelos de produção daí resultantes. Para compreender a situação-problema, foram realizadas entrevistas com os representantes das instituições de apoio OCB e UNISOL BRASIL. O estudo buscou verificar se as empresas recuperadas que participam do cooperativismo industrial, por serem provenientes de empresas capitalistas e já terem vivenciado o dia a dia de uma CIPA, estariam mais atentas à temática da saúde e segurança no trabalho. Constatou-se que, apesar de tais cooperativas considerarem o tema importante, este é trabalhado de forma incipiente dentro das organizações cooperativas e instituições de apoio.

Palavras-chave: Saúde e segurança no trabalho. Cooperativismo industrial. Ergonomia.

ABSTRACT

This article discusses the importance of health and safety at work in industrial co-operatives. To that end, we conducted a historical survey of occupational health and safety in Brazil and in the world. We also draw a parallel between the revolutions that occurred in the sphere of work over time and the main production models. To understand the problem, interviews were performed with representatives of support institutions OCB and UNISOL BRASIL. The study sought to determine whether the recovered companies participating in the industrial cooperatives, being from capitalist enterprises and have already experienced the daily life of a CIPA, would be more attentive to the theme of health and safety at work. This research found that despite consider the important issue this is worked incipient within cooperative organizations and support institutions.

Keywords: Health and safety at work. Industrial co-operatives. Ergonomics.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda a saúde e segurança do trabalho no âmbito do cooperativismo, sob o objetivo de verificar a importância que as cooperativas industriais dão à temática da saúde e segurança no trabalho e se buscam implantar procedimentos e rotinas para possibilitar segurança e melhores condições de trabalho para o cooperado e trabalhador.

A observância desta temática faz-se necessária para analisarmos a importância do bem estar do trabalhador no bom funcionamento da engrenagem laboral. Mas salienta-se que, apesar da segurança ser fundamental para o desenvolvimento de um

* Professora da Universidade Federal do Recôncavo Baiano. E-mail: abaazevedo@gmail.com

** Tecnóloga em Gestão de Cooperativas pela Universidade Federal do Recôncavo Baiano. E-mail: sueliness@yahoo.com.br

ambiente seguro e adequado para o trabalhador, esta questão ainda está relegada a um segundo plano, pois poucas são as instituições de apoio que abordam essa temática no processo de acompanhamento das cooperativas. A temática da saúde e segurança do trabalho vem evoluindo ao longo dos tempos, acompanhando, sobretudo a evolução do modo de organização do trabalho, constituindo-se em uma preocupação para os sindicatos e instituições afins.

A partir da década de 90, com a abertura do mercado, houve um acirramento da competição, empresas que não conseguiram acompanhar o novo padrão de concorrência acabaram por ser expulsas do mercado, gerando desemprego. Simultaneamente, as empresas que mantiveram ou aumentaram a sua competitividade e sua produção, ao se reestruturarem, também reduziram o número de trabalhadores. Quanto às novas empresas instaladas, não foram capazes de criar um número suficiente de empregos, que atendesse à demanda crescente por novos postos de trabalho (AZEVEDO, 2003).

As fortes mudanças nas formas de organização do trabalho e relações de emprego provocaram impactos no mundo do trabalho. O modelo de produção flexível, ou regime de acumulação flexível (HARVEY, 2002 apud FARIA e KREMER, 2004), passou a ser primordial, sendo utilizado como sinônimo de redução de custos, o que implicou não só em investimentos tecnológicos, mas também em redução de postos de trabalho e precarização da mão de obra, a exemplo da eliminação e/ou redução de direitos sociais, bem como as elevadas jornadas de trabalho. Para Leite (1994 *apud* FERREIRA, 2008, p. 86), é “nesse cenário de metamorfoses, que o paradigma da flexibilização vai se afirmando como um dos pressupostos centrais da chamada reestruturação produtiva”.

No âmbito deste cenário caótico, surgem as cooperativas industriais, organizadas por trabalhadores provenientes de fábricas em processo de falência ou falidas, que emergiram da luta contra o desemprego. Porém esta iniciativa enfrentou muitos desafios, dentre eles: a inexperiência dos trabalhadores para as áreas administrativas, haja vista que a maioria dos trabalhadores cooperados pertencia ao “chão de fábrica”; a credibilidade das próprias empresas perante os clientes e fornecedores; além das péssimas condições dos equipamentos e maquinários, o que não só acabam por comprometer a produtividade, como também a saúde e segurança dos operadores/trabalhadores.

Optou-se por investigar este segmento do cooperativismo¹ com a hipótese de que, por serem as cooperativas provenientes de massa falida, teoricamente, já possuiriam a cultura da produção industrial e da prevenção aos riscos de doenças ocupacionais, semelhante às empresas capitalistas. Sabe-se, entretanto, que a questão da saúde e segurança no trabalho é algo superficial nas organizações como um todo, que ainda apegam-se ao sistema taylorista-fordista como modelo produtivo organizacional. Mas para a sociedade e para os trabalhadores, a busca por melhores condições de trabalho foi e ainda é uma necessidade proeminente. Exemplo disso é a Ergonomia, ciência aplicada que busca adaptar as condições de trabalho ao trabalhador, promovendo meios para que o mesmo execute as suas atividades laborais com conforto, qualidade, dignidade e, sobretudo, segurança. A Ergonomia foi criada ao fim da segunda guerra mundial, na Inglaterra, porém, os primeiros indícios da preocupação humana com relação à saúde e segurança datam desde a antiguidade.

¹ As cooperativas industriais, inclusive as provenientes de massa falida, são consideradas experiências da Economia Solidária, que segundo Singer (2002) constitui-se em modo de produção, cujos princípios básicos são a propriedade coletiva dos meios de produção e a gestão democrática do processo produtivo.

No Brasil, as primeiras leis voltadas para a temática da saúde e segurança do trabalhador, são relativamente novas, surgindo apenas ao fim da Primeira Guerra Mundial. Segundo o relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis de 2007), cerca de 2,2 milhões de pessoas morrem por ano no mundo em decorrência de acidentes e ou doenças laborais. O Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS traz em seu último levantamento dados alarmantes com relação ao Brasil; aponta que foram registrados, só no ano de 2009, cerca de 723.452 acidentes e doenças de trabalho. Entretanto, não há estatísticas focadas nas cooperativas, e nem mesmo as instituições de apoio entrevistadas possuem tais dados.

Cabe a nós então questionar porque os índices de doenças laborais e acidentes têm crescido tanto. Será que isso está relacionado ao modelo produtivo que impera em nossas organizações, onde a maximização da produção e, por conseguinte, dos lucros sobrepõe-se aos valores humanos?

Este foi o questionamento norteador deste trabalho, construído em duas bases principais: a questão do cooperativismo industrial e a segurança do trabalho. Sendo que traçaremos o histórico da saúde e segurança do trabalhador no Brasil e no mundo e a importância do mesmo nas organizações cooperativas, principalmente após as transformações do mundo do trabalho, instauradas pelo processo de reestruturação produtiva ocorrido no país.

Para que a execução deste trabalho fosse possível foi realizado um levantamento bibliográfico e entrevistas² com as instituições de apoio cooperativistas (Unisol Brasil e OCEB - Organização das Cooperativas do Estado da Bahia), para averiguar o posicionamento das mesmas perante a temática da saúde e segurança do trabalho.

2. HISTÓRICO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A Questão da saúde e segurança no trabalho é uma temática que deve ser trabalhada dentro das organizações como um todo, mas que na atualidade ainda passa incólume por muitos setores da economia e suas empresas, que arraigadas ao sistema organizacional taylorista–fordista acabam relegando o fator humano a segundo plano. Este cenário tem apresentado mudanças paulatinas, pois a sociedade e os trabalhadores vêm conquistando consciência da necessária busca por melhores condições de trabalho, fato este ratificado pelo surgimento da ergonomia.

O termo ergonomia foi cunhado em 1857, pelo polonês W. Jastrzebouski, ao publicar uma de suas obras com título de “Esboço da Ergonomia ou Ciência do trabalho, baseado sobre as verdadeiras avaliações das ciências da natureza”, que adota o conceito de que a ergonomia constituiu-se em uma ciência que utiliza a força e as capacidades humanas (MORAES e SOARES, 1989 *apud* FRANCO, 1995, p. 6). Entretanto, a ergonomia como disciplina só veio a surgir oficialmente na Inglaterra, ao final da segunda guerra mundial, em 1948, com a criação da *Research Ergonomics Society* – primeira sociedade de ergonomia. Porém o ponto alto para o estabelecimento desta como disciplina se deu através do trabalho integrado de psicólogos, engenheiros e fisiologistas na remodelagem do *cockpit* (cabine de pilotagem) dos aviões de caça ingleses, credenciando-a então a adentrar o mundo industrial do pós-guerra (FERREIRA, 2008).

2. Entrevistado da Unisol: Alexandre A. Silva, Coordenador Geral da Unisol Brasil.

Entrevistado da OCEB: Roberto Viana, representante das cooperativas de trabalho na OCEB e presidente da Cooperarte (Cooperativa dos Profissionais da Arte).

Com o passar dos anos, a diversidade de práticas da ergonomia deu origem a campos diferentes de atuação e abordagens, conseqüentemente, fazendo surgir novas escolas e linhas de pensamento, como a norte americana *human factor engineering* e a franco belga *ergonomie de l'activité*.

O fato é que as visões destas duas correntes são totalmente distintas. Para a ergonomia norte americana, o que mais importa é a eficiência com que se trabalha e pela qual será alcançada uma maior produtividade, enquanto que para a europeia a melhoria das condições de trabalho e garantia de saúde e segurança aos trabalhadores são primordiais; para ela, em primeiro lugar está o ser humano.

É interessante ver como há diferença entre a visão europeia e a visão norte-americana. Enquanto a primeira coloca em tudo o homem trabalhador em primeiro lugar, a segunda apesar de dizer que a “ênfase é no ser humano” coloca como primeiro objetivo a efetividade e a eficiência do trabalho e o aumento da produtividade. Somente em segundo lugar vêm os “valores humanos” (ROZESTRATEN, 2005, *apud* FERREIRA, 2008, p. 90).

Neste trabalho, iremos utilizar a corrente europeia como norte para as nossas reflexões, também conhecida por ergonomia da atividade. Ela surgiu simultaneamente na França e na Bélgica, como reflexo da preocupação de pesquisadores do século XX com a configuração do mundo do trabalho e tem um seu lastro no movimento operário, que requeria melhores condições de trabalho. A consolidação desta corrente se deu através da identificação dos efeitos nocivos da administração científica do trabalho. Para ela, o padrão difundido por Taylor, de que o homem deveria adaptar-se à atividade, executá-la da melhor maneira, em menor tempo e com o mínimo de movimentos possíveis, não respeitava a individualidade dos seres, fragmentava a atividade intelectual da atividade física, tratando o homem como uma máquina, requerendo sempre maior produtividade, sem, contudo observar as características psicofisiológicas e os limites funcionais dos trabalhadores. A ergonomia da atividade propõe, então, a inversão do paradigma taylorista-fordista “*one best way*” e a superação do pressuposto do trabalhador médio, salientando que o trabalho deve adaptar-se ao trabalhador, e não o contrário (FERREIRA, 2008).

Segundo Kogi (1987, *apud* FRANCO 1995, p. 7), a ergonomia contribuiu muito na melhoria das condições de trabalho, principalmente ao reprojeter ferramentas e maquinários e realizar modificações do ambiente de trabalho, levando em consideração desde a iluminação, ventilação, vibração e ruído, até aspectos antropométricos e biomecânicos da atividade (FRANCO, 1995).

Apesar do pouco tempo de existência da ergonomia enquanto disciplina formal, várias são as definições adotadas, dentre elas, podemos destacar a de Murrel (1969), engenheiro inglês apontado como um dos fundadores da ergonomia europeia.

Estudo científico da relação entre homem e seu ambiente de trabalho. Nesse sentido o termo ambiente não se refere apenas ao contorno ambiental no qual o homem trabalha, mas às suas ferramentas, seus métodos de trabalho e organização deste, considerando-se este homem tanto como indivíduo como participante de um grupo de trabalho (MURREL, 1969, *apud* FERREIRA, 2008, p. 91).

E a de Wisner:

A ergonomia se constitui como uma ciência aplicada capaz de adaptar as condições de trabalho às capacidades psicofisiológicas do trabalhador. É definida como um conjunto de conhecimentos científicos relativos ao homem necessários à concepção de instrumentos, dispositivos, materiais que possam

ser utilizados com o máximo de conforto, segurança e eficácia pelas pessoas (WISNER, 1994 *apud* BATIZ *et al.*, 2009, p.191).

Porém as definições aprovadas em Congressos são as mais adotadas na literatura, com destaque aqui para a definição apresentada pela Associação Internacional de Ergonomia – IEA, em agosto de 2000.

Ergonomia (ou Fatores Humanos) é a disciplina científica que trata da compreensão das interações entre os seres humanos e outros elementos de um sistema, é a profissão que aplica teorias, princípios, dados e métodos, a projetos que visam aperfeiçoar o bem estar humano e a performance global dos sistemas (Associação Internacional de Ergonomia – IEA, 2000 *apud* FERREIRA, 2008).

Ao analisarmos minuciosamente as definições apresentadas, poderemos perceber características comuns, que evidenciam a ergonomia como ferramenta preponderante da qualidade das atividades laborais. Dentre elas destacamos: a) objetiva o bem estar dos trabalhadores e a qualidade de vida no ambiente laboral; b) adaptação de trabalho (tarefas e ferramentas) ao trabalhador; c) transformação e adequação dos ambientes de trabalho a fim de evitar acidentes e prevenir doenças; d) abordagem interdisciplinar aplicada na busca de conhecimentos relativos ao homem e seu ambiente laboral.

Enquanto ciência aplicada, a ergonomia tem por objeto o homem, a busca incessante em adaptar o trabalho ao trabalhador, em oferecer conforto e facilidades para produzir. A busca por saúde, segurança e bem-estar do trabalhador não se constituem em um fim, mas em um meio para uma produção com qualidade (LACERDA, 2006).

A qualidade do que se produz e a qualidade de vida no trabalho são fatores intrínsecos. Desta forma, é inconcebível que bons produtos e/ou serviços sejam provenientes de trabalhadores que se encontram doentes, desmotivados ou trabalham em condições inadequadas ou insalubres.

Segundo Lacerda (2006), “a boa qualidade do produto é apenas o resultado da boa qualidade da produção; e segurança é um dos elementos de produção” (LACERDA, 2006, p. 8). Porém, Batiz *et al.* (2009) vão além, afirmando que a qualidade de vida dos indivíduos está diretamente relacionada à qualidade com que executam as suas atividades laborais e às condições nas quais estas atividades são desenvolvidas.

Em uma compilação de pesquisas e estudos ergonômicos realizados, associada às descobertas alcançadas por outras ciências do trabalho (psicologia, fisiologia, administração, engenharia, etc.) conclui-se que o modelo de gestão, o arranjo físico e o contexto do trabalho, escolhidos pela empresa, interferem no bem estar dos trabalhadores, influenciando diretamente a produção (FERREIRA, 2008).

A introdução de atitudes que atendiam a pressupostos da segurança e saúde dos trabalhadores de forma sistemática só veio acontecer realmente após a revolução industrial, porém estudos na era antiga já apontavam a importância desta temática e as consequências de atividades realizadas sem as devidas precauções³.

A criação da Organização Internacional do Trabalho- OIT constituiu-se em um marco para a história da segurança do trabalhador. Esta organização surgiu em 1919, através do Tratado de Versalhes, substituindo então a Associação Internacional de Proteção Legal do Trabalhador. O Brasil adere à OIT em 1960, com o intuito de estudar

3. Maiores informações em FERNANDES (2009)

as causas das doenças e acidentes do trabalho, a fim de identificar soluções que pudessem alterar os altos índices, em estado de emergência.

Algumas leis e decretos que tentaram atender às necessidades dos trabalhadores e outras demandas dos empregadores foram criadas, mas o fato é que o país só veio a ter realmente uma lei que amparou o trabalhador no governo de Getúlio Vargas em 1944, com o decreto 7.036, que discorria sobre a relação empregado/empregador, formas de remuneração do empregado (salário), caracterização de acidentes e doenças laborais, benefícios e indenizações, e que entre suas determinações instituiu no artigo 82 as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs. Podemos afirmar, ainda, que os trabalhadores brasileiros possuem respaldo Constitucional, no que se refere ao resguardo de seus direitos, sendo isto observado no artigo 5 da Constituição Federal, no Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo I - Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos e artigos 06 e 07, Capítulo II - Dos direitos Sociais, Código Civil, 10.406/02 e Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), Artigos 154 a 201.

Tendo em vista a configuração política e social da época, pode-se afirmar que a CIPA foi criada com o intuito de desmistificar a ideia da saúde e segurança do trabalhador, como algo custoso e que alimentaria a “vadiagem trabalhista”. Era necessário que caísse por terra o argumento de que acidentes são atos premeditados, portanto não passam de ficção, e abrissemos as mentes para a necessidade da prevenção (PINTO FILHO, 2006). Atualmente o Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional – SGSSO é uma das formas mais adotadas na prevenção de acidentes e doenças laborais, pois busca promover um ambiente de trabalho seguro e saudável por meio da identificação, controle e gestão dos riscos, com base em requisitos expostos na OHSAS 18001⁴(2007).

A luta dos trabalhadores pela saúde e segurança no trabalho no Brasil se iniciou antes mesmo do processo de industrialização, no século XX⁵. A partir da década de 50, surgem os primeiros médicos de empresa, os quais afastavam os operários que eram acometidos de alguma doença ou tinham sofrido acidentes, porém nenhum tipo de prevenção era feita, pois a grande preocupação existente era a produção, de forma que a permanência de trabalhadores caracterizados inaptos (por doenças ou sequelas de acidentes) significava perda de tempo e prejuízos ao empregador. Na década de 60, surgem as primeiras iniciativas voltadas para a prevenção e higiene ocupacional, com destaque para a constituição da Fundacentro, em 1966. As iniciativas voltadas à integridade física do trabalhador foram alavancadas no início dos anos 70 (período de ditadura militar), quando a OIT declarou o Brasil como o campeão mundial de acidentes de trabalho (FERREIRA, 2005).

Nos anos 80, o conceito de saúde e segurança do trabalhador ganha espaço no âmbito da sociedade brasileira, fortalecido principalmente pela influência da Medicina

⁴ Sigla inglesa para *Occupational Health and Safety Assessment Services*, traduzida como Série de Avaliação da Segurança e Saúde no Trabalho. Esta norma expõe requisitos mínimos para a construção de um sistema de gestão da Saúde Segurança Ocupacional-SSO onde a organização deve estudar os perigos e riscos do trabalho aos quais os trabalhadores podem estar expostos.

⁵ No Brasil, podemos dizer que a revolução industrial aconteceu de forma tardia, por volta das primeiras décadas do século XX, quando o Brasil passou então de uma economia basicamente agrária para a industrial (DEDECCA, 2003, p.112 apud BRYM, 2008, p.288).

Social Latina e reivindicações de sindicatos por melhores condições de trabalho (FERREIRA, 2005).

A história da saúde do trabalhador brasileiro encontra-se dividida em quatro momentos. O primeiro deles é conhecido por difusão das ideias, ocorrido entre 1978 e 1986; o segundo, compreendido entre os anos de 1987 e 1990; o terceiro momento acontece entre 1990 e 1994 e o quarto momento foi iniciado em 1994; quanto ao devir, poderá ser um momento de consolidação da difusão dessas conquistas, no qual devem ser concretizadas as determinações legais, indo mais além do seu simples cumprimento, passando a incorporar a promoção de ações que venham de fato sobrepor o fator humano aos recursos financeiros (FERREIRA, 2005).

Apesar de ter havido tantas iniciativas voltadas para a preservação da integridade do trabalhador em seu ambiente laboral no decorrer das últimas décadas, dados do Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS apontam que foram registrados, apenas no ano de 2009, 723.452 acidentes e doenças de trabalho, sendo que os acidentes típicos (decorrentes da atividade profissional) corresponderam a 79,7% do total e os de trajeto (ocorridos entre a residência e o local de trabalho e vice-versa), a 16,9% , ficando as doenças laborais com a fatia de 3,3%.

Os homens são as maiores vítimas destas estatísticas, sendo que o percentual de acidentes típicos é de 65,3% e o de trajeto, de 41,6%. A faixa etária em ambos os acidentes se encontra entre 20 e 29 anos, enquanto que para as doenças, a faixa etária de maior incidência se situa entre 30 e 39 anos.

Com relação ao setor da atividade econômica, o setor industrial foi o que mais registrou acidentes, representando 48% dos acidentes. Dentre as CIDs (Classificação Internacional de Doenças) de maior incidência nos acidentes, temos os de ferimentos em punho e mão (S61), com 10,6%, fraturas nos punhos e mão (S62), com 6,5% e dorsalgia (M54), com 6,4%. Das doenças, as mais relatadas e registradas foram as lesões no ombro (M75), com 19,7%, sinovite e tenossinovite (M65), com 17,2% e a dorsalgia (M54), com 7,6%.

Das partes do corpo mais atingidas por acidentes típicos temos os dedos com representação do total de 30,7%, a mão (exceto punhos e dedos) com 8,8% e pés (exceto artelhos) com 7,3%. Nas doenças do trabalho, as partes mais atingidas são: o ombro, com 19,3%, o dorso (incluindo músculos dorsais, coluna e medula espinhal), com 13,1% e membros superiores, com 9,5% (AEPS, 2009). Observa-se que não foram encontrados dados desagregados que focassem as cooperativas. Como mencionado anteriormente, as instituições de apoio entrevistadas não possuem qualquer controle sobre acidentes e doenças laborais.

No mundo do trabalho os acidentes e doenças, além de provocarem elevação de custos, atingem pungentemente a integridade física e mental dos indivíduos, conduzindo a sociedade a um estado de desarmonia social. Os acidentes e doenças decorrentes da atividade laboral, podem ter desdobramentos legais, podendo os responsáveis responderem de forma penal, civil e administrativa. Juridicamente, os acidentes e doenças do trabalho, ocorrem em sua maioria devido à culpa, que se constitui em conduta, ação ou omissão de alguém que não quer que o dano aconteça, mas o mesmo ocorre pela falta de previsão de algo que se caracteriza de forma previsível, ou seja, o ato culposo é decorrente da negligência, imprudência ou imperícia (SESI, 2005).

O modo de produção modificou-se no decorrer dos tempos, assim como a atenção dada à saúde e segurança do trabalho, mas ainda é insuficiente para que o trabalhador tenha condições de trabalho realmente dignas, conforme mostram as

estatísticas. Apesar de termos passado do modo de produção artesanal para o taylorista-fordista e para o toyotista - modelo flexível, ainda é possível encontrarmos condições sub-humanas de trabalho, conforme o entrevistado da Unisol destacou:

Que ainda hoje apesar de todas as transformações pelas quais passaram as empresas, ainda podem ser vistos locais semelhantes às fábricas da revolução industrial, com seus ambientes insalubres, sujos, escuros e com péssimas condições de trabalho, sem segurança para o trabalho. Mas, que em locais onde há organização e união dos trabalhadores, pode ser percebido muitos avanços e requisições por parte dos mesmos por melhores condições, sendo verificadas de fato algumas melhorias. (Alexandre A. Silva, Unisol Brasil, 2011).

Ribeiro (2006) aponta que o mundo do trabalho passa por uma crise em dimensão global, que extrapola a esfera produtiva e atinge as dimensões sociais. Destaca ainda que os países tem sofrido grande pressão, por uma maior flexibilização dos regulamentos internos do direito laboral, uma minimização da regulação trabalhista, apresentando a flexibilização como uma constante social.

Harvey (2000, *apud* RIBEIRO, 2006, p. 614) explicita bem esta contradição e imbricação dos modelos produtivos vigentes ao afirmar que na atual conjuntura temos a combinação produtiva eficiente do fordismo aliada à tecnologia toyotista e ao sistema produtivo tradicional, artesanal, que é baseado em relações de trabalho patriarcais (familiares), ou seja, têm-se então distintos arranjos/formas de condição e controle do trabalho.

3. AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO E OS IMPACTOS GERADOS NA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Passamos por três revoluções relacionadas ao mundo do trabalho, sendo que cada uma delas alterou profundamente a nossa organização social, a maneira como vivemos e principalmente como produzimos, mexendo profundamente não somente com as nossas relações econômicas, mas com a forma de trabalho, que passou a ser cada vez mais intensa e mecanizada. Os cuidados e a importância dada à saúde do trabalhador também foram alterados no decorrer da história e a revolução industrial serviu de cenário para estas transformações.

A revolução industrial teve início a cerca de 250 anos atrás, na Inglaterra, e divide-se em duas fases, a primeira delas acontece entre 1780 e 1860 e a segunda, entre 1860 e 1914 (CHIAVENATO, 2004). Esta revolução caracteriza-se pelo crescimento da capacidade fabril, mas também pela migração da população rural e mais carente para zonas urbanas, o que gerou uma enchente das cidades, um acelerado processo de urbanização, propiciando aos moradores destas regiões padrões de vida baixíssimos.

As péssimas condições de trabalho, com jornadas extensas que ultrapassavam as 13 horas diárias, em locais insalubres, sujos, com iluminação deficiente, pouca ventilação e maquinários pesados e perigosos ilustram bem as condições vividas naquela época, sem mencionar a configuração da mão de obra que era composta por homens, mulheres e até mesmo crianças (principais vítimas das condições inadequadas de trabalho, que não raro as levavam a óbito), configurando um verdadeiro ambiente de escravidão moderna (BRYM *et al.*, 2008; FERNANDES, 2009).

Devido ao trabalho nas fábricas, que eram velhos galpões, estábulos e armazéns reformados, onde era alocado o maior número de máquinas possíveis, com cargas de trabalho exaustivas, em condições insalubres e perigosas, com maquinários sem quaisquer proteções e dotados de grande improviso, aconteceram muitos acidentes

(FERNANDES, 2009), o que motivou a revolta dos operários contra os seus patrões, a fim de buscarem condições mais igualitárias e menos exploradoras. Desta forma, alguns países passaram a intervir nas relações trabalhistas e algumas legislações foram criadas.

Em 1802, o governo inglês sancionou a primeira lei de proteção aos trabalhadores, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes, que estabelecia não só o limite diário de 12 horas de trabalho, como proibia o trabalho noturno e obrigava os empregados a lavarem as paredes das fábricas duas vezes por ano. Foi criada ainda uma lei de proteção à saúde dos trabalhadores nas indústrias têxteis (CHIAVENATO, 2004), sendo a fiscalização realizada pelos pastores e juízes locais. Outras legislações e atitudes foram surgindo à medida que os problemas foram agravando-se. Dentre as quais, merecem destaque:

- Em 1833, foi baixado o "*Factory Act 1833*", considerada a primeira legislação eficiente no âmbito de proteção ao trabalhador. Dentre as suas determinações, estava a proibição do trabalho noturno aos menores de 18 anos, restringindo as horas de trabalho dos mesmos a 12 horas por dia e 69 horas por semana. Além disso, as fábricas eram obrigadas a possuir escolas para menores de 13 anos, sendo considerada a idade mínima para o trabalho 9 anos, porém um médico devia atestar que o desenvolvimento da criança correspondia à sua idade cronológica;
- Em 1834, o governo britânico nomeia o médico Robert Baker como Inspetor de Fábricas, o qual recomendou às indústrias a contratação de um médico para visitar o local de trabalho diariamente, surgindo, então, o primeiro serviço médico industrial em todo o mundo;
- Em 1842, na Escócia, o diretor gerente de uma indústria têxtil, James Smith, contratou um médico para submeter os menores trabalhadores a exames médicos de admissão, devendo examiná-los periodicamente e orientá-los em relação a problemas de saúde. Surge então a partir daí as funções específicas do médico do trabalho;
- A partir de 1862, a Higiene e a Segurança do Trabalho passam a ser regulamentadas na França;
- Em 1865, a "Lei de Indenização Obrigatória dos Trabalhadores" é criada na Alemanha, com a finalidade de responsabilizar os empregadores pelo pagamento dos acidentes;
- Em 1873, foi criada a primeira Associação de Higiene e Prevenção de Acidentes, em Molhause, na Alemanha, que tinha por objetivo não só evitar o acidente como amparar o trabalhador acidentado;
- Em 1883, é fundada em Paris a Associação de Industriais contra Acidentes de Trabalho, por Emílio Muller;
- Em 1903, nos Estados Unidos é promulgada a primeira lei sobre indenização dos trabalhadores, direcionada a princípio apenas aos trabalhadores federais, sendo estendida a todos os trabalhadores em 1921 (FERNANDES, 2009).

Apesar das conquistas dos trabalhadores por condições mais dignas de vida, devido ao modelo vigente, ainda era possível constatar as péssimas condições de trabalho e as consequências para a saúde do trabalhador, tanto em acidentes como em doenças laborais.

Segundo Brym *et al.* (2008), a linha de montagem introduzida por Ford em 1910 caracteriza bem o processo de desqualificação do trabalho, pois a partir do momento em que se iniciou a produção de carros em escala para atender à demanda do mercado, pode-se perceber a execução das tarefas de forma fragmentada e repetitiva, sendo

observado ainda ritmos de produção predeterminados e supervisionados, sem contudo haver qualquer qualificação por parte dos trabalhadores.

O taylorismo também traz consigo estas características ao adotar a administração científica, com ritmos de trabalho, padronização de maquinários, ferramentas, métodos e rotinas e o estudo dos movimentos dos trabalhadores para eliminar os movimentos desnecessários, aumentando então a eficiência produtiva. Entretanto, a ideia de especialização é uma forma de limitar o trabalhador na execução de uma tarefa contínua e repetitiva, enquanto a padronização não é uma alternativa viável para os trabalhadores, pois não respeita os seus aspectos antropométricos. Processos repetitivos, monótonos e rotinizados⁶ acabam por não respeitarem os limites psicofisiológicos dos seres, esgotando-os não só fisicamente, mas mentalmente, tornando-os alvo de doenças laborais e acidentes. Ou seja, os métodos desenvolvidos por Taylor não são condizentes com a expectativa de prevenção e manutenção da saúde e segurança do trabalhador, mas são utilizados até hoje como modelos de sucesso a serem seguidos.

Pesquisas realizadas por Taylor e o Gilbreth, através do estudo dos movimentos, provocou a reestruturação das operações industriais, principalmente ao realizarem o estudo da fadiga e proporem a melhoria nas condições de trabalho. Porém, Chiavenato (2004) destaca que a preocupação com a adequação de instrumentos, ferramentas de trabalho e equipamentos de produção, para minimizar o esforço do operador e a perda de tempo na execução das tarefas, bem como a melhoria das condições do ambiente físico de trabalho, de maneira que o ruído, a ventilação e iluminação deficiente, não incomodassem o trabalhador, possuíam fundo mercenário, pois, a observância destes aspectos não foi feita em respeito a condições dignas de trabalho, tampouco em preocupação com a saúde e segurança dos operários, mas, porque perceberam que esses aspectos poderiam interferir na eficiência do trabalhador e, por conseguinte, na qualidade da produção e ignorar isso seria cometer um erro terrível.

O modo de produção toyotista, por sua vez, surge no Japão após a segunda guerra mundial, trazendo consigo preceitos distintos do taylorismo-fordismo, com um processo de mecanização mais flexível, produzindo apenas o que é necessário e com mão de obra multifuncionalizada, pois a tendência do mercado era, então, a segmentação, desta forma investiu-se em mais educação e qualificação para os trabalhadores.

No modelo de produção Toyotista a temática da saúde e segurança do trabalho exerce outro papel e ganha destaque a adoção de ferramentas como o mapa de risco e as normas ISO. Porém, apesar do destaque que a saúde e segurança do trabalho recebem e da aparente importância dada aos trabalhadores, alguns estudiosos apontam o lado perverso do modelo flexível de produção, que não contribuiu em nada para a queda das estatísticas das doenças laborais.

Vale destacar entre as mudanças trazidas pelo novo modelo de produção (*Just in Time*), a ênfase na terceirização, a redução de postos de trabalho e uma qualificação diferente do trabalhador, que passa a exercer atividades de caráter polivalente.

6. “[...] Estas ideias tiveram rápida aplicação na indústria americana e se estenderam rapidamente em todos os demais países e a todos os campos da atividade. A partir daí, o operário perdeu a liberdade de iniciativa de estabelecer a sua maneira de trabalhar e passou a ser confinado à execução automática e repetitiva, durante sua jornada de trabalho de uma operação manual, simples, repetitiva e padronizada. [...]” (CHIAVENATO, 2004, p. 59).

A polivalência atribuída ao trabalhador, no processo de reestruturação produtiva vivida pelo mundo, para adotar o novo modelo de produção vigente, subdivide-se em duas partes: a polivalência multifuncional, que tem caráter predominante nas indústrias e que consiste na adição de mais tarefas, porém com características simplificadas e/ou novas atividades de controle da qualidade, sem que haja o acréscimo de conhecimentos; e a polivalência multiqualificante, que amplia a gama de conhecimentos do trabalhador, habilitando-o na atuação de tarefas diversificadas e mais complexas, como a supervisão de processo altamente automatizados.

Na polivalência multifuncional, a formação do trabalhador geralmente ocorre no próprio processo produtivo, através da prática (treinamentos *on the job*) ou treinamentos formalizados, cursos de curta duração, é o tipo de formação mais comum para a grande parcela dos trabalhadores industriais; enquanto que na polivalência multiqualificante, o conhecimento está ao alcance de uma pequena parcela de trabalhadores e constitui-se em um processo de aprendizagem institucionalizado (INVERNIZZI, 2000). Essa nova atuação do trabalhador contribui para o aumento das taxas de doenças laborais como LER/DORT⁷ e *stress*.

No afã de alcançar a tão desejada competitividade, as empresas brasileiras passam a adotar a redução de custos, principalmente no tocante ao recurso humano, sendo a precarização das relações de trabalho inerentes a este processo, haja vista que as empresas passam a investir pesadamente na terceirização, ou seja, passam a centrar as suas atividades no produto principal, delegando as atividades consideradas secundárias a outras empresas, buscando com isto, sobretudo, a diminuição da sua folha de pagamento, ao que LIMA (1998, 1999) convencionou chamar de diminuição do “custo Brasil”.

Essa realidade de polivalência e da terceirização provocou uma crise trabalhista no Brasil, acentuada na década de 90, em função da abertura dos mercados aos produtos importados, possuidores de maior qualidade e menores preços, obrigando as indústrias brasileiras a investirem em tecnologia, reorganização de seu modo de produção e realização de cortes de custo; este último atingiu diretamente os trabalhadores, pois os custos foram extirpados justamente das folhas de pagamentos, através da redução de encargos e direitos sociais, o que transformou o Brasil, num dos países que menos pagam pela hora/homem (LIMA, 1998).

O fato de o desemprego ter se ampliado [no Brasil], mesmo em período de desaceleração do crescimento da população ativa urbana, sugere, com efeito, que o novo contexto competitivo e as novas estruturas regulatórias reverberaram decisivamente na base produtiva do país, tornando mais aguda a situação de retrocesso social (LINS, 2001, p.43).

Desta forma, destacamos que não foram somente os avanços tecnológicos que ocasionaram o desemprego. Estes, sim, aumentaram a produção, segundo Lins (2001), tornando redundantes enormes quantitativos de trabalhadores. Mas o próprio sistema tratou de criar ferramentas de exclusão dos trabalhadores.

4. O COOPERATIVISMO INDUSTRIAL E A SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

O Brasil passa a adotar o modelo flexível de produção a partir da década de 90 devido a pressões políticas e econômicas. As décadas de 80 e 90 foram caracterizadas

⁷ LER - lesões por esforços repetitivos/ DORT - distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.

por mudanças drásticas no tecido industrial e político do país. A sobrevalorização cambial, oriunda dos desgastes macroeconômicos produzidos pelos planos de estabilização econômica e os efeitos da abertura do mercado, acarretaram ao Brasil a desestruturação dos seus parques produtivos, o que implicou dizer que o setor industrial entrou em colapso, principalmente porque não conseguiu acompanhar as transformações e adquirir competitividade perante os produtos importados. Em decorrência deste fato, algumas empresas perderam a força e foram expulsas do mercado, gerando um grande contingente de desempregados (CRUZ, 2006).

Em meio ao caos empregatício brasileiro da década de 90 e às crescentes taxas de falência das empresas, surgem as cooperativas, como alternativa de trabalho e forma de organização, que valoriza a autonomia, sem desconsiderar a interdependência dos seres humanos. Para Lins (2001), o trabalho cooperativo surge como opção às adversidades econômicas, proliferando-se, evoluindo de uma posição secundária e, porque não dizer, marginalizada, com iniciativas escassas, para um processo inovador e dinâmico, que faz frente à crise do emprego (TESCH, 1996 *apud* LINS, 2001, p. 48).

Certo é que as cooperativas não esgotam o rol de soluções aos problemas socioeconômicos refletidos pela reestruturação produtiva no mundo do trabalho, entretanto, é inegável o papel realizado pelas mesmas como fonte alternativa de ocupação da mão de obra descartada pelas empresas em processo de falência, bem como o efeito amplificador exercido, por elas, quanto a valores sociais como solidariedade e ajuda mútua.

Segundo Lima (2004), as mudanças no modo de produção geraram alterações na forma como o cooperativismo foi e tem sido visto ao longo do tempo e duas situações contribuíram para isso. A primeira delas relaciona-se com a crise econômica vivida a partir da segunda metade do século XX, quando há a crise do modelo fordista, acrescido de um forte processo de terceirização, flexibilização das relações de trabalho, com a eliminação de diversos direitos sociais, desequilíbrios do mercado e aumento do desemprego. A segunda está relacionada aos “movimentos contraculturais”, vivenciados a partir de 1960, o desencanto com o capitalismo e com o próprio Estado (LIMA, 2004).

Desta forma, seja como meio de garantir seus empregos, preservar seu meio de subsistência ou gerar renda, o cooperativismo disseminou-se e Cornfort (1983, *apud* LIMA, 2004, p.49) classifica os empreendimentos surgidos no pós década de 70, nas seguintes tipologias:

Tabela 1: Tipologias de Cooperativas de produção e trabalho pós década de 70.

TIPOLOGIAS	CARACTERÍSTICAS
Endowed co-operatives	Proposta por empresários; são empresas autogestionárias, as quais o trabalhador possui certo poder acionário, contudo não há democracia e as relações são hierárquicas. Modelo de cogestão.
Cooperativas defensivas ou 'fênix'	Formadas pelos trabalhadores após o processo de falência das empresas em que trabalhavam.
Cooperativas alternativas	Oriundas do movimento contracultural das décadas de 60 e 70, surge em classes sociais mais elevadas, com interesse social acima do lucro.
Cooperativas de geração de renda	Objetivo principal é a geração de renda, surgem em momentos de elevadas taxas de desemprego, como programas emergenciais do governo.
Cooperativas populares	Direcionadas a geração de renda e atendimento as classes mais baixas, apoiam-se em muitos momentos em políticas públicas ou em organizações religiosas, sindicais, etc.
Cooperativas pragmáticas (pseudocooperativas)	Organizadas com intuito de terceirizar as atividades das empresas, para livrá-las de obrigações e reduzir custos. Não há democracia, autonomia ou proteção ao trabalhador.

Fonte: LIMA (2004).

O cooperativismo industrial é formado por empreendimentos que exercem atividade econômica cuja finalidade é transformar matéria-prima em produtos comercializáveis por meio do uso de força humana, energia e máquinas. Ele é composto por dois tipos de cooperativas: as que possuem sua origem proveniente da iniciativa de trabalhadores sem vínculo anterior com uma empresa capitalista, como é o caso das cooperativas de produção e as cooperativas agroindustriais; e as cooperativas que têm como origem a massa falimentar ou em indícios de falência, que Cornfort (1983) denomina de “cooperativas defensivas”. Ambas trabalham sob a perspectiva do beneficiamento de produtos.

Cruz (2006) destaca que nas “cooperativas defensivas” os sindicatos na tentativa de evitar a evasão ilegal do patrimônio das empresas, garantindo assim condições financeiras para pagamento dos direitos dos trabalhadores (que muitas vezes eram os maiores credores das empresas), legitimaram a ocupação das fábricas pelos mesmos, que por sua vez, diante de todos os insumos (maquinários, galpões e às vezes até estoque) resolveram reativar as empresas reiniciando a produção.

Gitahy e Azevedo (2007) salientam, porém, que este cenário econômico, propiciou o surgimento e proliferação das primeiras cooperativas industriais provenientes de massa falida, fruto da organização de trabalhadores que estavam desempregados e que buscavam na organização associativa uma forma de se recolocarem no mercado. Entretanto, afirmam que esta não foi uma experiência simples, mas dotada de grandes desafios, posto que os trabalhadores que se dispuseram a continuar no empreendimento não tinham experiência com a rotina administrativa, haja vista que a grande maioria era advinda do “chão de fábrica”, além disso, os maquinários e equipamentos eram antigos e mal conservados, encontrando-se em estado de obsolescência e a imagem da empresa não era boa, estava desgastada perante os clientes e fornecedores, com os quais, não muito raro, tinham dívidas ou deixaram de realizar entrega de produtos.

Para Cruz (2006), o processo de recuperação das empresas por seus trabalhadores, geralmente, é alicerçado em situações econômicas e sociopolíticas semelhantes, podendo ser descritas em sete etapas⁸, porém vale ressaltar que dois

⁸ As sete etapas descritas por Cruz (2006) são:

- I.A empresa, devido a problemas financeiros atrasa o pagamento de suas contas, a começar pelas contribuições trabalhistas, fisco, perpassando pelo salário dos funcionários, financiamentos e finalmente atingindo os fornecedores.
- II.Medidas para resguardar os direitos trabalhistas são tomadas por trabalhadores e sindicatos, podendo alcançar a decisão de greve.
- III.A empresa no intuito de preservar o seu patrimônio pode adotar uma postura defensiva, utilizando manobras legais e contábeis como transferência de capital, descapitalização e antecipação do pedido de concordata e falência.
- IV.Os trabalhadores organizam-se e decidem ocupar a fábrica e si necessário, tomam para si a administração dos negócios, contando para com isso com o auxílio de sindicatos, imprensa e da comunidade.
- V.Nesta etapa do processo, iniciam-se as lutas judiciais entre os trabalhadores e os empresários. Os primeiros requerem a posse dos ativos (galpões e maquinários).
- VI.Obtida a decisão judicial favorável aos trabalhadores é hora de por a “mão na massa”, e os trabalhadores deixam de ser empregados para tornarem-se sócio-trabalhadores, responsáveis pela administração da fábrica, surgindo então a necessidade de se adotar medidas estratégicas para que o empreendimento volte a funcionar: contato com os clientes e fornecedores, busca por crédito, reposição de empregados nos postos daqueles que desligaram e por fim a reestruturação administrativa e produtiva, restabelecimento do sistema interno (produção, controle e distribuição). Neste ínterim, esta

grandes desafios apresentam-se ao longo do ciclo de reestruturação, estando eles interligados, a capacidade de debate e interação entre os trabalhadores, bem como a necessidade de formação e capacitação dos trabalhadores para exercer a autogestão (CRUZ, 2006).

Vale destacar que todo esse processo de recuperação de empresas estava inserido em um cenário de redemocratização que o Brasil vinha vivendo desde a década de oitenta. A Central Única dos Trabalhadores - CUT, criada em 1983, é um exemplo disso. O ABC paulista e a região metropolitana de Porto Alegre foram o berçário do cooperativismo industrial autogestionário. Alicerçam este nascimento, a ANTEAG e a UNISOL. Segundo Marques (2006, *apud* GITAHY e AZEVEDO, 2007, p. 7), a criação da ANTEAG foi um marco no apoio ao processo de articulação das primeiras experiências de empresa recuperadas, pois não só proporcionou visibilidade ao problema, como também buscou soluções para as empresas em processo falimentar.

O fato é que os desafios são muitos, a lógica da organização do trabalho precisa ser desconstruída e reconstruída para que de fato o homem esteja no centro, mas por estar inserido em mercados capitalistas é preciso também ser competitivo, ser viável economicamente. Esse difícil equilíbrio desenvolveu o modo de organização do trabalho que busca devolver ao trabalhador o papel central, a autogestão. Ele busca estimular a participação ativa dos trabalhadores em todas as instâncias do negócio possibilitando unir o pensar e o agir, que foram fragmentados na forma de organização taylorista-fordista. Também possibilita que o trabalhador tenha um nível de autonomia e participação só vista na forma de organização do trabalho artesanal, pois até mesmo no toyotismo o grau de participação e decisão possui limites. Na autogestão, o grau de decisão do trabalhador é máximo, podendo ser levado para a assembleia, instância máxima de decisão, qualquer tema.

Toda essa importância dada ao trabalhador, ao resgate da sua autonomia, também precisa estar presente em todos os estágios do desenvolvimento do trabalho. A saúde e segurança do trabalho é um tema fundamental para que a autogestão aconteça de maneira plena, pois as cooperativas têm um compromisso com o ser humano de maneira integral. Por isso é importante que temáticas como a forma de organização do trabalho, a tecnologia utilizada e a forma de prevenção de doenças laborais e acidentes do trabalho estejam pautadas constantemente nos debates que abordem condições dignas de vida e trabalho.

Através das entrevistas foi possível identificar que no discurso o tema é muito relevante, mas que na prática ainda encontra muitos desafios para ter o destaque que merece no dia a dia do trabalho nas cooperativas. O representante da OCEB, o Sr. Roberto Viana, informou que existem tentativas de introduzir a temática através de cursos e palestras, entretanto, estas iniciativas têm recebido pouca adesão dos cooperados, fato este que se explica, segundo o entrevistado, pela falta de consciência dos mesmos sobre a importância da temática.

Esta afirmativa é corroborada quando percebemos a falta de materiais didáticos produzidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP que discutam a segurança e saúde do trabalhador e pela ausência de programas

aberta a temporada de conflitos, quem tomará as decisões? Quem irá gerir o empreendimento? Até que ponto a autonomia é benéfica? É um mundo novo a descortinar-se perante aos sócio-trabalhadores.

VII. Inicia-se a busca da empresa por uma recolocação no mercado, haja vista que a mesma perdeu espaço, devido a sua deterioração produtiva e administrativa. Desta forma, os sócio-trabalhadores, iniciam a procura por apoio técnico, em Universidades, outras empresas e/ou instituições de pesquisa.

educativos e materiais nessa linha, mesmo com a posse de recursos, justificada principalmente pela falta de demanda das cooperativas, que acabam por optar por cursos e treinamentos na área administrativa – financeira.

Apesar de tais constatações, a OCB informou que está sendo realizada uma mobilização nacional para discutir a temática e a partir daí serão levantadas demandas junto as Organizações Cooperativas Estaduais (OCEs), para então iniciar um trabalho com o SESCOOP, salientando que pretendem desenvolver em breve um programa de Saúde Integrativa, que propõe mecanismos educativos, com foco na prevenção.

Alexandre A. Silva, entrevistado da Unisol Brasil, 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 não possuem CIPAs constituídas. O que existe são 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 industriais e até mesmo a compra de máquinas, avaliando os impactos destas na saúde dos cooperados.

O Sr. Alexandre A. Silva afirmou ainda 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. Destaca 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 se pode 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. Silva, Unisol Brasil, 2011)

O mesmo informa 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 ele, 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 representante da OCEB afirma que a abordagem do tema saúde e segurança no Trabalho, no cooperativismo, é proporcional ao nível de conscientização dos cooperados dentro das cooperativas. Ele encerra sua fala destacando que a “segurança

do trabalho é subordinada à atividade e não à ferramenta que se tem para atividade, pois a cooperativa é uma ferramenta, assim como o é uma LTDA e uma S.A.” e que “a preocupação com a segurança no trabalho é bem mais devido à requisição de empresas com as quais a cooperativa estabelece parcerias, do que por consciência da importância do tema” (Roberto Viana, representante da OCEB, 2011).

Segundo o Coordenador da Unisol Brasil, 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 do 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.

Finalizando, o Sr. Alexandre coloca 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 (Alexandre A. Silva, Unisol Brasil, 2011)”.

As instituições de apoio às cooperativas estão atentas à temática e tem em seus planos a implantação de ações que favoreçam o conhecimento, acompanhamento e prevenção dos principais riscos que os trabalhadores sofrem ao desempenhar suas atividades laborais. Contudo, como as cooperativas são autônomas, o trabalho das instituições de apoio possui um viés informativo, educativo e facilitador para a implantação das ferramentas da saúde segurança no trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pergunta norteadora deste trabalho versava sobre a importância atribuída pelas cooperativas industriais à questão da saúde e segurança do trabalhador, haja vista que se organizam de maneira diferente, tendo formas de direção e gestão divergentes das organizações empresariais capitalistas. Sendo o seu foco o ser humano, e não o financeiro.

Ao nos remetermos aos princípios do cooperativismo, encontramos uma proposta de negócio onde a autogestão com suas características de participação, transparência, igualdade e valorização do ser humano prevalecem, em detrimento do ganho a qualquer preço. Porém, na prática, percebemos que essa faceta tão importante, que é a saúde e bem estar do trabalhador, fica muito a desejar, sendo negligenciada e tratada como tema periférico, secundário. Vale destacar que o que se expõe aqui não é uma crítica à produtividade e à capacidade de competir e gerar rendimentos de um empreendimento solidário, isso é o desejável, chama-se a atenção ao cumprimento da proposta de não “objetalização” do ser humano, transformando apenas em mais um recurso produtivo sem dar a devida atenção as sua saúde.

Receia-se é que devido à necessidade de se inserir no mercado capitalista e a pressão para que sejam competitivas, as cooperativas estejam em alguns casos deixando de lado o seu diferencial, o foco no ser humano e sua valorização, preocupando-se

demasiadamente com os aspectos gerenciais, comerciais e jurídicos, não considerando a temática da preocupação com a saúde e segurança dos cooperados como estratégica.

Ao realizar esta pesquisa, percebeu-se que o tema está presente no dia-dia de algumas destas organizações, porém de maneira informal e inconsciente; ou seja, não é algo tão marginal como se preconcebeu, mas o fato de estarem inseridas em cadeias produtivas que exigem o uso dos EPIs - equipamentos de proteção individual e das ferramentas próprias da temática, como o mapa de risco e a adequação as normas, ainda é fator preponderante para a observância desta temática nas cooperativas, independente do ramo de atuação.

Salienta-se, neste íterim, a importância que as instituições de apoio venham a ter seus levantamentos sobre quais as principais doenças laborais e acidentes que as cooperativas estão enfrentando para traçar mecanismos para diminuir as estatísticas e buscar formas preventivas de atuação.

No que tange à formação/conscientização do trabalhador sobre a temática, é necessário mostrar para as cooperativas que o tema é importante e deve ser discutido, devendo ser introduzida a temática de forma natural, conscientizando pessoas, levando-as a preocuparem-se consigo, pois quando isso acontecer de fato teremos não só a valorização dos mesmos sobre o seu trabalho e o do colega, como também a interiorização da importância de proteger-se e aos demais.

Neste sentido, a realização das Semanas Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT e dos Diálogos Diários de Segurança – DDS, a elaboração de cartilhas educativas, filmes produzidos em ambientes com os quais os cooperados venham a reconhecer os riscos relacionados à sua atividade e importância do uso de EPIs - equipamentos de proteção individual, cursos ministrados a distância dentro do horário de trabalho, apresentando não só as implicações da ausência da preocupação com a saúde no ambiente laboral em seus aspectos físicos, mas também aspectos psicológicos, legais, sociais e organizacionais poderão ser de grande valia.

Outra estratégia pode ser a apresentação de experiências exitosas, através de documentários. Elas podem servir de direcionamento para as cooperativas que estejam iniciando a sua trajetória, contribuindo como meio de motivação, mostrando aos cooperados que é possível, sim, produzir bem, em escala, sem, contudo, sacrificar a sua vida e a de seus companheiros.

Vale destacar que a saúde e segurança no trabalho vêm evoluindo ao longo dos tempos junto com a evolução do modo de organização do trabalho e que os sindicatos foram os principais atores neste processo. Entretanto, ressalta-se que a busca por melhores condições de trabalho apenas está no seu início e carece de muito investimento, principalmente no que concerne à conscientização e, desta forma, salienta-se o papel imprescindível da articulação de parcerias com sindicatos, universidades e instituições de apoio para o desenvolvimento de estudos, metodologias e práticas que fortaleçam a temática nas cooperativas.

REFERÊNCIAS

Anuário Estatístico da Previdência Social. 2009. Disponível em: www.previdenciasocial.gov.br/conteudoDinamico.php?id=989. Acesso em: 04 de maio de 2011.

AZEVEDO, Alessandra B. A de. **Autogestão e Competitividade.** Estudos de caso em cooperativas industriais brasileiras e bascas/espanholas. Tese de doutorado. Unicamp: 2007.

BATIZ, E. C; SANTOS, A.F; LICEA, O.E.A. A postura do trabalho de checkout de supermercados: Uma necessidade constante de análises. **Produção**, v.19,n.1, p190-201, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988.Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm acesso em: 04 de abril de 2011.

BRASIL. **Código Civil**. Lei N.º 10.406, De 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/.htm acesso em: 04 de abril de 2011.

BRYM, R et al. **SOCIOLOGIA**: sua bússola para um novo mundo. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 585p.

CAPELLA, Ana Claudia N. **Perspectivas teóricas sobre o processo de formulação de políticas públicas**. In: BIB: revista brasileira de informação bibliográfica em ciências sociais / Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais. n. 41. São Paulo : ANPOCS, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 634 p.

CRUZ, Antônio Carlos Martins da. **A diferença da Igualdade**: a dinâmica da economia solidária em quatro cidades do Mercosul . UNICAMP: Campinas. 2006.

FERNANDES, João Cândido. **Introdução a engenharia da segurança**. 2009. Disponível em: http://www.bauru.unesp.br/curso_cipa/artigos/introd.doc. Acesso em: 10 de janeiro de 2011.

FARIA, J. H. de; KREMER, A. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. REAd. Ed 41. Vol.10. nº5. set-out 2004.

FERREIRA, Mário César. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. In: **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**. Brasília, 2008.

FERREIRA, T. L. **Origem e historia da Cipa e da Segurança do Trabalho**. 2005

FRANCO, Eliete de Medeiros . **A Ergonomia na construção civil**: Uma análise do Posto do mestre-de-obras. Dissertação de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis:UFSC.1995. Disponível em: http://www.eps.ufsc.br/disserta/eliete/capit_3/capit_3.htm#capit_3. Acesso em: 22 de julho de 2010.

GITAHY, Leda; AZEVEDO, Alessandra. **O cooperativismo industrial autogestionário no Brasil**: Cenário e atores. Buenos Aires, 2007.

INVERNIZZI, Noela. **Qualificação e Novas formas de Controle da Força de Trabalho no Processo de Reestruturação da Indústria Brasileira**: Tendências dos últimos vinte anos. ANPED. 2000.

LACERDA, Eliseu. **Segurança do trabalho**: Ergonomia.Curitiba:Universidade Federal do Paraná. 2006.12p.

LIMA, Jacob Carlos. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção. O paradigma revisitado. RBCS. Vol.19. nº50. Outubro/2004.

LIMA, Jacob Carlos. Novas formas, velhos conteúdos: diversidade produtiva e emprego precário na industria do vestuário. **Política do trabalho** n.15. João pessoa, 1999.

LIMA, Jacob Carlos. **Trabalho assalariado e trabalho associado**: Experiências de terceirização da produção. Caxambu, 1998.

LINS Hoyêdo Nunes. Cooperativas de Trabalhadores: Opção Frente á Crise do emprego ou aspecto da Crescente precariedade do trabalho? **Nova Economia**, Belo Horizonte, V.11, jul.2001 (39 – 75).

MARTINS NETO, Edgar. **Apostila de Ergonomia**. [2003]. Disponível em: http://www.ergonomianotrabalho.com.br/artigos/Apostila_de_Ergonomia_2.pdf. Acesso em: 22 de julho de 2010

NR 5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES. Publicação D.O.U.

Portaria GM n.º 3.214, de 08 de junho de 1978 Disponível em:

http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf Acesso em: 28 de abril de 2011.

OLIVEIRA, M. F. T; VENTURA, Acácia de F. CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. VI Simpósio de Ensino e Graduação. UNIMEP. 2008.

OHSAS 18001:2007. Saúde e segurança ocupacional. Disponível em:

www.bsibrasil.com.br/.../normas/bs_ohsas18001/. Acesso em: 18 de julho de 2011

PINTO FILHO, João Carlos. **Origem e história da Cipa e da Segurança do Trabalho.** 2006.

Disponível em: http://www.cnpmf.embrapa.br/intranet/index.php?p=cipa_historico.php. Acesso em 10 de janeiro de 2011.

Relatório da OIT. **Locais de trabalho seguros e saudáveis.** Tornar realidade o Trabalho Decente. Organização Internacional do Trabalho, Genebra, 2007.

RICARDO, Francisco. As transformações do mundo do trabalho. Revista da Faculdade de Direito de Campos, ano VII, nº9 – dezembro. 2006.

SESCOOP, Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo. Cooperativismo como alternativa de desenvolvimento: Noções básicas. Cartilha. Brasília. 2007.

SESI. **Dicas de Prevenção de Acidentes e Doenças no Trabalho:** SESI – SEBRAE Saúde e Segurança no Trabalho : Micro e Pequenas Empresas / Luiz Augusto Damasceno Brasil (org.). - Brasília:SESI-DN, 2005.

SINGER, Paul. **Introdução à Economia Solidária.** Fundação Perseu Abramo. 2002. Disponível em: <http://www.incoop.ufscar.br/Links/textos/paul-singer-2002-fundamentos>. Acesso em: 23 de novembro de 2013.

Recebido em fevereiro de 2013

Aceito em junho de 2013