

Universidade Federal de Alagoas
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEAC)
Mestrado Profissional em Administração Pública

Ricardo dos Santos Oliveira

**PROPOSTA DE SISTEMATIZAÇÃO NA GESTÃO DA SEGURANÇA DO
TRABALHO PARA A POLÍCIA MILITAR DE ALAGOAS**

Maceió/AL

2019

Ricardo dos Santos Oliveira

**PROPOSTA DE SISTEMATIZAÇÃO NA GESTÃO DA SEGURANÇA DO
TRABALHO PARA A POLÍCIA MILITAR DE ALAGOAS**

Trabalho de Conclusão Final do Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade Federal de Alagoas, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Paulo da Cruz Freire dos Santos.

Maceió/AL

2019

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecária: Taciana Sousa dos Santos – CRB-4 – 2062

- O48p Oliveira, Ricardo dos Santos.
Proposta de sistematização na gestão da segurança do trabalho para a Polícia Militar de Alagoas / Ricardo dos Santos Oliveira. – 2019.
131+ [13] f. : il., graf., tabs. color.
- Orientador: Paulo da Cruz Freire dos Santos.
Dissertação (mestrado profissional em Administração Pública) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió, 2019.
- Bibliografia: f. 121-127.
Inclui apêndices.
1. Acidentes de trabalho. 2. Policiais militares. 3. Segurança do trabalho. 4. Alagoas. Polícia militar. I. Título.

CDU: 331.46:356.35(813.5)



FOLHA DE APROVAÇÃO

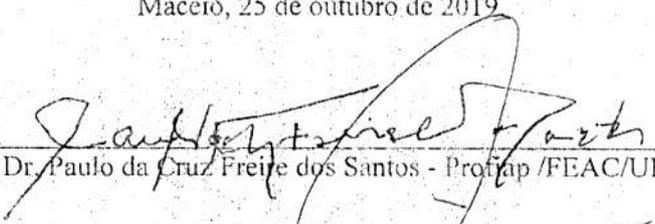
RICARDO DOS SANTOS OLIVEIRA

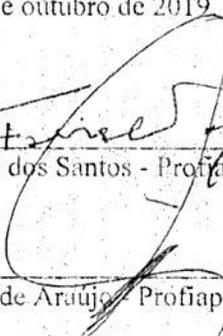
PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DA
SEGURANÇA DO TRABALHO PARA A POLÍCIA MILITAR DE ALAGOAS

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Alagoas como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Mestrado Nacional em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, para obtenção do título de Mestre.

Aprovada em:

Maceió, 25 de outubro de 2019


Prof. Dr. Paulo da Cruz Freire dos Santos - Profiap /FEAC/UFAL


Prof. Dr. Everton Coimbra de Araújo - Profiap/MD/UTFPR


Prof. Dr. Nicholas Joseph Tavares da Cruz - Profiap /FEAC/UFAL


Prof. Dr. Joséaldo Tonholo - UFAL

AGRADECIMENTOS

Meu muito obrigado ao meu orientador, Prof. Dr. Paulo da Cruz Freire dos Santos, que acreditou e conduziu a elaboração da pesquisa.

Aos policiais militares alagoanos, que dedicam suas vidas diuturnamente à proteção da sociedade, até mesmo aos que não reconhecem o trabalho policial. Aos servidores lotados na Secretaria de Segurança Pública, especialmente ao Núcleo de Qualidade de Vida.

A Deus, aos meus familiares, em especial à minha esposa, Márcia Roberta, e nossa filha Ana Luísa (nascida durante a realização da pesquisa), fonte de inspiração e motivação para a conclusão da pesquisa.

RESUMO

A alta incidência de acidentes de trabalho entre policiais militares que resulta da negligência quanto a gestão da segurança do trabalho nas organizações militares, impacta negativamente no desempenho das políticas de segurança pública estadual caracterizada por um modelo de gestão com ações reativas aos sinistros e que não atuam de forma preventiva ou proativa quanto aos riscos do ambiente laboral. Nesse sentido, uma transformação organizacional no âmbito da Polícia Militar deve considerar o contexto e as especificidades da organização militarizada visando um ótimo desempenho das suas atividades por meio da sistematização na Gestão da Segurança do Trabalho. Logo, a pesquisa buscou identificar tais peculiaridades na análise da legislação que rege a Polícia Militar de Alagoas, utilizando-se da estatística descritiva para quantificar os acidentes de trabalho ocorridos de 2008 a 2018 e a resposta da Corporação aos sinistros (investigações, compensações, indenizações, etc.). Trata-se de um estudo exploratório que emprega uma abordagem mista (qualitativa e quantitativa) e utiliza dados coletados por meio de pesquisa documental e questionário (dados secundários) para compor um diagnóstico organizacional e, assim, elaborar uma ferramenta aplicável à PMAL. O levantamento dos acidentes com policiais militares alagoanos na pesquisa demonstram a vulnerabilidade das patentes mais baixas, bem como, o impacto negativo causado, tendo como consequências mortes, incapacidade definitiva, invalidez permanente e afastamento em razão de lesões. Além disso, a cultura disciplinadora inerente à cultura militar cria uma resposta que caracteriza um modelo de gestão de segurança do trabalho reativo e focado no erro humano, que deve ser reorientado através da implementação da proposta da pesquisa para um modelo de gestão integrado, sistêmico e proativo.

Palavras-chave: Acidentes de Trabalho; Polícia Militar; Segurança do Trabalho.

ABSTRACT

The high incidence of occupational accidents among military police officers resulting from negligence regarding the management of occupational safety in military organizations negatively impacts the performance of state public safety policies characterized by a management model with claims-responsive actions that do not act preventively or proactively about the risks of the work environment. In this sense, an organizational transformation within the scope of the Military Police must consider the context and specificities of the militarized organization aiming at the optimal performance of its activities through the construction of a Work Safety Management System. Therefore, the research sought to identify such peculiarities in the analysis of the legislation governing the Military Police of Alagoas, using descriptive statistics to quantify work accidents from 2008 to 2018 and the response of the Corporation to claims (investigations, compensation, indemnities), etc.). This is an exploratory study that uses a mixed approach (qualitative and quantitative) and uses data collected through documentary research and questionnaire (secondary data) to compose an organizational diagnosis and thus develop a tool applicable to PMAL. The survey of accidents with military police officers from Alagoas in the research shows the vulnerability of the lower ranks, as well as the negative impact caused, resulting in deaths, permanent disability, permanent disability and removal due to injuries. In addition, the disciplinary culture inherent in military culture creates a response that characterizes a reactive and human error-focused work safety management model, which should be reoriented through the implementation of the research proposal for an integrated, systemic and proactive.

Keywords: Accidents at Work; Military Police; Occupational Safety.

Lista de Figuras

Figura 1 - Etapas do PPRA

Figura 2 - Pirâmide de Heinrich e Bird

Figura 3 - Abrangência dos indicadores reativos e proativos

Figura 4 - Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho

Figura 5 - Ciclo PDCA e o SGST

Figura 6 - Ciclo PDCA aplicado ao Sistema BS 8800

Figura 7 - Ciclo PDCA e os sistemas OHSAS 18001 e ILO-OSH

Figura 8 - Organograma da PMAL

Lista de Quadros

- Quadro 1 - Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego
- Quadro 2 - Métodos utilizados para identificar riscos
- Quadro 3 - Tipos de abordagens de Gestão de SST
- Quadro 4 - Modelos normativos para Gestão de SST
- Quadro 5 - Requisitos da Norma BS 8800
- Quadro 6 - Requisitos Guia ILO-OSH
- Quadro 7 - Ciclo PDCA e Requisitos OHSAS 18001
- Quadro 8 - Requisitos do ISO 45001
- Quadro 9 - Círculos Hierárquicos da PMAL
- Quadro 10 - Estrutura Organizacional da PMAL
- Quadro 11 - Órgãos de Direção Setorial da PMAL
- Quadro 12 - Documento Sanitário – Atestado de Origem
- Quadro 13 - Documentos Sanitários – Inquérito Sanitário de Origem
- Quadro 14 - Indicador Acidentário para Trajeto por Unidade de Lotação
- Quadro 15 – Base de Dados Acidentários
- Quadro 16 – Procedimentos para identificação dos riscos laborais
- Quadro 17 – Procedimentos de investigação dos acidentes de trabalho
- Quadro 18 - Indicador Acidentário para Trajeto por Unidade de Lotação
- Quadro 19 - Indicador Acidentário para Atividade Meio por unidade de Lotação
- Quadro 20 - Indicador Acidentário para Atividade Fim por unidade de Lotação
- Quadro 21 - Indicador de Gravidade por Tipo de Acidente de Trabalho
- Quadro 22 - Indicador de Tempo de Treinamento por Graduação e Atividade Laboral

Lista de Gráficos

- Gráfico 1 - Acidentes de Trabalho de 2008 a 2018
- Gráfico 2 - Proporção Acidentes em Serviço x Acidentes de Trajeto
- Gráfico 3 - Acidentes de Trabalho por Unidade Administrativa da PMAL
- Gráfico 4 - Acidentes de Trajeto por tipo de veículo
- Gráfico 5 - Frequência dos Acidentes de Trajeto por horário
- Gráfico 6 - Local dos Acidentes de Trajeto
- Gráfico 7 - Gravidade dos Acidentes de Trajeto
- Gráfico 8 - Acidentes em serviço (Atividade fim/meio)
- Gráfico 9 - Acidentes em Serviço por Graduação
- Gráfico 10 - Acidentes em serviço na atividade fim por modalidade de policiamento
- Gráfico 11 - Frequência dos Acidentes em serviço por horário (atividade fim)
- Gráfico 12 - Frequência dos Acidentes em serviço na atividade meio por horário
- Gráfico 13 - Local dos Acidentes em serviço
- Gráfico 14 - Gravidade dos Acidentes em serviço
- Gráfico 15 - Levantamento dos Procedimentos de Comunicação de Acidente
- Gráfico 16 - Tipos de Procedimentos investigatórios dos acidentes de trabalho
- Gráfico 17 - Órgãos responsáveis pelo Procedimento Investigatório
- Gráfico 18 - Levantamento dos Procedimentos de Inquéritos Sanitários de Origem
- Gráfico 19 - Procedimentos da Procuradoria-Geral do Estado
- Gráfico 20 - Procedimentos da Comissão de Promoção de Oficiais e Praças

Lista de Tabelas

- Tabela 1 - Percepção de setores na PMAL para tratar de SST
- Tabela 2 - Percepção sobre o nível de conhecimento em SST
- Tabela 3 - Percepção sobre nível de instrução em SST fornecido pela PMAL
- Tabela 4 - Percepção dos servidores sobre Campanhas para promoção de SST na PMAL
- Tabela 5 - Percepção dos servidores quanto à participação em SST
- Tabela 6 - Percepção dos servidores quanto às condições do ambiente de trabalho
- Tabela 7 - Percepção quanto à capacidade de identificação dos riscos laborais
- Tabela 8 - Percepção quanto aos tipos de riscos ambientais
- Tabela 9 - Percepção quanto ao nível de conhecimento em EPIs
- Tabela 10 - Percepção quanto aos EPIs fornecidos pela PMAL
- Tabela 11 - Percepção quanto às razões para não utilização dos EPIs
- Tabela 12 - Percepção quanto às razões para não utilização dos EPIs
- Tabela 13 - Percepção quanto ao treinamento em EPIs fornecido pela PMAL
- Tabela 14 - Percepção quanto ao treinamento em Primeiros Socorros e Prevenção de acidentes

Lista de Siglas

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
APP	Anos Potenciais Perdidos
BSI	British Standards Institution
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
Cipa	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIASSP	Comissão de Gestão Integrada de Atenção à Saúde dos Profissionais
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
EPC	Equipamento de Proteção Coletiva
EPI	Equipamento de Proteção Individual
Fundacentro	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
ILO-OSH	International Labour Organization – Occupational Safety and Health
ISO	International Organization for Standardization
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OSHAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PCMAT	Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção
PDCA	“ <i>Plan, Do, Check, Action</i> ”
PCMSO	Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PGR	Programa de Gestão de Riscos
PNSPDS	Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social
Pnud	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PMAL	Polícia Militar de Alagoas
PNSST	Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
Sedres	Secretaria de Estado da Defesa Social e Ressocialização
Senasp	Secretaria Nacional de Segurança Pública
Sesmt	Serviços Especializados de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
Siass	Subsistema Integrado de Atenção do Servidor Público Federal
SGA	Sistema de Gestão Ambiental
SGQ	Sistema de Gestão da Qualidade
Sipec	Sistema de Pessoas Civil da Administração Federal
Sisosp	Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
Susp	Sistema Único de Segurança Pública

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Contextualização do tema	11
1.2 Problemática e justificativa.....	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 Gestão da Segurança do Trabalho.....	18
2.2 Acidente de Trabalho	36
2.3 Sistemas de Gestão em Segurança do Trabalho	45
3 METODOLOGIA.....	60
3.1 Técnica de coleta e dados	61
3.2 Unidade de análise e observação	62
3.3 Roteiro metodológico.....	62
4 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL	67
4.1 Contexto Organizacional	67
4.2 Análise dos acidentes de trabalho e sua trajetória na Polícia Militar de Alagoas.....	79
4.3 Percepção dos servidores sobre as práticas de Saúde e Segurança no Trabalho	92
4.4 Proposta de sistematização na Gestão da Segurança do Trabalho na PMAI	99
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	119
REFERÊNCIAS	121
APÊNDICES	128

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do tema

Promover um ambiente de trabalho saudável é vital para a produtividade, competitividade e sustentabilidade das organizações, ou seja, trata-se de um processo de melhoria contínua de proteção e promoção de segurança, saúde e bem-estar que demanda a colaboração de trabalhadores e gestores (OMS, 2010). Nesse sentido, apesar da preocupação do legislador constituinte com os riscos laborais, bem como do conjunto de normas relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, os levantamentos estatísticos relacionados aos acidentes de trabalho demonstram a vulnerabilidade do trabalhador brasileiro no ambiente laboral (BARSANO; BARBOSA, 2012).

A nocividade dos acidentes no país manifesta-se de forma direta, a saber: a) gastos com benefícios acidentários que totalizaram R\$ 26.235.501.489; b) 305.299.902 dias de trabalho perdidos e c) 14.412 mortes acidentárias (OBSERVATÓRIO SST-MPT, 2018). Além disso, dentre as consequências indiretas advindas dos acidentes de trabalho estão o aumento dos custos e a queda na produtividade, dessa maneira, a implementação dos procedimentos de segurança e saúde no trabalho pode impactar positivamente os resultados das organizações, pois reduz os gastos causados com afastamentos, assistência médica, rodízio de funcionários ou indenização de trabalhadores acidentados (SNELL; BOHLANDER, 2010). Nesse sentido, considerando que as consequências dos acidentes de trabalho ultrapassam os limites das empresas, pois prejudicam toda a sociedade, a gestão da saúde e segurança do trabalhador visa prevenir e minimizar os acidentes ao utilizar ferramentas gerenciais, como a estatística, para auxiliar no planejamento e controle das condições de trabalho (MATTOS *et al.*, 2011).

Benite (2004) esclarece que o Sistema de Gestão da Saúde e Segurança do Trabalho (SGSST) busca construir uma estrutura gerencial focada no tratamento das causas dos acidentes, orientando-se pelos princípios da melhoria contínua e da atuação proativa; portanto, trata-se de uma ferramenta de gestão que permite identificar, avaliar e controlar os perigos e riscos associados ao ambiente laboral, buscando mantê-los em limites aceitáveis para os trabalhadores, empresa e governo. Para cumprir tal objetivo, o SGSST dispõe de processos de identificação dos riscos que através do controle sistemático do local de trabalho permite detectar os riscos de acidentes, problemas ergonômicos e doenças ocupacionais existentes (SILVA; DANIEL; OLIVEIRA, 2012).

Esse tipo de metodologia contrasta com as práticas adotadas por muitas organizações brasileiras que tratam o problema dos acidentes de trabalho apenas com ações reativas, como respostas a causas trabalhistas, nesse sentido, o processo de transformação organizacional para reações proativas em segurança e saúde ocupacional é iniciado através de sistemas de gestão e normas como a OSHAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) e BS 8800 (British Standards International) (SILVA; DANIEL; OLIVEIRA, 2012).

Não obstante os avanços na consolidação das leis brasileiras de proteção laboral para os trabalhadores do regime celetista, Miranda (2012) sublinha que o direito de grande parte dos servidores públicos das diferentes esferas é negligenciado, fato constatado pela carência de legislação específica voltada à melhoria das condições laborais nos órgãos públicos. O autor ressalta ainda que a ausência de uma política permanente de segurança do trabalhador por meio de normas de segurança, higiene e saúde do servidor público resulta em adoecimento e aumento de afastamentos em razão de adoecimento ocupacional.

Este quadro de negligência para com os servidores públicos é agravado no contexto da área de segurança pública que, apesar da alta propensão aos acidentes e morte no trabalho, intrínseca ao exercício da própria função, sofre pela falta de atenção específica à saúde (SOUZA; MINAYO, 2005). Além disso, o problema é camuflado no discurso do policial herói adotado pela sociedade, que legitima a morte diária de policiais em razão da incompetência e do abandono da segurança pública como política pública permanente. Sendo assim, a realidade dos profissionais de segurança pública é de precariedade, sem equipamentos adequados, salários dignos, além disso, submetidos a jornadas de trabalho extenuantes, sem ao menos a liberdade de se expressar, em obediência à hierarquia e disciplina (ABSP, 2017).

Muñoz e Argueta (2017) ressaltam que a proteção do policial no ambiente laboral é uma questão a ser priorizada dentre as políticas públicas, pois o ótimo desempenho das atividades de segurança pública depende das condições laborais dos agentes policiais, ou seja, relaciona-se à sua satisfação e motivação. Essa negligência, segundo os autores, reflete-se, por exemplo, no aumento de incidentes e acidentes, absenteísmo, rotatividade, deterioração das relações interpessoais e do clima laboral.

Outro aspecto relevante a ser analisado origina-se na cultura prevalente no meio policial, pois, em virtude da visão idealizada do heroísmo da missão e o apego ao risco, o policial cria um sistema defensivo para controlar o medo, a “Pseudoinconsciência do perigo”, que segundo Dejours (1991) é característica do comportamento dos trabalhadores em situações de alto risco, ou seja, não querer demonstrar o medo, falar do perigo, risco ou falar de acidente no ambiente de trabalho. Nesse sentido, Silva (2011) destaca as razões que induzem

o policial militar a assumir o sofrimento e suprimir a afetividade, o medo ou sentimento que ameaça o modelo policial. O autor aponta, ainda, o temor do policial em ser isolado dos seus pares em virtude do modelo de policial que é propagado na corporação como ideal masculino, destemido e “operacional”; ou seja, nesse modelo, o indivíduo então é sufocado e adestrado para não demonstrar fragilidade no serviço, mesmo em meio a condições físicas e mentais insalubres.

No modelo adotado pela Constituinte, em 1988, a Polícia Militar assume uma função primordial no contexto de segurança pública, que é a preservação da ordem pública e do policiamento ostensivo, conforme § 5º, art. 144 da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Nesse modelo, os governos estaduais são dotados de autonomia para gerir e assumir as funções relacionadas à segurança; não obstante, o Governo Federal, buscando potencializar as ações na área da segurança, inicia, então, várias discussões para a elaboração de ações estruturantes nas polícias militares estaduais por meio da Secretaria Nacional da Segurança Pública (Senasp) para promover o aperfeiçoamento das organizações, práticas e políticas de segurança pública através do aporte de estudos e pesquisas para reverter o isolamento acadêmico dos pesquisadores da área (SENASP, 2014).

Nesse sentido, a criação do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) em conjunto com a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), por meio da Lei nº 13.675 de 11 de junho de 2018, reafirma, entre seus objetivos, a necessidade de estimular a implementação de ações nas áreas de valorização profissional, de saúde, qualidade de vida e segurança dos servidores que compõem o sistema nacional de segurança pública. A criação da PNSPDS, portanto, busca reduzir o isolamento dos órgãos da Segurança ao articular ações conjuntas, coordenadas, sistêmicas e integradas dos órgãos de segurança (BRASIL, 2018).

A abordagem acadêmica dos sinistros ocorridos com policiais militares busca romper tal isolamento, caracterizado por Fraga (2005) como um processo de invisibilidade institucional do acidente de trabalho no contexto policial, seja pela falta de publicidade das informações, da negligência institucional quanto ao atendimento da legislação acidentária e a presença da subnotificação dos acidentes. Nesse sentido, Fernandes (2016) sublinha que o reconhecimento das causas de vitimização policial pode contribuir para a reconfiguração das políticas de segurança pública e promoção das garantias de direitos humanos dos militares.

1.2 Problemática e Justificativa

Em Alagoas, apesar da criação de uma política estadual de Saúde do Trabalhador por meio da Lei nº 7492/2013 (ALAGOAS, 2013), representando a intenção do Governo Estadual em prover uma política voltada para a proteção no ambiente laboral, não foram estabelecidas regulamentações ou ações práticas que permitissem a aplicação das normas de segurança do trabalho para os servidores públicos. Enquanto isso, a falta de políticas de atenção à saúde dos policiais militares reflete-se no alto número de Licenças para Tratamento de Saúde (LTS), em função das doenças ocupacionais e acidentes de trabalho que só em 2013 totalizaram 3 mil afastamentos (ALAGOAS, 2015).

Para estimar o impacto negativo que o alto índice de afastamentos citados produz na corporação alagoana, torna-se necessária a análise dos dados relativos ao efetivo de policiais militares existentes na PMAL. Nesse sentido, os dados do Anuário do Fórum Brasileiro de Segurança Pública no período 2007-2017 revelam uma redução do efetivo, pois eram contabilizados, inicialmente, 7.532 policiais militares efetivos na corporação (ABSP, 2007), ao final do período, em 2017, o efetivo registrado foi de 7.255 policiais (ABSP, 2017). Portanto, pode-se constatar, em sentido contrário ao aumento populacional, que ao invés do aumento de efetivo na corporação ao longo do tempo, houve a redução do mesmo.

A partir da análise do efetivo da PMAL ao longo dos dez anos, bem como considerando o crescimento populacional que induz a necessidade de os policiais atenderem a mais ocorrências, conclui-se que os policiais militares alagoanos estão expostos à sobrecarga de trabalho, também comprovada por outro dado que aponta o grave quadro de violência e mortes no Estado, que o situam como o segundo em número de vítimas de homicídios dolosos no País, com uma taxa de 50,6 homicídios por 100 mil habitantes (ABSP, 2017).

Em resposta aos altos índices criminais, uma das políticas públicas implementadas pelo governo estadual na segurança pública agrava a jornada de trabalho policial, pois, com a regulamentação da modalidade de Serviço Voluntário Remunerado (“bico legal”), instituiu-se o serviço policial no horário de descanso do policial militar alagoano, por meio do Decreto nº 35.142 de 15 de agosto de 2014 (ALAGOAS, 2014). Logo, o aumento da jornada de trabalho dos policiais alcançando o horário de folga permite o acréscimo do policiamento ostensivo, bem como um complemento à renda do PM, entretanto, compromete ainda mais a segurança laboral dos policiais militares alagoanos em virtude do aumento do adoecimento e do risco de acidentes de trabalho.

A falta de ações preventivas nos locais de trabalho pode ser constatada, por exemplo, em reportagem veiculada que cita a solicitação de intervenção do próprio Quartel do Comando-Geral da Polícia Militar de Alagoas após laudo técnico da Defesa Civil nº 09/18 que realizou avaliações físicas, estruturais e dos riscos existentes na edificação. No documento, a Defesa Civil lista uma série de irregularidades estruturais e alerta para a necessidade de intervenção imediata com isolamento das áreas afetadas em virtude das inconformidades construtivas de edificação que geram riscos de desabamento, choque elétrico, incêndio e até risco de morte (ROLEMBERG; RODRIGUES, 2019).

Não obstante o problema gerado pelo aumento da violência e a redução do efetivo policial militar soma-se a redução da capacidade dos Estados para renovar o efetivo da corporação por meio de concursos públicos, em virtude da crise fiscal que atinge vários Estados brasileiros, conforme apontado no Boletim de Finanças dos entes Subnacionais/2018 da Secretaria do Tesouro Nacional (Brasil, 2018). No Boletim, são apontados 13 Estados da Federação que superaram o limite da Lei de Responsabilidade Fiscal para Despesa com Pessoal, dentre eles Alagoas, que alcançou 60,56%. Além do grave problema financeiro diagnosticado, o início das discussões sobre a reforma da previdência dos servidores públicos, dentre os quais os militares estaduais, através do Projeto de Lei nº 1645/19 (BRASIL, 2019), aduz entre suas propostas o aumento do tempo de serviço policial de 30 para 35 anos, visando combater ao *déficit* previdenciário. Logo, a melhoria no desempenho das políticas de segurança pública deve equacionar tais problemas de ordem financeira e previdenciária, o que demanda do governo ações de prevenção dos acidentes e adoecimentos, promovendo a segurança no ambiente laboral.

Nesse sentido, a criação da Comissão de Gestão Integrada de Atenção à Saúde dos Profissionais de Segurança Pública (CIASSP) na Secretaria de Estado da Defesa Social e Resocialização (SEDRES) representou mudanças na gestão da segurança pública estadual ao propor um espaço para discussão e elaboração de ações estruturantes na área de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho (ALAGOAS, 2015). A criação da CIASSP possibilitou a captação de recursos de convênio junto ao Ministério da Justiça/Senasp (nº 7.776.368/2012), por meio do qual foram pautadas políticas de prevenção, reaparelhamento de setores da saúde, capacitação em SST e diagnóstico feito através de pesquisa na área de saúde ocupacional de segurança pública (ALAGOAS, 2015).

Dentre as ações realizadas no convênio, a pesquisa com integrantes dos órgãos que compõem a Sedres propôs avaliar aspectos da saúde, segurança no trabalho e qualidade de vida dos operadores da segurança pública (ALAGOAS, 2015). Os resultados da pesquisa

demonstram as dificuldades na área de segurança do trabalho em virtude da falta de uma cultura prevencionista na instituição, dado o pouco conhecimento que os profissionais da segurança pública estadual possuem sobre os riscos da sua atividade ou sobre o que configura um acidente de trabalho, bem como os procedimentos cabíveis em casos de acidentes. Portanto, apesar das ações iniciadas, a adoção da cultura prevencionista no ambiente militar pressupõe o enfrentamento dos problemas apontados, bem como eventuais resistências internas a mudanças.

Tais resistências internas são abordadas por Santos (2013) ao analisar o processo de formação dos policiais militares alagoanos. O autor destaca o abismo existente entre o real e o ideal, ou seja, entre as propostas estruturantes da Senasp, do Governo Federal e a realidade que enfrenta a instituição alagoana, pois essas barreiras dificultam a transição entre os dois cenários opostos, em virtude das resistências internas e elementos não negociáveis que fazem parte das práticas consideradas essenciais à vida militar.

Em meio a essa conjuntura desafiadora, urge a necessidade de proteger o pilar principal da política de segurança pública, o policial militar; logo, o processo de inovação depende do investimento realizado em prol deste profissional. Portanto, as estratégias de valorização profissional, qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas vêm ganhando destaque nas políticas de segurança pública e abrangem desde a formação às ações de capacitação continuada e de valorização profissional que propiciam políticas voltadas ao desenvolvimento do trabalhador, assegurando-lhe condições dignas de trabalho (PNUD, 2016).

Nesse sentido, as primeiras discussões sobre valorização dos profissionais de segurança pública e elaboração de políticas de segurança do trabalho são organizadas e impulsionadas no âmbito da Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp) em 2008, por meio do projeto de Qualidade de Vida que resultou na institucionalização do Programa que elaborou o *Guia de Ações – valorizando o profissional de segurança pública* (BRASIL, 2010). O *Guia* citado buscava promover ações de melhoria das condições de trabalho, que incluíam, por exemplo, implantar um programa de prevenção de acidentes no contexto do trabalho policial através de uma metodologia de ações voltadas para a preservação da saúde e integridade dos profissionais frente aos riscos de trabalho.

Apesar das discussões iniciadas, bem como as diretrizes elaboradas pela Senasp para prevenção de acidentes do trabalhador policial, persistem a inércia dos governos estaduais em criar políticas de Saúde e Segurança no Trabalho para os policiais militares. Esse vácuo normativo também é identificado nas corporações militares dos demais Estados, que carecem de ações voltadas à segurança laboral dos policiais. Por outro lado, deve-se destacar o

pioneirismo da Polícia Militar de Goiás que, dentro de várias ações instituídas a partir da Política de Saúde e Segurança do Trabalho para os servidores públicos, regulamentou a criação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e Serviços Especializados de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), além disso, através de ação pioneira, aprovou a regulamentação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), na Portaria nº 7720 de 07 de abril de 2016 (GOIÁS, 2016).

Por fim, a falta de ações e políticas de segurança pública voltadas para a segurança do trabalho demonstram a negligência no enfrentamento aos acidentes de trabalho, bem como aos riscos laborais, como política das instituições militares. Dessa maneira, utilizando o conceito de Benite (2004), a implantação de medidas sistemáticas na Gestão da Segurança do Trabalho busca identificar e minimizar os riscos laborais por meio de uma abordagem proativa, considerando as peculiaridades da organização policial militar alagoana, ou seja, visa fornecer uma abordagem sistêmica e de melhoria contínua para identificar e gerir os riscos laborais e as causas dos acidentes de trabalho.

1.2.1 Objetivo Geral

Propor uma sistematização na Gestão da Segurança do Trabalho no âmbito da Polícia Militar de Alagoas.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Caracterizar os tipos de acidentes de trabalho que ocorreram com policiais militares nos últimos 10 anos;
- b) Analisar quais foram as medidas tomadas pela Instituição;
- c) Identificar as causas dos acidentes ocorridos;
- d) Propor medidas e procedimentos no âmbito da gestão da segurança do trabalho adotando as etapas do Ciclo PDCA na organização militar.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão da Segurança do Trabalho

Partindo do pressuposto de que o ambiente laboral pode apresentar diversos agentes agressivos e perigosos que comprometem a integridade física e a saúde dos trabalhadores, causando-lhes ferimentos ou doenças, opondo-se, assim, à necessidade básica de sentir segurança no local de trabalho, o conceito de segurança do trabalho abrange o conjunto de medidas preventivas de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, ou seja, trata-se de um conjunto de medidas e ações preventivas de caráter técnico, educacional, médico, psicológico e motivacional; são ferramentas contra os agentes agressivos (ZOCCHIO, 2002).

Nesse sentido, segundo Barsano e Barbosa (2012), promover a segurança laboral significa conciliar os interesses do empregado e do empregador para a necessidade de um ambiente de trabalho saudável e seguro. Portanto, a Segurança do Trabalho é a ciência que estuda as possíveis causas dos acidentes e incidentes oriundos do ambiente laboral, visando prevenir acidentes, doenças ocupacionais e outras formas de agravos à saúde do trabalhador.

Associada a outros conhecimentos afins (ergonomia, saúde ocupacional e saúde do trabalhador), a Segurança do Trabalho busca identificar os fatores de risco no ambiente laboral que provocam acidentes, bem como as doenças ocupacionais e suas consequências na saúde dos trabalhadores (MATTOS *et al.*, 2012). Para tanto, segundo os autores, a princípio é realizado o diagnóstico, em seguida, são apresentadas as propostas ou medidas de intervenção técnica a implementar nos ambientes de trabalho. Em suma, a prática da prevenção abrange as etapas de identificação, avaliação dos fatores de risco originados nos processos de organização do trabalho e a implantação de medidas para eliminação ou minimização desses fatores de risco.

Não obstante a importância da função exercida pela Segurança do Trabalho nas empresas (conjunto de atividades e recursos empregados nas atividades de prevenção), essas atividades são mantidas apenas como simbólicas, tornando-se um setor funcionalmente marginalizado na empresa; nesse sentido, não são vistas em condições de igualdade e importância com outras atividades desenvolvidas (financeiro, marketing, comercial, etc.), sendo mantidas simplesmente por força de lei, revelando o despreparo e a falta de percepção dos dirigentes empresariais para o seu real valor (ZOCCHIO, 2002). Portanto, conclui-se que a negligência provocada em virtude desta percepção equivocada de muitos dirigentes resulta na persistência dos agravos que afetam a vida do próprio trabalhador e, conseqüentemente, impacta os resul-

tados da empresa. Em suma, promover a segurança no ambiente de trabalho através de medidas preventivas torna-se prioridade para o alcance dos objetivos de qualquer organização, ou seja, demanda a integração dos diferentes setores e níveis hierárquicos que devem comprometer-se para criar um ambiente de trabalho saudável.

2.1.2 Abordagem Histórica da Segurança do Trabalho

Na Antiguidade, poucas sociedades davam importância a esse tipo de estudo. Sendo assim, os primeiros registros históricos sobre a associação entre o trabalho e o processo saúde-doença foram encontrados em papiros egípcios, no império babilônio e em textos da civilização greco-romana. Semelhantemente, adiante, na Idade Média, também foram encontrados poucos registros sobre o tema, não chegando a constituir um corpo de conhecimentos que os caracterizasse como disciplina (MATTOS *et al.*, 2011).

Santos (2011) esclarece que, apesar desses registros esparsos em diferentes civilizações ao longo do tempo, não há informação de qualquer política pública que tenha sido proposta ou elaborada para reduzir os riscos a que esses trabalhadores estavam submetidos. Portanto, essa negligência persistia, em virtude das vítimas dos acidentes ou doenças relacionados ao trabalho ser composta quase que exclusivamente de escravos e pessoas oriundas dos níveis considerados como os mais inferiores da escala social.

Nesse sentido, os acidentes e as doenças provenientes do trabalho eram pouco relatados neste período em que predominava o trabalho escravo e manual. Entretanto, a posteriori, conforme assinala Carvalho (2005), com o advento da máquina a vapor, no início da Revolução Industrial, a produtividade aumentou e grandes massas de trabalhadores, agora em ambientes fabris, passam a conviver com um ambiente de trabalho agressivo, o que potencializou o aumento do número de agravos relacionados ao trabalho. Esse período, conhecido como Revolução Industrial, conforme Santos (2011), iniciou-se na Inglaterra, em meados do século XVIII, sendo caracterizado por fábricas com acúmulo de operários em locais confinados, longas jornadas laborais, inclusive com utilização de mão de obra infantil, e péssimas condições de salubridade nos ambientes fabris.

A revolução iniciada provocou transformações profundas no mundo do trabalho, propiciando a criação de novos estudos e a construção de um campo de conhecimento que começava a se formar. Nesse sentido, dentre os primeiros estudiosos da temática, destaca-se a relevância do médico italiano Bernardino Ramazzini ao publicar, em 1700, a obra *De Morbis Artificum Diatriba* (doença dos artífices), estudo pioneiro onde descreve as doenças relacio-

nadas a 50 profissões da época, ao investigar os riscos relacionados a cada uma (MATTOS *et al.*, 2011). Os autores destacam ainda o avanço significativo das discussões sobre a necessidade de proteção dos operários que culminou, em 1802, na aprovação da primeira lei de proteção dos trabalhadores, por iniciativa de uma comissão no Parlamento Britânico. Essa legislação estabeleceu alguns direitos aos trabalhadores, a saber: jornada diária de 12 horas, proibição de trabalho noturno e obrigação dos empregadores em manter as fábricas limpas e arejadas.

O pós-1ª Guerra Mundial significou um avanço na formação e no aperfeiçoamento dos conhecimentos sobre prevenção dos riscos profissionais. Sobre o período, Carvalho (2005) ressalta que os avanços científicos ocorridos impulsionaram o esforço legislativo que se consubstanciou em regulamentos e disposições legais para prevenir e controlar os riscos derivados de atividades específicas. O autor aponta também o esforço para padronização e integração dos conhecimentos da área, antes esparsos, reforçado pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1921, resultando na implantação de um serviço de prevenção de acidentes.

Sobre a evolução histórica da legislação protetiva no Brasil, Santos (2011) ressalta que, similarmente ao processo ocorrido em outros países, o período colonial e imperial brasileiro (1500-1889) foi marcado pela falta de preocupação com as condições de segurança e saúde no trabalho, pois a maior parte do trabalho braçal era realizada por escravos. Superado esse período histórico, prossegue o autor, com o advento do processo de industrialização ocorrido na República Velha (1889-1930), é desenvolvida uma legislação de proteção aos trabalhadores esparsa, que foi organizada e ampliada no Governo Vargas (1930-1945), com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943).

Quelhas e Bittencourt (1998) também abordam o processo evolutivo nas normas protetivas ao registrar o surgimento da primeira lei contra acidentes, em 1919, que impunha regulamentos prevencionistas ao setor ferroviário. Em seguida, em 1934, surge a nossa lei trabalhista, que institui regulamentação ampla referente à prevenção de acidentes. Outro fato histórico relevante citado pelos autores ocorreu com a fundação, em 1941, da Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes, sob o patrocínio de algumas empresas. Além desses fatos registrados, um importante marco brasileiro para o avanço da Segurança do Trabalho surgiu com a criação da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), em 1966, incubida da realização de estudos e pesquisas pertinentes aos problemas de segurança, higiene e medicina do trabalho (ZOCCHIO, 2002).

Posteriormente, com a aprovação das Normas regulamentadoras (NRs), em 08 de junho de 1978 (MTE, 1978), as empresas são obrigadas ao cumprimento de normas relacionadas ao ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador. Nesse sentido, a exigência governamental da presença do Engenheiro de Segurança do Trabalho, que, a princípio, destinava-se a agir de forma corretiva face aos acidentes de trabalho (fiscalizar), visa, agora, ao papel de planejar e desenvolver a implantação de técnicas relativas ao gerenciamento e ao controle dos riscos, portanto, passa a ter uma ação mais preventiva nas empresas (QUELHAS; BITTENCOURT, 1998).

2.1.3 Legislação aplicada à Segurança do Trabalho

A necessidade da criação e padronização das normas referentes à Segurança do Trabalho é impulsionada em 1919, quando a OIT assume, dentre as suas competências, a proteção laboral contra os acidentes de trabalho e doenças profissionais. Dessa maneira, o órgão busca propor medidas de engenharia de segurança e medicina do trabalho voltadas ao controle ou à neutralização dos riscos (NUNES, 2014). O autor esclarece ainda que as diretrizes e normas elaboradas pela OIT influenciam a criação e atualização das legislações de vários países, isto posto, são elencadas três Convenções elaboradas pelo órgão que foram ratificadas pelo Brasil e que tratam das questões de segurança e saúde dos trabalhadores: a) Convenção 148 – Meio ambiente do trabalho; b) Convenção 155 – Segurança e saúde dos trabalhadores e c) Convenção 161 – Serviços de saúde no Trabalho. Nesse sentido, Santos (2011) reafirma a relevância e a influência da OIT para a normatização e posterior regulamentação da Saúde e da Segurança do Trabalho no Brasil (inclusive na criação da própria CLT).

Zocchio (2002) registra que a Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, foi o instrumento jurídico inicial da prevenção e um marco da institucionalização das atividades destinadas a segurança e saúde no trabalho do Brasil; além disso, a CLT dedicou o Capítulo V do Título II, a Higiene e Segurança do Trabalho (BRASIL, 1943). A partir de 1950, várias normas reguladoras, através de portarias normativas, foram expedidas, algumas modificadas, outras não, e que vigoraram até o advento das atuais Normas Regulamentadoras (MTE, 1978). Tais NRs vieram suprir uma carência normativa que era sentida nos meios preventivistas através da ampliação e consolidação dos instrumentos normativos das atividades destinadas à segurança e saúde no trabalho (ZOCCHIO, 2002). Nunes (2014) esclarece que, em função de novas demandas que surgiram no mundo do trabalho, novas Normas regula-

mentadoras a respeito de SST foram aprovadas e outras já existentes sofreram substanciais alterações, sendo assim, atualmente, há 35 normas em vigor (a NR 27 foi revogada).

Quadro 1 - Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego

NR 01	Disposições Gerais
NR 02	Inspeção Prévia
NR 03	Embargo e Interdição
NR 04	SESMT
NR 05	CIPA
NR 06	EPI
NR 07	PCMSO
NR 08	Edificações
NR 03	PPRA
NR 10	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade
NR 11	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio e Equipamentos
NR 12	Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos
NR 13	Caldeiras e Vasos de Pressão
NR 14	Fornos
NR 15	Atividades e Operações Insalubres
NR 16	Atividades e Operações Perigosas
NR 17	Ergonomia
NR 18	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria de Construção
NR 19	Explosivos
NR 20	Líquidos Combustíveis e Inflamáveis
NR 21	Trabalho a Céu Aberto
NR 22	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração
NR 23	Proteção contra Incêndios
NR 24	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho
NR 25	Resíduos Industriais
NR 26	Sinalização de Segurança
NR 27	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho
NR 28	Fiscalização e Penalidades
NR 29	Segurança e Saúde no Trabalho Portuário
NR 30	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário
NR 31	Segurança e Saúde no Trab. na Agric., Pecuária, Silv., Exploração Florestal e Aquicultura
NR 32	Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde
NR 33	Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados
NR 34	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval
NR 35	Trabalho em Alturas
NR 36	Segurança e Saúde no Trabalho em empresas de Abate e Proc. de Carnes e Derivados

Fonte: BARSANO; BARBOSA, 2012.

A regulamentação da segurança do trabalho no Brasil, segundo Barsano e Barbosa (2012), abrange um conjunto de normas estabelecidas e que orientam as medidas protetivas, a saber: Constituição Federal, leis, decretos, portarias, resoluções, instruções técnicas. Portanto, as principais normas regulatórias são:

- **Constituição Federal de 1988:** em seu Capítulo II (Dos Direitos Sociais), art. 7º, incisos XXII, XXIII, XXVIII e XXXIII, dispõe, especificamente, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores.
- **Decreto-Lei no 5.452,** de 1º de maio de 1943: é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).
- **Lei no 8.213,** de 24 de julho de 1991: dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, que, por sua vez, também regulamenta o Acidente do Trabalho.
- **Lei no 6.514,** de 22 de dezembro de 1997: altera o Capítulo V do Título II da CLT (relativo à segurança e à medicina do trabalho).
- **Portaria nº 3.214,** de 08 de junho de 1978: aprovou as Normas Regulamentadoras do Capítulo V, Título II, da CLT relativas à segurança e à medicina do trabalho. (BARSANO; BARBOSA, 2012, p. 25).

Na tentativa de implementar uma política nacional na área, foi aprovado o Decreto nº 7.602, de 07 de novembro de 2011, que dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). A PNSST enfatiza, dentre os seus objetivos, o controle dos riscos laborais através da promoção da saúde, a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, a prevenção de acidentes e de danos à saúde relacionados ao trabalho (NUNES, 2014).

Não obstante todo o referencial normativo e de políticas públicas que ampara os trabalhadores das organizações privadas regidos pela CLT (celetistas), nota-se o contraste com as políticas direcionadas à saúde dos servidores públicos (regime estatutário), onde ainda persistem lacunas normativas (RAMMINGER; NARDI, 2007). Ao realizar um diagnóstico dos problemas gerados pela omissão do Estado na proteção laboral dos servidores públicos, Carneiro (2006) elenca os pontos críticos associados: a) a descontinuidade de políticas públicas; b) desconhecimento da legislação e c) a pouca participação dos trabalhadores. Portanto, segundo o autor, essa negligência em cuidar da saúde do servidor decorre da noção na própria administração pública, que estigmatiza o servidor como fraudador de licenças médicas, ou seja, o adoecimento relacionado ao trabalho é tratado como responsabilidade do próprio servidor.

Nesse sentido, Nunes (2014) ressalta que o legislador criou uma disparidade no tratamento aos trabalhadores celetistas e aos servidores do regime estatutário, pois os dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943), bem como as Normas Regulamentadoras que tratam especificamente de SST (BRASIL, 1978) não alcançarem os servidores públicos, logo, em decorrência do vácuo de responsabilização legal pelo não cumprimento da legislação de SST, persiste um contínuo postergar no cumprimento de legislações trabalhistas para os servidores estatutários. Dessa maneira, mesmo os procedimentos básicos em Segurança do Trabalho, por exemplo, os Programas de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) ainda são uma realidade distante do

serviço público. Por fim, além da falta destes programas básicos em segurança, os órgãos de fiscalização, na prática, sentem dificuldade para obrigar os órgãos públicos ao cumprimento da legislação ou para autuá-las pelo seu descumprimento (NUNES, 2014).

Perez (2011) ressalta que, apesar da promulgação da Lei nº 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990), que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e Fundações públicas federais descrever em alguns dos seus artigos as competências do gestor público relacionadas à saúde de seus trabalhadores, somente a partir da década de 2000, o Governo Federal começa a focar nas ações de SST como parte do objeto que trata a gestão de pessoas. O autor registra que para o desenvolvimento de intervenções focadas melhoria das condições de trabalho dos servidores faz-se necessário o levantamento de informações sobre os processos e ambientes laborais, bem como dados relativos ao estado de saúde dos servidores no âmbito federal.

Em virtude da necessidade de levantar informações, foi instituído, em 2006, o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor (Sisosp), que disciplinava algumas ações de vigilância aos fatores de risco à saúde presentes nos ambientes de trabalho do Governo Federal; além disso, em 2009, no intuito de formular uma política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal é instituído o Subsistema Integrado de Atenção do Servidor Público Federal (Siass), como parte integrante do Sistema de Pessoas Civil da Administração Federal (Sipec) (PEREZ, 2011).

2.1.4 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

O envolvimento dos trabalhadores nos assuntos relacionados à segurança do trabalho está associado à formação de comissões de segurança compostas por representantes dos trabalhadores. Nesse sentido, Vinodukmar e Bhasi (2011) sublinham que a participação dos trabalhadores nos processos de tomadas de decisão sobre segurança laboral é uma prática de gestão que promove a consulta dos mesmos nas questões relacionadas, visando identificar os problemas do ambiente de trabalho. Logo, segundo o autor, esse envolvimento pode ser aferido pela quantidade de participação dos funcionários nas decisões que os afeta.

A criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) surgiu a partir de uma sugestão de trabalhadores de diversos países que, reunidos na OIT, organizaram, em 1921, um comitê para estudos de assuntos de segurança e higiene do trabalho, desse modo, a criação da Cipa objetiva a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, tornando o trabalho compatível com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador

(BARSANO; BARBOSA, 2012). No Brasil, a Cipa está regulamentada pelos artigos 162 a 165 da CLT e pela NR 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo composta por representantes dos empregadores e dos empregados (BARSANO; BARBOSA, 2012). Dentre as atribuições da Cipa elencadas pela NR estão:

- a) identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do Sesmt, onde houver;
- b) elaborar um plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- c) participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- d) realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- e) realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- f) divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- g) participar, com o Sesmt, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;
- h) requerer ao Sesmt, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- i) colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO e PPRA e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;
- j) divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- l) participar, em conjunto com o Sesmt, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- m) requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- n) requisitar à empresa as cópias das CAT emitidas;
- o) promover, anualmente, em conjunto com o Sesmt, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat). (MTE, 1978, p. 2).

Logo, a análise das competências estabelecidas na NR 5 demonstram o papel estratégico desta comissão para a melhoria do ambiente de trabalho, quer seja na identificação dos problemas de segurança das empresas, quer seja da sua relevância para a implementação de programas de segurança do trabalho (PPRA e PCMSO). Além disso, destaca-se o papel da Cipa nas discussões entre empregado e empregador, bem como na divulgação das informações relativas à segurança do trabalho.

2.1.5 Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho

A gestão da segurança nas empresas é liderada pelo setor especializado no assunto. Logo, os profissionais da segurança e medicina do trabalho são essenciais para a administração das atividades preventivistas através de ações equilibradas e coesas. Além disso, as atividades de segurança dependem de um bom relacionamento com todos os setores técnicos e administrativos, logo, os profissionais que compõem o Sesmt devem assumir a postura de mediador entre os setores que têm responsabilidades e participação ativa na segurança do trabalho (ZOCCHIO, 2002).

Nunes (2014) registra que a obrigação da manutenção de serviços especializados em segurança e medicina do trabalho para empresas ou instituições que possuam trabalhadores celetistas busca promover a saúde e a proteção da integridade física dos trabalhadores, sendo instituída pela CLT (BRASIL, 1943) e regulamentada pela NR 04 (BRASIL, 1978). A NR 4 também regulamenta a composição dos serviços (Médico do trabalho, Engenheiro de segurança do Trabalho, Enfermeiro/Auxiliar de enfermagem do trabalho e Técnico de segurança do trabalho) e competências do SESMT (NUNES, 2014). Dessa maneira, são competências do SESMT:

- a) aplicar os conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir até eliminar os riscos ali existentes à saúde do trabalhador;
- b) determinar, quando esgotados todos os meios conhecidos para a eliminação do risco e este persistir, mesmo reduzido, a utilização, pelo trabalhador, de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), de acordo com o que determina a NR 6, desde que a concentração, a intensidade ou característica do agente assim o exija;
- c) colaborar, quando solicitado, nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa, exercendo a competência disposta na alínea “a”;
- d) responsabilizar-se tecnicamente, pela orientação quanto ao cumprimento do disposto nas NR aplicáveis às atividades executadas pela empresa e/ou seus estabelecimentos;
- e) manter permanente relacionamento com a Cipa, valendo-se ao máximo de suas observações, além de apoiá-la, treiná-la e atendê-la, conforme dispõe a NR 5;
- f) promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, tanto através de campanhas quanto de programas de duração permanente;
- g) esclarecer e conscientizar os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção;
- h) analisar e registrar em documento(s) específico(s) todos os acidentes ocorridos na empresa ou estabelecimento, com ou sem vítima, e todos os casos de doença ocupacional, descrevendo a história e as características do acidente e/ou da doença ocupacional, os fatores ambientais, as características do agente e as condições do(s) indivíduo(s) portador(es) de doença ocupacional ou acidentado(s);
- i) registrar mensalmente os dados atualizados de acidentes do trabalho, doenças ocupacionais e agentes de insalubridade, preenchendo, no mínimo, os quesitos descritos nos modelos de mapas constantes nos Quadros III, IV, V e VI, devendo o empregador manter a documentação à disposição da inspeção do trabalho. (BRASIL, 1978, p. 4).

Dentre os aspectos relevantes elencados nas competências que constam da NR 4 pode-se destacar a necessária integração entre a SESMT e a CIPA, portanto, além do SESMT fornecer subsídios para ações tomadas pela CIPA e promover campanhas de conscientização dos empregadores e trabalhadores, o SESMT pode fornecer informações importantes para o planejamento da alta gestão a partir da análise dos acidentes ocorridos.

2.1.6 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

Sobre os diversos riscos ocupacionais existentes no local de trabalho, Nunes (2014) sublinha que, independente de sua origem ou fonte, eles devem ser controlados. Cabe, portanto, segundo a legislação brasileira, esse papel de controle dos riscos às empresas; nesse sentido, cabe ressaltar a importância do PPRA como programa da segurança do trabalho, cuja existência jurídica está assegurada pela Norma Regulamentadora 09 (MTE, 1978), bem como, no artigo 200, inciso VI, da CLT (BRASIL, 1943). Portanto, são obrigadas a elaborar e implementar o PPRA todas as empresas públicas ou privadas, ou órgãos da administração direta ou indireta, ou qualquer instituição que admita trabalhadores celetistas. Por fim, o programa visa preservar a saúde e integridade dos trabalhadores por meio da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência dos riscos ambientais existentes (NUNES, 2014).

Saliba (2006), ao abordar os riscos ambientais, destaca ainda que a NR-09 os classifica de acordo com os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos locais de trabalho, desse modo, a depender da sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador:

- a) **Agentes físicos:** as diversas formas de energia a que possam estar os trabalhadores expostos, tais como ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom.
- b) **Agentes químicos:** as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória na forma de poeira, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores ou que, pela natureza da atividade e exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão.
- c) **Agentes biológicos:** são as bactérias, os fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros. (SALIBA, 2006, fls. 239).

Além dos três tipos de riscos ambientais citados, Nunes (2014), registra outros tipos de riscos: **a) riscos de acidentes/mecânicos** (provocados por um agente causador do dano e que estão relacionados diretamente com a organização do ambiente de trabalho); **b) riscos**

ergonômicos (riscos relacionados com a adequação do ambiente de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores provocando agravos ao longo da vida laboral).

Segundo Barsano e Barbosa (2012), o PPRA realiza a avaliação, controle e monitoramento dos riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos), entretanto, no intuito de qualificar ainda mais a gestão de riscos nas organizações podem ser incluídos os riscos mecânicos e ergonômicos. Logo, a NR 9 estabelece parâmetros mínimos e as diretrizes gerais que norteiam a execução do PPRA, a saber: 1) Planejamento anual com estabelecimento de metas, prioridades e cronograma; 2) Estratégia e metodologia de ação; 3) Registro, manutenção e divulgação dos dados; 4) Periodicidade e forma de avaliação do desenvolvimento do PPRA (BAR-SANO; BARBOSA, 2012).

Figura 01 - Etapas do PPRA



Fonte: Nunes (2014)

2.1.7 Abordagem Holística da Segurança do Trabalho

O conceito de gestão é abordado por Cardella (2016) como o ato de coordenar esforços de pessoas para atingir os objetivos da organização, sendo assim, para uma gestão eficiente e eficaz, as necessidades e os objetivos das pessoas devem coadunar com os da organização, ou seja, devem ser consistentes e complementares. Partindo desse pressuposto, Carvalho (2005) sublinha que é vital e estratégico para qualquer organização que a gestão da segurança permaneça harmônica e integrada com as demais funções, portanto, trata-se de aplicar a integração dos elementos que compõem a segurança do trabalho nos planejamentos das atividades da empresa por meio do envolvimento de todos os funcionários.

A necessidade de integração, segundo Zocchio (2002) é vital para a gestão da segurança do trabalho e, portanto, para a consecução dos objetivos definidos, ou seja, para que a empresa alcance um bom desempenho das atividades preventivas é necessário um bom rela-

cionamento interpessoal e intersetorial na área técnica e administrativa. Nesse aspecto, Mattos *et al.* (2011) apontam que as atividades preventivas derivam de ações sistêmicas voltadas à eliminação ou ao controle dos eventos ou falhas causadas por não conformidades ou desvios. Em suma, os autores enfatizam que a gestão da segurança necessita do suporte da gestão da empresa para atuar na base da pirâmide organizacional, contrastando, assim, com a visão equivocada que trata as questões relacionadas à segurança laboral como um acessório que precisa ser mantido apenas para cumprir a legislação.

Tratar a função segurança (ações que visam reduzir os danos e perdas provocadas por agentes agressivos) na organização de forma isolada e compartimentalizada, ou seja, na ausência da visão holística, conforme sublinha Cardella (2016), pode gerar um baixo desempenho da função em meio aos diversos conflitos que ocorrem nas organizações, portanto, a adoção da abordagem holística pode gerar outra forma de a organização visualizar os acidentes de trabalho. Nesse sentido, a visão sistêmica busca não atribuir ao acidente uma única causa ou origem, mas várias; logo, o sinistro foi gerado pela interação simultânea de diversos fatores (físicos, biológicos, psicológicos, sociais e culturais). Na prática, ao analisar o processo que produz o acidente, além de identificar os fatores causais, são analisadas as interações desses fatores no resultado (BARSANO; BARBOSA, 2012).

2.1.8 Política de Segurança no Trabalho

Uma política de Segurança do Trabalho, conforme Zocchio (2002), também é conhecida como diretriz básica, portanto, representa uma linha de conduta sadia e definida para administrar as atividades preventivas em seus estabelecimentos. Logo, a política é vital para o desenvolvimento das ações de Saúde e Segurança do trabalho, pois tem a finalidade de orientar todos os programas, instruções e procedimentos destinados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Além da definição, o autor descreve os elementos principais da política de SST, a saber: a) definição das responsabilidades e atribuições; b) comunicação, registro e investigação de acidentes; c) controle preventivo dos riscos e perigos; d) instruções e treinamento; e) promoção e divulgação (ZOCCHIO, 2002).

Uma política de segurança deve ser estabelecida e implementada pela alta direção. Para tanto, em princípio, deve ser formalizada através de documento e disponibilizada; além disso, deve ser comunicada dentro da organização e ser relevante e apropriada ao contexto organizacional. Outros requisitos são elencados no modelo de SGST proposto pela ISO 45001 (ABNT, 2018):

- a) inclua um compromisso de proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis para prevenção de lesões e problemas de saúde relacionada ao trabalho e seja apropriada ao propósito, tamanho e contexto da organização e à natureza específica de seus riscos de SSO e oportunidades de SSO;
- b) Forneça uma estrutura para o estabelecimento dos objetivos de SSO;
- c) Inclua um compromisso de cumprir os requisitos legais e outros requisitos;
- d) Inclua um compromisso de eliminar perigos e reduzir os riscos de SSO;
- e) inclua um compromisso com a melhoria contínua do Sistema de Gestão de SSO;
- f) Inclua um compromisso de consulta e participação dos trabalhadores e, se existirem, dos representantes dos trabalhadores. (ABNT, 2018, p. 12).

As práticas da gestão da segurança são implementadas e manifestas nas organizações a partir de várias ações e programas, portanto, abrangem políticas, estratégias, procedimentos e atividades empregadas pela organização para assegurar a segurança dos funcionários; logo, são elementos essenciais e que permitem uma gestão eficaz da segurança do trabalho nas empresas e o cumprimento das legislações aplicáveis à organização (VINODUKMAR; BHASI, 2010).

French *et al* (2008) identificam a necessidade de tratamento das questões relacionadas à segurança como um valor corporativo para estimular iniciativas de segurança proativas entre os trabalhadores, sendo assim, as ações de segurança devem ser incorporadas às decisões organizacionais mais amplas e não apenas quando há um incidente. Em outras palavras, significa tornar a segurança um valor corporativo para que as lideranças busquem integrar as questões de segurança em todas as decisões estratégicas e táticas.

2.1.9 Definição das responsabilidades e atribuições

Zocchio (2002) relaciona a definição das responsabilidades e atribuições dentro da política de SST às responsabilidades que os diferentes setores assumirão conforme suas especialidades e posição no organograma da empresa, portanto, tais responsabilidades e atribuições serão definidas a partir das responsabilidades institucionais, sociais e econômicas da instituição. O autor aponta ainda que as pessoas, de acordo com seus cargos e funções, poderão assumir ou serem desobrigadas a assumir as responsabilidades, conforme as normas complementares assim definirem.

Sobre o compromisso com as boas práticas de segurança laboral, French *et al* (2008) ampliam a discussão, ao sublinhar a necessidade do esforço corporativo para iniciativas de melhoria da segurança envolvendo todos níveis da organização, desde a liderança ao nível operacional. Nesse sentido, o autor destaca o importante papel da liderança em dar suporte às ações preventivas, priorizando a segurança dos colaboradores como valor corporativo

e demonstrando através de suas próprias práticas e das suas decisões formais; por outro lado, o esforço corporativo é compartilhado também pelos empregados, estando, assim, menos propensos a driblar as práticas seguras. Logo, para atingir a excelência em segurança buscando o índice zero de acidentes, é necessário cultivar uma cultura de envolvimento e participação que constitui um processo cooperativo no ambiente laboral partindo do pressuposto de que todos têm algo de significativo para contribuir (FRENCH *et al.*, 2008).

2.1.10 Comunicação, Registro e Investigação de Acidentes

As atividades de comunicação referentes às questões de segurança não devem ficar restritas apenas aos níveis gerenciais, mas também ao nível tático e operacional (supervisores e demais trabalhadores). Portanto, quando bem exercida, a comunicação pode influenciar inclusive na melhoria do comportamento da segurança laboral (VINODUKMAR; BHASI, 2011). Esse esforço para divulgar as ações relativas à segurança deve ser considerado, segundo French *et al* (2008), como forma de aproximar os trabalhadores, promovendo o engajamento nas decisões relativas à segurança do trabalho e, nesse sentido, fornecendo oportunidades e canais para que os mesmos expressem suas preocupações, o autor conclui que uma comunicação eficaz, portanto, deve permitir o *feedback* dos empregados e a clareza para que as informações sejam compreendidas por todos.

Em conclusão, Zocchio (2002) aponta que um bom sistema de comunicação de registro de acidentes refere-se à coleta de informações úteis que podem ser levantadas a partir da investigação dos acidentes, sendo assim, todos os acidentes de trabalho devem ser comunicados aos setores interessados, registrados, e devem ser investigados de acordo com programas e procedimentos estabelecidos. Portanto, conclui-se que quanto melhor o sistema de registro dos acidentes, maior é a quantidade de informações colhidas na investigação dos acidentes; conseqüentemente, o aproveitamento dessas informações, por exemplo, utilizando-se dos métodos estatísticos, pode ajudar a visualizar acidentes recorrentes e prevenir acidentes futuros.

2.1.11 Controle preventivo dos riscos e perigos

No aspecto conceitual, risco é a combinação da probabilidade de ocorrência de um evento indesejado e a gravidade ou a extensão das conseqüências da ocorrência deste evento, conforme descrito na NBR ISO 31000 (ABNT, 2009). Os riscos são intrínsecos ao am-

biente de trabalho, logo, os fatores de risco e as circunstâncias nas quais os trabalhadores se acidentam devem ser constantemente estudados, rastreados e analisados para que possam ser neutralizados, ou pelo menos minimizados (MATTOS *et al.*, 2012).

Identificar os riscos laborais é uma das atividades primordiais para uma gestão da segurança do trabalho eficaz. Para tanto, não existe um método ideal para identificar riscos, ou seja, na prática, a melhor estratégia é combinar os vários métodos existentes, buscando levantar o maior número possível de informações sobre riscos presentes nos ambientes de trabalho e desse modo, tomar medidas para prevenir possíveis perdas (NUNES, 2014).

Quadro 2 - Métodos para identificação de riscos

Mapa de riscos	<ul style="list-style-type: none"> • Reúne as informações necessárias para estabelecer o diagnóstico da situação de SST nas empresas, inclusive, com a participação dos trabalhadores; • É uma das atribuições da Cipa; • Etapas de elaboração: a) conhecer o processo de trabalho do local analisado; b) identificar os riscos no ambiente; c) identificar as medidas preventivas existentes e sua eficácia; d) reconhecer os indicadores de saúde; e) conhecer os levantamentos ambientais já realizados; f) elaborar o mapa de riscos.
Checklists e roteiros	<ul style="list-style-type: none"> • Podem ser obtidos em publicações especializadas sobre Engenharia de Segurança, ou serem construídos; • Os responsáveis pela gestão de risco devem adaptar tais instrumentos às características e peculiaridades da organização.
Inspeção de segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Nada mais é do que a procura dos riscos comuns conhecidos teoricamente nos ambientes laborais; • Podem ser identificadas: falta de equipamento de proteção, iluminação e instalações elétricas deficientes, equipamentos de proteção ao incêndio danificados, falhas de operação, etc.
Investigação de acidentes	<ul style="list-style-type: none"> • É utilizada principalmente para levantar informações sobre o acidente (dados do acidentado, danos à empresa, hora e local do acidente, etc.).
Fluxogramas	<ul style="list-style-type: none"> • Visa identificar danos e perdas decorrentes dos acidentes de trabalho; • São elaborados fluxogramas com todas as operações realizadas na organização e/ou setor onde ocorreram os acidentes; • A partir dos fluxogramas detalhados com cada uma das operações definidas, são identificados os respectivos danos e perdas ocorridos ou que possam vir a acontecer.

Fonte: Adaptado de NUNES (2014).

Dentre os instrumentos que compõem as medidas preventivas para assegurar a proteção laboral, destaca-se a relevância da inspeção sistemática do local de trabalho para identificar os riscos de acidentes com lesão, problemas ergonômicos e organizacionais (QUELHAS; ALVES; FILARDO, 2004). Santos (2011) destaca ainda que a inspeção no ambiente de trabalho é um procedimento técnico realizado nos ambientes laborais buscando identificar e quantificar os fatores de risco para os trabalhadores ali existentes e implantar medidas preventivas.

O controle preventivo dos riscos deve ser exercido a partir dos projetos e planejamento de instalações, equipamentos, processos de trabalho, etc., e ser intensificado em todas as fases operacionais com os recursos disponíveis e de acordo com planos e programas estabelecidos. (ZOCCHIO, 2002, p. 43).

Um programa, de acordo com Cardella (2016), é um instrumento do sistema de gestão, logo, os programas representam um conjunto de ações desenvolvidas dentro de determinado campo de ação. Para tanto, relata o autor, o programa promove a evolução da organização rumo aos objetivos, sendo constituído por: objetivos específicos, diretrizes, estratégias, metas, projetos, atividades e planos de ação.

Os programas de segurança e saúde apresentam os riscos ocupacionais e todas as medidas de controle, logo, são requisitos para os sistemas de gestão em SST. Nesse sentido, as normas regulamentadoras estabelecem vários tipos de programas de gestão de riscos nas empresas: a) Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT); b) Programa de Gestão de Riscos (PGR) – no ramo da mineração; c) Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) (NUNES, 2014).

2.1.12 Instruções e Treinamento

Segundo Zocchio (2002), a realização de treinamentos e instruções visa a um desempenho seguro do trabalho e deve alcançar todos os empregados, nesse sentido, os treinamentos devem ser orientados especialmente para os novos empregados, bem como para aqueles que tenham sido transferidos de função ou local de trabalho. Para tanto, ressalta o autor, tais treinamentos devem seguir um plano de integração específica de segurança e saúde no trabalho, conforme os planos e programas estabelecidos e reciclagens sempre que houver necessidade.

Além dos aspectos citados, Vinodkumar e Bhasi (2010) destacam que os treinamentos devem ser priorizados a partir do envolvimento em nível gerencial que busque con-

vencer os funcionários sobre a sua necessidade para um melhor desempenho em segurança. Sendo assim, eles podem ser elaborados para transmitir conhecimentos sobre os vários processos de trabalho, bem como os riscos associados e as medidas de segurança no ambiente de trabalho. Para tanto, segundo os autores, tais programas de treinamento devem ser realizados regularmente e sua participação pode se tornar obrigatória, além disso, para motivar os funcionários, durante os treinamentos, devem ser permitidas as análises de estudos de caso com participação ativa dos funcionários em discussões; contudo, além da realização dos treinamentos, a organização necessita avaliar regularmente os conhecimentos sobre segurança (VINODKUMAR; BHASI, 2010).

2.1.13 Promoções e divulgação

Para Zocchio (2002), este elemento da política de SST relaciona-se à manutenção de um programa permanente de promoção e divulgação dos assuntos preventivistas com o objetivo de desenvolver e consolidar uma cultura de segurança entre os empregados, portanto, tais campanhas devem ser realizadas conforme necessidade e conveniência. Na prática, através da política de promoção da segurança, a empresa cria mecanismos de incentivo às boas práticas, ou seja, recompensas ou prêmios, visando criar uma consciência entre os trabalhadores, por exemplo, com a realização da Semana da Segurança; além disso, busca-se encorajar os funcionários, criando canais para que relatem condições ou atos inseguros e fazendo com que os supervisores ouçam sugestões sobre os problemas de segurança na empresa (VINODKUMAR; BHASI, 2011).

Em sentido contrário ao encorajamento da participação dos trabalhadores nas questões de segurança, cita-se a prática de aplicação de consequências negativas (punições) como tentativa de corrigir comportamentos, ou seja, repreender e constranger alguém por trabalhar em situação de risco ou não seguir os procedimentos de segurança designados pela organização, pois, a longo prazo, tal punição reduz a capacidade de participação dos funcionários, portanto, o castigo deve ser o último recurso, só depois de outras técnicas mais positivas e eficazes (FRENCH *et al.*, 2008).

2.1.14 Cultura de Segurança do Trabalho

Uma política de SST é importante para colocar em prática os procedimentos de segurança na organização, pois através dos programas é estabelecida uma linha de ação orde-

nada no tempo e no espaço dos procedimentos e recursos indispensáveis; entretanto, por melhor que sejam elaborados ou planejados, se os procedimentos não são executados, de nada valerão a não ser ficarem restritos às páginas dos manuais ou inertes nos arquivos (ZOCCHIO, 2002). Portanto, a efetividade da política de SST é mensurada pela prática dos procedimentos de segurança no cotidiano da empresa.

Para mensurar a capacidade de adoção das normas de segurança estabelecidas na política de SST, faz-se necessário compreender a influência que a cultura organizacional exerce sobre o indivíduo. Portanto, Cardella (2016) ressalta que a cultura organizacional abrange os elementos representativos da visão de mundo e do modelo prevalente na organização, ou seja, um conjunto de forças poderosas que exercem influência sobre o indivíduo. O autor caracteriza a cultura organizacional como conjunto de padrões comportamentais, costumes, crenças, linguagens e valores que são transmitidos de forma coletiva e que constituem formas de expressão do grupo social. Nesse sentido, a cultura organizacional de uma empresa influencia na implantação da política de segurança do trabalho, seja de forma positiva ou negativa; logo, torna-se um desafio modificar uma cultura organizacional marcada por erros profissionais, negligências do empregador, falta de motivação dos funcionários, mau uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) (BARSANO; BARBOSA, 2012).

A cultura de segurança, segundo He, Xu e Fu (2012), é vital para qualquer sistema de gestão de segurança, pois o compartilhamento de valores de segurança, atitudes, ética e conduta na organização permitem uma orientação para a correção das falhas de segurança presentes, o que pode prevenir a ocorrência dos acidentes e, conseqüentemente, melhorar o desempenho da segurança laboral na organização.

Marcos (2016) aponta que para as organizações atingirem critérios de excelência em segurança do trabalho, é necessária a criação de uma cultura participativa baseada em três fatores: a) colaboração dos trabalhadores; b) comunicação eficaz para motivação dos trabalhadores nas funções de segurança e c) liderança visível e ativa da alta gestão da organização. Nesse sentido, o autor aponta que a melhoria no desempenho em SST deve ser acompanhada da transição da cultura prevalente da gestão em SST (reativa e focada nos erros do trabalhador) para um modelo de gestão sistêmico, proativo e focado em indicadores de desempenho da gestão da SST da organização (MARCOS, 2016). Por fim, o autor descreve os tipos de abordagens de gestão da SST por meio de uma classificação em quatro categorias (reativa, corretiva, preventiva, proativa).

Quadro 3 - Tipos de abordagens de gestão da Segurança do Trabalho

Reativa	• Ação desarticulada (resposta caso a caso a acidente, incidente, fiscalização etc.).
Corretiva	• Ação planejada para eliminar ou controlar as causas de um fator de risco, a fim de prevenir a sua repetição, ou seja, são ações referentes a fatores de risco que já ocorreram.
Preventiva	• Ação implementada para eliminar as causas de um fator de risco potencial visando prevenir a sua ocorrência na fase operacional do projeto, ou seja, são ações referentes a fatores de risco que ainda não ocorreram.
Proativa	• Busca prevenir e controlar os riscos na fase operacional. O seu pressuposto engloba a melhoria contínua do desempenho da gestão da SST. A estratégia proativa utiliza instruções, procedimentos e programas de gestão da SST.

Fonte: Marcos (2016).

2.2 Acidente de Trabalho

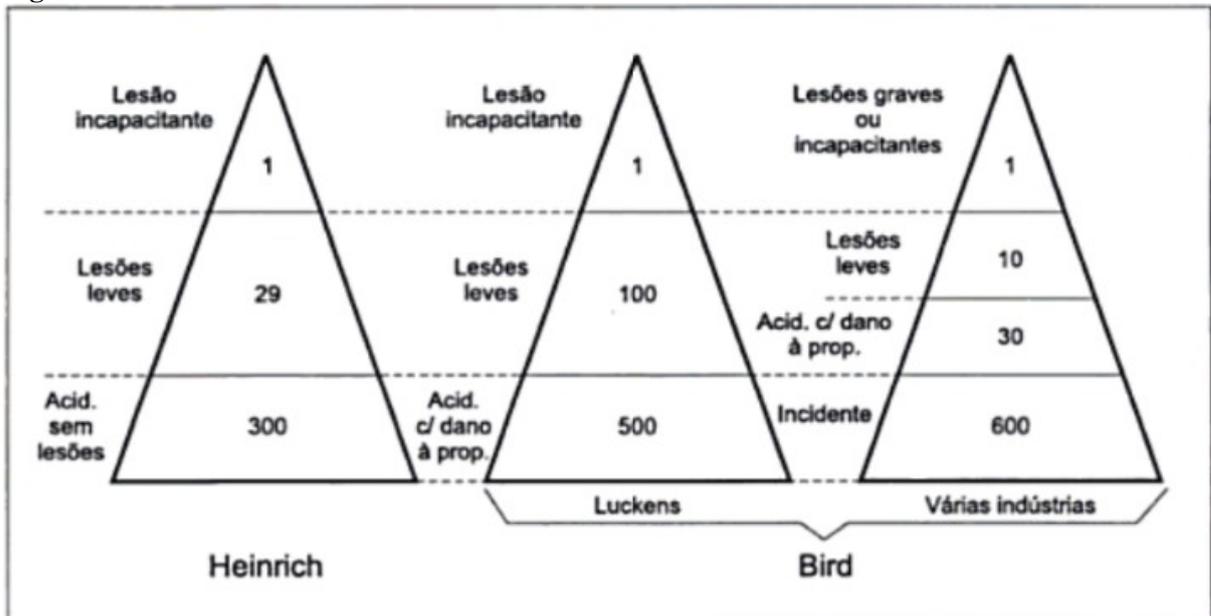
O conceito de acidente de trabalho pode ser apresentado sob diferentes acepções ou abordagens. Nesse sentido, Sampaio Filho (2015) descreve o acidente como evento ou acontecimento relacionado ao trabalho, sendo que fortuito, imprevisto e que gera algum dano ou avaria. Portanto, o autor relaciona a ocorrência do acidente a um evento indesejado intrínseco ao processo do trabalho, sendo motivado por culpa do próprio acidentado envolvido, ou seja, a gênese do acidente deve-se ao erro ou um fatalismo gerado pela falta de sorte do acidentado.

Segundo Zocchio (2002) por muitos séculos o acidente de trabalho foi visto como inerente ao exercício do trabalho, sendo assim, não despertava maior interesse social além da recuperação dos acidentados e não chegava a repercutir como problema econômico; contudo, a partir da Revolução Industrial, com o aumento do número de acidentados, a discussão passou a ganhar importância, logo, tantos os acidentes como incidentes passaram a ser vistos como problemas sociais dignos de atenção e medidas saneadoras. A autor também distingue acidente e incidente: o acidente são as ocorrências estranhas e imprevistas ao andamento normal do trabalho e que podem gerar lesões ou até morte, bem como danos materiais e econômicos à empresa; por outro lado, o incidente abrange as ocorrências que têm potencial para causar algum dano a alguém ou alguma coisa, mas nenhum dano visível ou mensurável ocorreu.

Tavares (1996) ressalta o pioneirismo e a contribuição de dois autores em estudos sobre a filosofia do acidente e os danos gerados: a) **Herbert Willian Heinrich** – o engenheiro

industrial, em sua obra intitulada *Industrial Accident Prevention, A Scientific Approach* (HEINRICH, 1959), evidencia uma proporcionalidade entre lesão incapacitante, lesões leves e acidentes sem lesão. Dessa maneira, para cada lesão incapacitante existem 29 lesões leves e 300 acidentes sem lesões (Pirâmide de Heinrich); b) **Frank E. Bird Jr.**, também engenheiro, publicou em seu trabalho *Damage Control* (BIRD JR., 1966) a evidência de uma nova proporção entre as lesões a partir do estudo realizado na Siderúrgica Luckens Steel (1959-1966), por isso, suas análises resultaram na proporção de uma lesão incapacitante para 100 lesões leves e 500 acidentes com dano à propriedade; além disso, Bird também realizou outro estudo abrangendo 297 empresas em 21 grupos de indústrias diferentes com um total de 1.750.000 operários, resultando em uma lesão incapacitante para 10 lesões leves, para 30 acidentes com dano à propriedade, bem como 600 incidentes (TAVARES, 1996). Portanto, os resultados auferidos nas proporções citadas demonstram o impacto, seja em maior ou menor grau, relacionado às consequências dos acidentes; logo, as ações preventivas devem mirar não somente os acidentes graves, mas enfatizar também a prevenção aos incidentes.

Figura 2 - Pirâmide de Heinrich e Bird



Fonte: TAVARES, 1996.

O conceito legal para acidente de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro foi instituído pela legislação previdenciária no art. 19 da Lei nº 8213 (BRASIL, 1991), a saber “[...] aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa [...], provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho [...]” (BARSANO; BARBOSA, 2012). Logo, a le-

gislação conceitua o acidente do trabalho meramente do ponto de vista social ao exemplificar quais os acidentes podem ser considerados do trabalho, mas sem definir o que entende por acidente do trabalho, ou seja, trata-se do conceito social, pois enfatiza as implicações humanas dos acidentes e não com os acidentes em si (ZOCCHIO, 2002).

Nunes (2014) descreve a classificação adotada pela legislação previdenciária para os acidentes de trabalho da seguinte forma: **a) acidente típico** (ocorrido a serviço da empresa); **b) acidente de trajeto** (ocorrido no deslocamento de casa para o trabalho ou do trabalho para casa). Além desta, o autor descreve a classificação para os fatores relacionados à ocorrência dos eventos adversos no *Guia de Análise de Acidentes de Trabalho* (BRASIL, 2010a): **1) imediatos** – fatores diretamente relacionados com o acidente de trabalho ou evento adverso; **2) subjacentes** – fatores menos evidentes, mas que contribuíram para a ocorrência de um acidente e que se relacionam à gestão de Segurança do trabalho da empresa; **3) latentes** – fatores relacionados com o planejamento, a organização e a gestão da empresa.

Além dos dois tipos de acidentes já citados (típico e de trajeto), a lei para efeito de concessão de benefícios ao trabalhador equipara os acidentes de trabalho típicos aos eventos doenças profissionais e doenças do trabalho, sendo assim, enquanto as doenças profissionais são aquelas geradas pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade, as doenças do trabalho são as adquiridas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado. (MATTOS *et al.*, 2012).

2.2.1 Teoria causal dos acidentes

A sistematização do processo acidentário, proposto por Herbert William Heinrich na década de 1930 (HEINRICH, 1959), estabelece um modelo para análise das causas do acidente do trabalho em que o acidente é apresentado como último evento de uma sequência linear de 5 (cinco) pedras de dominó posicionadas de tal maneira que a queda de uma desencadeia a das demais; logo, os estudos de Heinrich ganharam destaque nas análises das causas dos acidentes, influenciando as pesquisas subsequentes sobre acidentes a partir da análise focada em dois fatores: a dicotomia ato inseguro e condição insegura, também conhecida como fator humano e fator técnico (ALMEIDA, 2006).

Howell *et al.* (2002) destacam que, a partir ampla divulgação do modelo causal de Heinrich, os trabalhadores tornaram-se o foco das causas dos acidentes, portanto, nessa abordagem, a principal causa dos acidentes são os comportamentos inseguros dos trabalhadores, ou seja, erro humano. Nesse sentido, Oliveira (2007) critica o modelo difundido, pois este

repertório interpretativo de explicação dos acidentes a partir dos atos inseguros prevalece em função do processo de naturalização dos riscos, reforçando cotidianamente através de mecanismos institucionais, ou seja, os riscos ambientais são vistos como naturais e inevitáveis.

Almeida (2006) sublinha que a teoria do dominó de Heinrich concebe o acidente a partir das ações e omissões do comportamento dos trabalhadores no ambiente laboral (abordagem comportamental), ou seja, produto de escolhas conscientes dos mesmos; em suma, na análise das causas do acidente, são ignorados, dentre outros fatores, os aspectos da situação de trabalho e utiliza-se como critério de julgamento da decisão tomada o desfecho da ação. Neste julgamento da ação que desencadeou o acidente, prossegue o autor, são comparadas as ações desviantes (desvio de desempenho) em relação ao comportamento padrão que está prescrito ou especificado pela empresa.

A influência nociva exercida pelas abordagens comportamentais para a segurança do trabalho, conforme explicam Simonelli *et al.* (2016), ainda é exercida no meio acadêmico e no campo da produção industrial; sendo assim, trata-se de um processo de responsabilização tão somente dos trabalhadores que são culpados pela ocorrência dos acidentes, bem como por suas consequências. Nesse sentido, essa influência pode ser constatada na legislação brasileira como a NBR 14280 (ABNT, 2001), que trata do registro de acidentes ocupacionais segundo procedimentos e classificação, estabelece um modelo para categorização da causa dos acidentes em três fatores: fator de insegurança pessoal, ato inseguro e condição insegura. Almeida (1997) ressalta ainda que tanto na legislação trabalhista quanto na norma da ABNT citada, as causas do acidente são analisadas a partir da noção introduzida pela terceira pedra da sequência linear proposta na teoria do dominó de Heinrich (**atos inseguros/condições inseguras**); além disso, outras expressões correlatas são utilizadas como atos ou condições abaixo do padrão, condição ambiente de segurança, etc.

Zocchio (2002) define ato inseguro a partir da maneira como as pessoas se expõem ao perigo de acidentar-se, seja de forma consciente, inconsciente ou circunstancial (algo mais forte leva o indivíduo à prática da ação insegura); por outro lado, as condições inseguras no local de trabalho são as que comprometem a segurança, ou seja, falhas, defeitos, irregularidades técnicas, falta de equipamentos de segurança, dentre outros que colocam em risco a integridade física ou a saúde das pessoas e a própria segurança das instalações e equipamentos. São exemplos de condições inseguras: a) falta de proteção em máquinas e equipamentos; b) proteção inadequada ou defeituosa; c) deficiência em maquinaria e ferramentas; d) falta de ordem e limpeza; e) falta de equipamentos de proteção individual; f) iluminação ou ventilação inadequada (ZOCCHIO, 2002).

Além das causas diretas dos acidentes, Zocchio (2002) também discorre sobre as causas indiretas: **a) Fator de risco pessoal** – falhas inerentes à pessoa como tal ou como profissional que a levam à prática de atos inseguros (desconhecimento dos riscos, preparo insuficiente para o trabalho executado, condições físicas ou emocionais alteradas, excesso de confiança, falta de aptidão para o trabalho, negligência, indisciplina, imprudência); **b) Fator de risco material** – abrange as omissões, falhas ou erros técnicos, administrativos ou conceituais que geram ou mantêm condições que comprometem a segurança do trabalho, por exemplo, falhas de projeto, erros ou desvios em instalações, falta ou falha de manutenção, desvio ou improvisação de processos, desorganização ou indisciplina no trabalho, falta de verbas, escassez de recursos, desconhecimento de normas técnicas e legislação.

Em oposição à abordagem tradicional orientada pela sequência linear de Heinrich, surgiram outras abordagens mais amplas sobre os eventos e mecanismos causadores dos acidentes. Nesse novo olhar para as causas do acidente, segundo Li e Guldenmund (2018), a gestão da segurança na organização está relacionada à criação de barreiras, ou defesas, que agem no ambiente laboral, quer seja no ambiente físico, quer seja envolvendo os aspectos comportamentais (ação humana) e que se destinam a prevenir acidentes ou incidentes. Logo, os autores sublinham que a gestão dessas barreiras de segurança na organização reconhece a probabilidade da ocorrência do evento indesejado (risco latente), bem como das suas consequências, e buscam, através da gestão das barreiras, controlar ou mitigar os riscos, diminuindo, assim, a probabilidade de o sinistro acontecer.

Dentre as novos modelos propostos, Howell *et al.* (2002) destacam a abordagem de causalidade proposta por Jens Rasmussen que tenta eliminar os riscos ao adotar regras para estabelecer um comportamento seguro para os trabalhadores seguirem, ou seja, ao invés de apenas seguir as regras determinadas, é estabelecida a necessidade de ensinar os trabalhadores a reconhecer a fronteira a partir da qual o trabalho não é mais seguro e onde existe a perda de controle que pode causar o acidente; trata-se de tornar visível o limite de segurança. Essa nova abordagem proposta reconhece as tendências individuais, assim como os fatores organizacionais que levam o indivíduo a trabalhar em situação de risco (na borda), portanto, contrasta com o paradigma tradicional que busca manter os trabalhadores em uma zona de segurança, longe da zona de perigo; em síntese, oferece uma visão mais ampla sobre a relação entre indivíduo e ambiente de trabalho e os fatores que levam a incidentes (HOWELL *et al.*, 2002).

Sobre a diferença entre as abordagens tradicionais e sistêmicas, Almeida (2006) esclarece que as tradicionais continuam insistindo na atribuição das principais causas de acidentes aos comportamentos humanos, situados nas proximidades do desfecho dos eventos

(atos inseguros ou erros ativos dos indivíduos); por outro lado, a abordagem sistêmica contém modelos de acidente ditos psicorganizacionais, rejeitando o conceito negativo de erro humano presente na abordagem tradicional. Dessa maneira, conforme esclarece o autor, a abordagem mais ampla abrange: a) reconhecimento da contribuição do subsistema social ou humano para a segurança dos sistemas; b) contribuição de características estruturais e de circunstâncias materiais e sociais do sistema, em especial, e respostas às pressões do ambiente para as origens da segurança e os riscos na situação de trabalho.

Marcos (2016) aborda a noção de acidente como fenômeno multicausal resultado das falhas de funcionamento de um sistema sociotécnico composto por dois subsistemas, a saber: **a) Técnico** (máquinas, equipamentos, produtos, ambiente etc.) e **b) Social** (trabalhador, organização do trabalho; relações hierárquicas, prescrições, etc.).

Almeida (1997) enfatiza que as abordagens sistêmicas atribuem importância especial à mudança no curso da atividade e, em particular, às mudanças que geram uma perturbação na forma de desenvolvimento habitual ou cotidiana daquela atividade, ou seja, o acidente é um sinal de ocorrência de uma falha, ou disfunção do sistema sociotécnico aberto. Por fim, o autor registra que a noção de multicausalidade inerente ao acidente assume uma forma de rede de múltiplos fatores em interação, a saber:

As instalações, equipamentos, ferramentas, matérias-primas, fontes de energia, etc. são os componentes técnicos escolhidos pelos proprietários e chefias de empreendimentos. Esses componentes sofrem influência (e influenciam) dos objetivos de produção, da situação de mercado – especialmente suas flutuações temporais – da legislação vigente, de relações sociais estabelecidas entre empregados, seus organismos de representação e empregadores e de relações entre empregadores e organismos sociais de defesa de direitos sociais e individuais (defesa do meio ambiente, dos consumidores, das crianças e adolescentes, etc.). (ALMEIDA, 1997, p. 71).

2.2.2 Investigação dos Acidentes de Trabalho

Zocchio (2002) define a atividade de investigação dos acidentes de trabalho como raciocínio indutivo que parte do fato consumado e retrocede às suas origens, ou suas causas mais remotas, portanto, a investigação de acidentes, bem como o controle do risco, é uma das atividades básicas na prevenção de acidentes. Além disso, o autor registra que a investigação é uma ferramenta que proporciona o aproveitamento das experiências dos acidentes e quase acidentes; nesse sentido, são grande fonte de informações para o aprimoramento das atividades preventivas, por fim, dentre as informações que podem ser coletadas nestas investigações destacam-se: dados pessoais do acidentado, lesão sofrida, parte do corpo afetada, agente da

lesão, local da ocorrência, função exercida, nível de treinamento, circunstâncias do acidente, etc. (ZOCCHIO, 2002).

Sobre as atividades investigativas, Sampaio Filho (2015) alerta para as diferentes óticas que podem influenciar a maneira como o evento indesejado é investigado, nesse sentido, a investigação pode adotar uma ótica inquisidora ou inquiridora, além disso, esse tipo de olhar utilizado nas investigações pode resultar na imputação de culpa ao ser humano ao invés de buscar o centro da gênese do evento, ou seja, a busca limita-se a uma visão superficial do sinistro (o olhar inquiridor cedeu ao olhar acusador). Sendo assim, conclui o autor, ao buscar a culpa do indivíduo são ignorados outros fatores de influência no evento como a estrutura ou organização do trabalho. Sobre o tema, Almeida (2006) ressalta que esse tipo de visão tradicional restrita e que se limita às causas diretas do acidente, estabelece uma forma correta de execução do trabalho prevista em normas e procedimentos legais, ou seja, os comportamentos desviantes devem ser punidos e os comportamentos que obedecem às regras premiadas (estratégia do chicote e da cenoura).

Esse tipo de comportamento adotado pelas empresas para proteger-se ao transferir a responsabilidade pelo evento indesejado, culpando as vítimas, livra os diretores e as próprias empresas da responsabilização ou processos judiciais pelos danos materiais e físicos dos trabalhadores. Nesse processo de culpabilização, os próprios profissionais de segurança contratados pelas empresas tornam-se reféns, pois, em geral, não possuem qualquer margem de ação para influenciar os sistemas de produção na adoção de medidas protetivas (JACKSON FILHO *et al.*, 2013).

Sobre as consequências advindas da adoção desta ótica inquisidora, Almeida (2006) destaca que quando a investigação busca apenas culpar os responsáveis imediatos, o processo tende a encerrar-se nas proximidades das consequências do evento, ou seja, analisa-se apenas o desfecho da situação. Desse modo, ressalta o autor, uma análise superficial a respeito de um acidente resulta, provavelmente, na atribuição de causa e responsabilidade ao erro do operador; por outro lado, quanto mais completa a análise ou a investigação, maior a probabilidade de identificação de outros fatores que extrapolam os limites da conclusão anterior.

Sampaio Filho (2015) registra que, sob uma ótica ampliada, a investigação do acidente de trabalho é percebida como resultado da interação de vários fatores, como as condições físicas, psicológicas e sociais, fatores estes associados à organização do trabalho. Dessa maneira, essa ótica inquiridora, ou questionadora, visa identificar os fatores de risco que geraram o acidentes, que podem e devem ser mitigados, contrapondo-se a uma visão simplista que associa o acidente a um evento fortuito e imprevisível. Logo, nesse processo investigativo ou

inquiridor, e que busca identificar a disfunção do sistema, é tomado como parâmetro o funcionamento do sistema sem a ocorrência do acidente e avança-se até a identificação das interações entre os componentes técnicos e sociais que se situam na gênese dessas mudanças (SAMPAIO FILHO, 2015).

Almeida (1997) registra ainda que quando os métodos de investigação dos acidentes adotam a ótica inquiridora é possível visualizar ou reconstruir as falhas técnicas, gerenciais, ou os riscos que deram causa ao acidente seja em que etapa ocorrerem. Dentre os métodos investigativos inquiridores Zocchio (2002) descreve a metodologia da árvore de causas, que permite uma investigação mais profunda buscando inclusive as causas indiretas que contribuíram para o sinistro a partir do levantamento de forma sequencial e precisa dos dados e fatos causais, presentes e que antecederam à ocorrência do acidente de trabalho, logo, o método visa ordenar o raciocínio do investigador e os passos a serem cumpridos no processo investigativo que a cada dado levantado ou questão esclarecida (“por quê”) é induzido a fazer novas perguntas que resultam no aprofundamento na investigação e identificação das causas do acidente de trabalho.

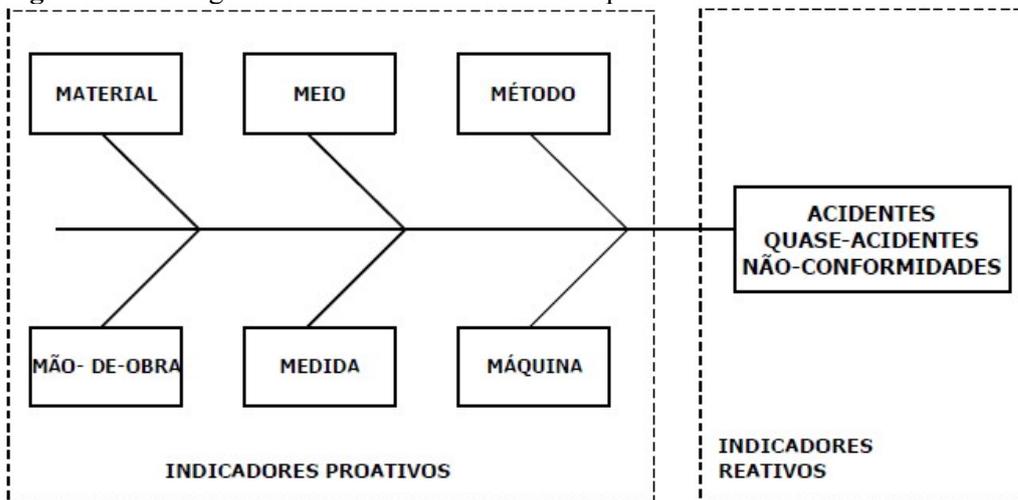
2.2.3 Controle Estatístico e Indicadores dos Acidentes

A utilização dos métodos estatísticos como ferramenta para a gestão da segurança do trabalho, segundo Mattos *et al.* (2012), tem sido cada vez mais ampliada, seja na fase de planejamento ou no controle das condições da segurança laboral. Nesse sentido, os autores ressaltam a relevância do emprego dos indicadores para o monitoramento da eficácia das intervenções realizadas visando à melhoria das condições de segurança nos diferentes locais e atividades.

Zocchio (2002) aponta que tal controle estatístico se faz necessário para subsidiar as atividades de segurança do trabalho, pois sua metodologia permite a organização e o estudo das informações levantadas nas conclusões das investigações dos acidentes, portanto as informações colhidas a partir dos acidentes e dos acidentados são vitais para o objetivo do controle estatístico. Além disso, o autor destaca que um processo de monitoramento bem elaborado a partir dos dados estatísticos proporciona um bom controle do desempenho em segurança em relação às ocorrências dos acidentes, quantificação dos fatores causadores dos sinistros, classificação da incidência dos acidentes por setor ou atividade laboral, assim como permite a divulgação de informações corretas sobre o comportamento das atividades preventivas.

O processo de monitoramento possibilita a avaliação dos resultados dos elementos do SGSST na fase de implementação, além disso, esse processo de mensuração permite subsidiar a tomada de decisão para ações corretivas e preventivas (BENITE, 2004). No que se refere aos indicadores de SST, o autor elenca a utilização dos indicadores proativos e reativos; logo, os indicadores proativos estão ligados às causas das ocorrências, enquanto que os reativos aos efeitos decorrentes. Chagas, Salim e Servo (2011) destacam a importância da conversão em indicadores dos fatores que contribuem para a ocorrência dos acidentes de trabalho, a saber: setor de atividade, tempo de experiência, número de horas de trabalho contínuo, duração da jornada, idade, formação educacional e profissional, etc.

Figura 3 - Abrangência dos indicadores reativos e proativos em SST



Fonte: BENITE, 2004.

Logo, dentro do processo de monitoramento, Cardella (2016) ressalta que o indicador simboliza a representação de uma determinada realidade, sendo assim, quando aplicado nos estudos sobre segurança, que enfatizam os riscos, o processo de monitoramento por meio de indicadores abrange: **a) Indicadores de perigo** (agressividade, capacidade agressiva, mobilidade e expansividade, exposição e frequência de demandas); **b) Indicadores da função segurança** (liderança, cultura organizacional, sistema de gestão e sistema operacional de controle de riscos e de emergência) e **c) Indicadores de risco** (ocorrências anormais, acidentes, danos e perdas). A relação de causalidade entre os fatores de risco e as suas manifestações pode ser determinística quando em sistemas mecânicos (um acontecimento produz o outro) e nos sistemas de elevado grau de complexidade há predominância de relações probabilísticas e de correlação (CARDELLA, 2016).

A OIT produz, desde 1969, o Anuário de Estatísticas do Trabalho que possui um capítulo relacionado aos acidentes de trabalho, portanto, o Anuário fornece estatísticas sobre

cada país que se referem a pessoas acidentadas, taxas de acidentes fatais e dias de trabalho perdidos com todas as informações segundo atividade econômica (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011). Dentre os indicadores recomendados pela OIT citam-se: **a) Taxa de frequência** - número de acidentes por milhão de horas-homem de exposição ao risco em determinado período; **b) Taxa de gravidade** – tempo computado por milhão de horas-homem de exposição ao risco, em determinado período (MATTOS *et al.*, 2012).

Além destes indicadores, Mattos *et al.* (2012) elencam outros indicadores que podem ser empregados: **a) Taxa de mortalidade** – número de óbitos por milhão de horas-homem de exposição ao risco ou por número de pessoas expostas, em determinado período; **b) Taxa de letalidade** – número de óbitos por número de acidentes ocorridos em determinado período; **c) anos potenciais perdidos (APP)** – soma das diferenças entre a idade limite para trabalhar e a idade do óbito do trabalhador.

Sobre a utilização dos indicadores de SST, Zocchio (2002) ressalta que, apesar da Taxa de Frequência mais usualmente utilizada ser composta de acidentes com afastamento do serviço, essa pode não ser uma taxa representativa, ou que expresse a realidade da situação de segurança da empresa, pois as vítimas de lesão incapacitantes são sempre em menor número do que os vitimados com lesões leves e que não precisam se afastar do local de trabalho. Por isso, conclui o autor, a empresa pode melhorar a atividade de monitoramento se registrar e criar indicadores para medir a taxa de frequência de acidentes sem lesão (danos materiais somente). Sobre a flexibilidade na criação de indicadores de SST, Li e Guldenmund (2018) ressaltam que, apesar dos indicadores tradicionalmente utilizados envolverem as taxas de acidentes, incidentes, lesões e outras perdas, para uma análise mais aprofundada do risco, outras variáveis podem ser empregadas para construir mais indicadores associados às práticas de gestão da segurança do trabalho para monitoramento e avaliação do desempenho em SST.

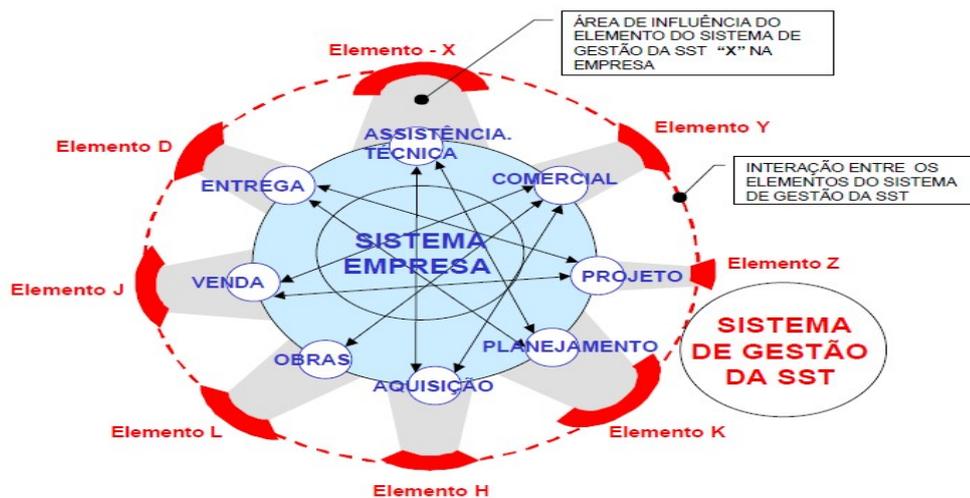
2.3 Sistemas de Gestão em Segurança do Trabalho

Cardella (2016) assim distingue os conceitos de Gestão e Sistemas de Gestão: enquanto o primeiro refere-se ao ato de coordenar esforços de pessoas para atingir os objetivos da organização, os Sistemas de Gestão abrangem um conjunto de instrumentos inter-relacionados, interatuantes e interdependentes através dos quais a organização realiza o planejamento, a operação e o controle das suas atividades. Além disso, o autor elenca os instrumentos que compõem um Sistema de Gestão, a saber: princípios, objetivos, estratégias, política,

diretrizes, sistemas organizacionais e operacionais, programas (projetos, metas e planos), atividades, métodos, normas e procedimentos.

A contínua divulgação de dados estatísticos sobre acidentes representa um aumento da preocupação com a redução dos acidentes, dessa maneira, para sobreviver no mercado, além da competitividade e do lucro, exige-se das organizações que cumpram padrões internacionais de qualidade, sustentabilidade ambiental e proteção à integridade física e à saúde dos trabalhadores (MATTOS *et al.*, 2012). Nesse sentido, Santos (2013) destaca que o modelo tradicional de proteção ao trabalhador que se limita a cumprir as Normas Regulamentadoras do MTE para reduzir acidentes não atende aos padrões internacionais, pois a abordagem a partir do Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho é mais completa que os programas tradicionais de segurança, já que permite maior complexidade e envolvimento nas diversas etapas de gestão, ao mesmo tempo em que proporciona a melhoria contínua.

Figura 4 - Sistema de Gestão de Segurança do Trabalho



Fonte: BENITE, 2004.

Apesar das limitações dos programas de segurança do trabalho (PPRA, PCMSO, PCMAT e PGR), Nunes (2014) aponta a necessidade de tais programas para a implementação dos SGST, pois através deles serão apresentados os riscos ocupacionais e as respectivas medidas de controle.

A busca pelo aperfeiçoamento contínuo da gestão de SST proporcionada pela implementação do SGST, além de aumentar o conhecimento em segurança dos trabalhadores, serve para sua motivação, pois aumenta a conscientização, o interesse e a disposição dos funcionários para um melhor desempenho em segurança, ou seja, o conjunto de políticas e práticas adotadas visa impactar positivamente as atitudes dos empregados e seu comportamento

em relação ao risco, assim como reduzir os atos inseguros na empresa (VINODUKMAR; BHASI, 2010).

Moreira e Rosa (2013) ressaltam que o SGST incorpora em seu escopo o atendimento à legislação vigente em termos de SST; além disso, outro benefício apontado pelos autores relaciona-se à identificação das falhas que podem ser utilizadas para a prática de ações corretivas e futuras implementações. Sendo assim, Li e Guldenmund (2018) registram a importância da adoção de uma política de SST como estratégia organizacional essencial para elaboração do SST, pois, embora o estabelecimento de uma política não garanta que a organização esteja livre de acidentes ou incidentes, ela serve para demonstrar a vontade e a atitude da organização para as atividades de segurança.

Por fim, definida a política de SST, Mattos *et al.* (2012) apontam a necessidade de a organização desenhar um sistema de gestão orientado para a gestão dos riscos e que obedeça às etapas de identificação dos perigos, avaliação e controle dos riscos. Portanto, concluem os autores, a implantação do SGST envolve todos os aspectos da gestão e toda a estrutura operacional, atravessando horizontalmente a organização, ou seja, envolve a disponibilização de recursos, atividades de planejamento, definição de responsabilidades e os procedimentos e processos organizacionais.

2.3.1 Sistema de Gestão em Segurança do Trabalho e o Ciclo PDCA

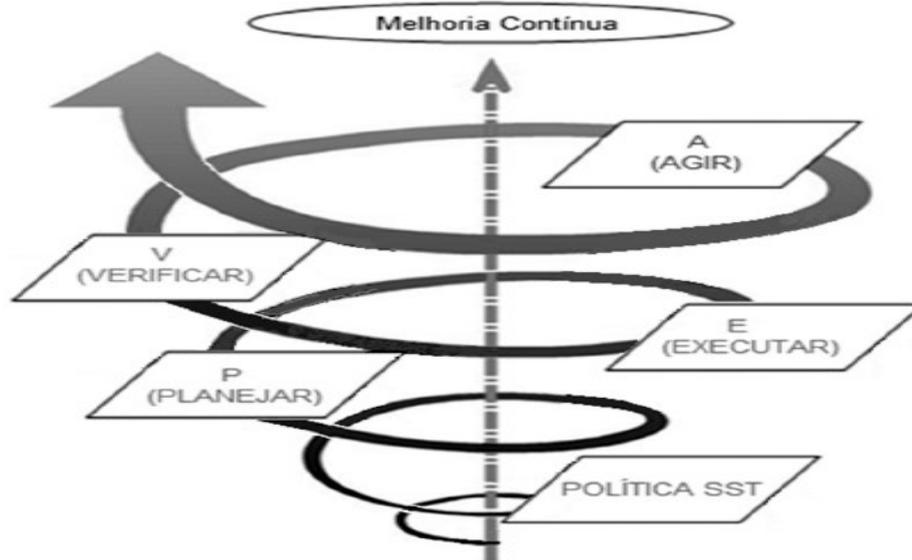
Para a efetivação do SGST, faz-se necessário o entendimento da lógica que conduz o planejamento das ações de SST, logo, o planejamento implica no estabelecimento de prioridades e metas que serão avaliadas no decorrer do tempo, ou seja, trata-se de um sistema dinâmico em que a atividade de monitoramento e adequação na execução do planejamento do controle de risco é primordial (NUNES, 2014). Para tal, conclui o autor, o sistema utiliza as fases do ciclo PDCA, um ciclo de gestão adotado por empresas que almejam a melhoria contínua em seus processos.

Segundo Li e Guldenmund (2018), o ciclo PDCA foi proposto por Deming na década de 1950 e tem sido utilizado como metodologia para implantação na maioria dos SGST. Mattos *et al.* (2012) ressaltam que as atividades básicas que a organização deve considerar na implementação do SGST (planejamento, implementação e operação, a verificação e ações corretivas) são definidas a partir das quatro etapas do ciclo, a saber:

- a) PLAN (**Planejar**) – Estabelecer os objetivos e processos necessários para atingir os resultados de acordo com a política de SST da organização;
- b) DO (**Fazer**) – implementar os processos;

- c) CHECK (**Verificar**) – monitorar e medir os processos em relação à política e aos objetivos de SST, aos requisitos legais e outros, e relatar os resultados;
 d) ACT (**Agir**) – executar ações para melhorar continuamente o desempenho em SST. (MATTOS *et al.*, 2012, p. 81).

Figura 5 - Ciclo PDCA e o SGST



Fonte: NUNES, 2014.

2.3.2 Histórico dos Sistemas de Gestão de Segurança do Trabalho

Os estudos que antecederam o surgimento dos Sistemas de Gestão da Segurança do Trabalho, segundo Li e Guldenmund (2018), foram iniciados na década de 1960, quando foram desenvolvidos os estudos sobre riscos, que desempenham um papel importante no SGST. Além disso, os autores elencam a criação de várias organizações especializadas no estudo e na padronização de normas sobre SST na década de 1970: **a) OSHA** (Occupational Safety and Health Administration) nos EUA, em 1970; **b) HSE** (Health and Safety Executive) no Reino Unido, em 1974, e **c) WSO** (World Safety Organization), em 1975.

Esses organismos, através da publicação de leis, regulamentos e informações sobre acidentes e incidentes, propiciaram a orientação de forma contínua de vários profissionais de segurança, fatos que convergiram num movimento de padronização durante 1970 a 1990, seja através de uma padronização ou diretrizes gerais ou direcionada a setores específicos: **a) Geral** – ISO, OIT, HSE; **b) específicos** – aviação civil/Icao, energia nuclear/laea, química/IchemE, óleo e gás/IOGP, petróleo/SPE e aeronáutica e viagens espaciais/Nasa (LI; GULDENMUND, 2018).

Esse desenvolvimento das regulamentações e legislação sobre SST assume, na década de 1990, a exigência de uma gestão sistemática dos riscos laborais. Para tanto, colaboraram a grande aceitação dos Sistemas de Gestão de Qualidade (ISO 9001) e de Gestão Ambiental ISO 14001 (MATTOS *et al.*, 2012). Os autores registram ainda que o primeiro modelo de sistema de gestão de SST difundido no Brasil foi a BS 8800/1996; em suma, tratava-se de guia de diretrizes que orientava a estrutura dos sistemas (“o que fazer”), mas não era aplicável para efeito de certificação, logo, a BS 8800 foi substituída pelas organizações com a edição da OHSAS 18001/1999, que, na qualidade de especificação (“como fazer”), permitia, de forma mais objetiva e uniforme, uma avaliação de conformidade pelos organismos certificadores.

Além dos SGST citados, em 2001, a OIT lança o Guia ILO-OSH, que trata de diretrizes voluntárias sobre SGST, refletindo os valores e instrumentos da OIT relevantes para a segurança e a saúde dos trabalhadores. Assim, as diretrizes estabelecidas no guia buscam fornecer ferramentas práticas para que organizações e instituições competentes possam melhorar seu desempenho em SST (OIT, 2001).

Tanto na norma OHSAS 18001/BSI quanto no guia ILO-OSH/OIT não são definidos padrões de desempenho ou como deve ser desenvolvido cada elemento do SGST; logo, são apresentados requisitos básicos a serem cumpridos, sem estabelecer como alcançá-los ou quais os resultados mínimos a serem obtidos (BENITE, 2004). O autor afirma ainda que fica a critério da empresa desenvolver os elementos dos Sistemas de Gestão da Segurança do Trabalho para atender a tais requisitos e garantir a devida adequação ao contexto da organização adotante para o melhor desempenho possível do sistema.

Quadro 4 - Modelos normativos para Gestão da Segurança do Trabalho

Organização	Aplicação	Nome/ano	Foco
ISO	Geral	ISO 45001/2018	SGST
		ISO 9000/1987, 2008, 2015	SGQ
		ISO 14001/ 1992, 1995, 1996, 2004, 2015	SGA
		ISO 31000/2009	Gestão de riscos
BSI (British Standards Institution)	Geral	BS 5750/1979	SGQ
		BS 7750/1994	Especificação SGA
		BS 8800/1996, 2004	SGST
		BS OHSAS 18001/2007	SGST
OSHA (EUA)	Geral	PART1910 STANDARDS-29 C-FR/2001	Normas de SST

Fonte: Adaptado de LI; GULDENMUND, 2018.

2.3.3 O Guia British Standard - 8800

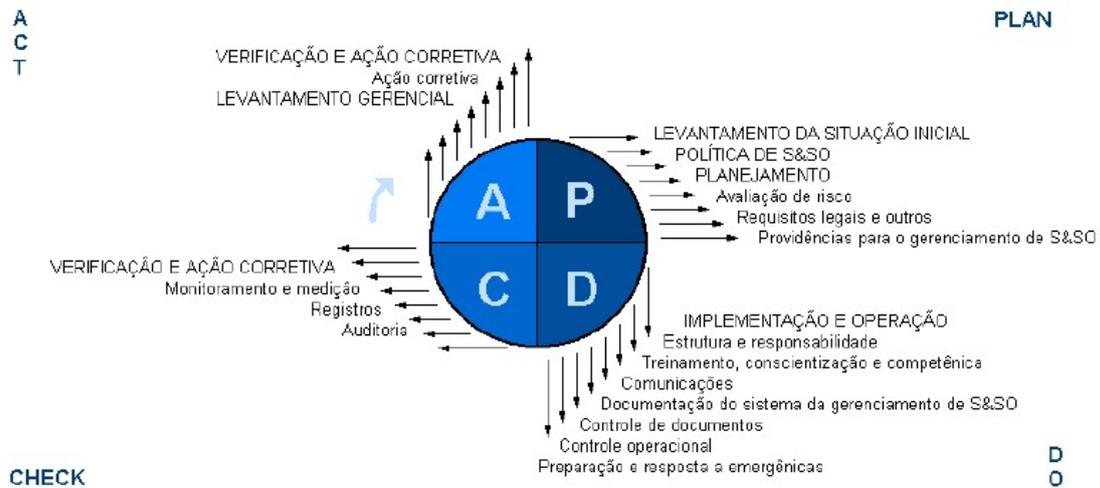
A BS (British Standard) 8800 (BSI, 1996) é um guia que fornece orientações para gestão da SST de forma integrada à gestão do negócio, logo, o guia britânico, publicado em 1996, busca melhorar a eficácia da gestão de SST a partir de práticas definidas no guia e que têm por base os princípios gerais da boa gerência, similares às práticas de excelência da qualidade e dos negócios (MATTOS *et al.*, 2012). Neste sentido, a BS 8800 é composta dos seguintes itens: a) objetivos; b) referências informativas; c) definições; d) elementos do SGST (introdução, política de SST, planejamento, Implementação e operação, verificação e ação corretiva, análise crítica); e) anexos (MATTOS *et al.*, 2012).

Quadro 5 - Requisitos da Norma BS 8800

4.0.1	Generalidades
4.0.2	Levantamento da situação inicial
4.1	Política de SSO (Segurança e Saúde Ocupacional)
4.2.1	Generalidades do Planejamento
4.2.2	Avaliação de Risco
4.2.3	Requisitos legais e outros
4.2.4	Providências para a gestão da SSO
4.3.1	Estrutura e Responsabilidade
4.3.2	Treinamento, conscientização e competência
4.3.3	Comunicações
4.3.4	Documentação do sistema de gestão da SSO
4.3.5	Controle de documentos
4.3.6	Controle operacional
4.3.7	Preparação e resposta a emergências
4.4.1	Monitoramento e medição
4.4.2	Ação corretiva
4.4.3	Registros
4.4.4	Auditoria
4.5	Levantamento gerencial

Fonte: BENITE, 2004.

Segundo Benite (2004), a norma BS 8800 (BSI, 1996) apresenta similaridade de requisitos e princípios de qualidade agregados ao seu conteúdo em virtude do aproveitamento da experiência dos Sistemas de Gestão da Qualidade (ISO 9000) e Sistemas de Gestão Ambiental (ISO 14000), entretanto, diferente dos sistemas citados, a BS 8800 não permite que as empresas obtenham certificação por meio de auditorias de organismos certificadores, pois trata-se apenas de um conjunto de orientações e recomendações.

Figura 6 - Ciclo PDCA aplicado ao Sistema BS 8800

Fonte: QUELHAS; ALVES; FILARDO, 2004.

2.3.4 O Guia International Labour Organization

O Guia ILO-OSH (International Labour Organization - Occupational Safety and Health) estabelece diretrizes a serem aplicadas em dois níveis (nacional e organizacional). No primeiro nível, é prevista uma estrutura nacional para os Sistemas de gestão da Segurança e Saúde no Trabalho através de leis e regulamentos nacionais (abrange uma política nacional, diretrizes nacionais e específicas); por outro lado, no nível organizacional, as diretrizes estimulam a integração dos elementos do SGST à gestão das organizações como um componente da política e dos mecanismos de gestão, portanto, organizações, proprietários, corpo administrativo, trabalhadores e representantes são motivados a aplicar os princípios e métodos de gestão para melhorar continuamente o desempenho em SST (OIT, 2001).

As diretrizes estabelecidas pela OIT são um instrumento prático para as organizações, pois suas recomendações não possuem caráter obrigatório, nem pretendem substituir as legislações nacionais nem as normas aceitas; além disso, sua aplicação não exige certificação (FUNDACENTRO, 2005). Em conclusão, Marcos (2016) destaca que os requisitos do modelo de Sistema de gestão ILO-OSH diferenciam-se pelos requisitos de participação dos trabalhadores e da contratação de prestadores de serviço. Dessa maneira, a necessidade de participação relaciona-se à necessidade de engajamento e adesão dos trabalhadores para a efetivação do sistema, sem os quais o sistema fracassa. Quanto à terceirização, a sua inclusão deve-se ao impacto negativo para área de SST da terceirização e das diferentes formas de vínculo de trabalho (MARCOS, 2016).

Quadro 6 - Requisitos Guia ILO-OSH

1. Política <ul style="list-style-type: none"> • Política de SST; • Participação dos trabalhadores; • Medidas de prevenção e controle; • Gestão de mudanças; • Prevenção, preparação e atendimento a situações de emergências; • Aquisições de bens e serviços; • Contratação. 	
2. Organização <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidade e obrigação de prestar contas; • Competência e capacitação; • Documentação; • Comunicação. 	4. Avaliação <ul style="list-style-type: none"> • Monitoramento e medição de desempenho; • Investigação de lesões, degradação da saúde, doenças e incidentes relacionados ao trabalho; • Auditoria; • Análise realizada pela administração.
3. Planejamento e comunicação <ul style="list-style-type: none"> • Análise inicial; • Planejamento, desenvolvimento e implementação do sistema; • Objetivos em matéria de SST; • Prevenção de perigos. 	5. Ações para melhorias <ul style="list-style-type: none"> • Ação preventiva e corretiva; • Melhoria contínua.

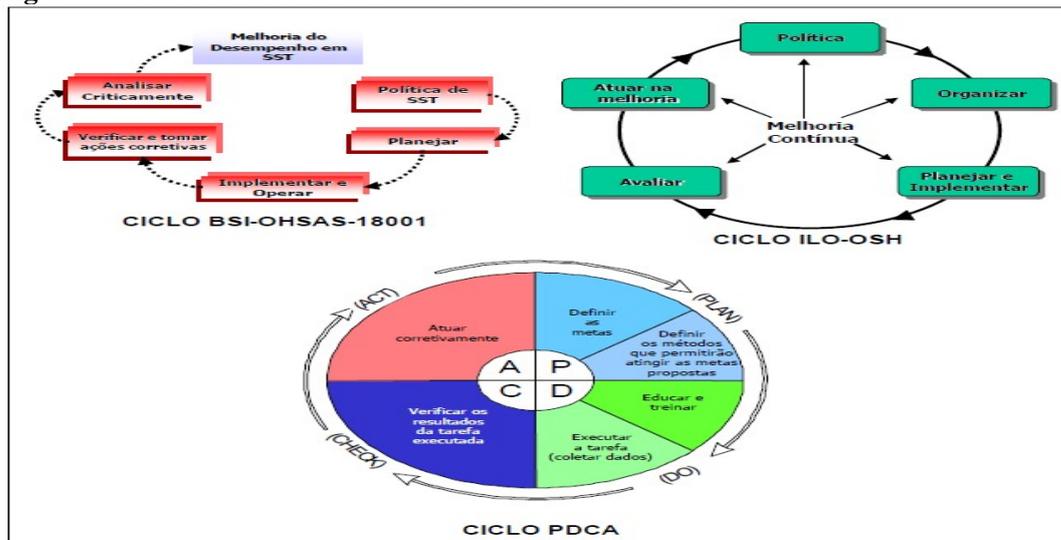
Fonte: MARCOS, 2016.

2.3.5 O Guia British Standards Institution 18001

Moreira e Rosa (2013), ao abordarem os benefícios da implantação de um sistema de gestão, elencam a necessidade crescente do mercado para qualificação e certificação dos produtos tanto no nível nacional como internacional. Portanto, segundo os autores, a criação da OHSAS 18001 relaciona-se ao atendimento da legislação vigente em segurança e saúde no trabalho, ou seja, trata-se de definir normas padronizadas para avaliação e certificação dos SGST e que podem ser atualizadas.

Mattos *et al.* (2012) registram que os modelos normativos para gestão de SST foram introduzidos no Brasil a partir da difusão do guia BS 8800/1996, que definia um conjunto de diretrizes, porém não produzia qualquer tipo de certificação, portanto, apesar do guia BS 8800 definir o que fazer, não estabelecia como fazer, logo, o modelo foi sendo substituído, a partir da edição do OHSAS 18001/1999 (e a respectiva norma de apoio OHSAS 18002), que na qualidade de especificação, orientando como fazer, permitia uma avaliação de conformidade pelos organismos de certificação, em virtude da sua objetividade e uniformidade. Logo, a OHSAS 18001 elenca os requisitos para um SGST ao mesmo tempo que permite à organização que o adota desenvolver e implementar da sua política de SST, considerando a legislação vigente e as informações sobre os riscos (MATTOS *et al.*, 2012).

Figura 7 - Ciclo PDCA e os sistemas OHSAS 18001e ILO-OSH



Fonte: BENITE, 2004.

Com a atualização da OHSAS 18001, em 2007, alcançando sua 2ª edição, vários aprimoramentos foram realizados e levaram a norma a uma maior convergência com a norma de gestão ambiental ISO 14001/2004; além disso, outro aspecto importante da revisão foi a inclusão da exigência de gestão dos incidentes de trabalho, o que aumentou o enfoque preventivo da OHSAS (MATTOS *et al.*, 2012). Apesar dos aprimoramentos, Hasle e Zwetsloot (2011) apontam a necessidade de maior garantia de participação dos trabalhadores na execução do SGST, em outras palavras, as decisões quanto à implementação do sistema não podem ficar restritas aos gestores; os trabalhadores, além de fornecedores de informação para o SGST, devem ser ouvidos nas tomadas de decisões.

Por fim, Vinodukmar e Bhasi (2011) apontam que a especificação OHSAS é aplicável a qualquer organização que deseje: a) estabelecer um SGST para gestão dos riscos laborais para proteção de todos os trabalhadores expostos a riscos ocupacionais de saúde e segurança associados às suas atividades; b) assegurar-se da conformidade do SGST com a política de SST; c) demonstrar tal conformidade a terceiros; d) implementar e promover a melhoria contínua do SGST.

Quadro 7 - Ciclo PDCA e Requisitos OHSAS 18001

PDCA	Requisitos OHSAS 18001/2007
PLANEJAR	<p>Política de SST A alta direção deve aprovar uma política de SST, estabelecendo de forma clara as suas intenções em relação à segurança da saúde no trabalho. A política deve incluir comprometimento com a prevenção de lesões e doenças, a melhoria contínua da gestão e desempenho da SST, o atendimento aos requisitos legais aplicáveis e outros requisitos subscritos pela organização que se relacionem a seus perigos de SST. A política deve ser comunicada a todas as pessoas que trabalham sob o controle da organização, com o intuito de que tenham ciência de suas obrigações individuais em relação à SST.</p>
	<p>Identificação de perigos, avaliação de riscos e determinação de controles Os procedimentos para a identificação de perigos e para a avaliação de risco devem considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) as atividades de rotina e não rotineiras de todas as pessoas que tenham acesso aos locais de trabalho; b) a identificação de perigos originados fora dos locais de trabalho; c) a infraestrutura, equipamentos e materiais no local de trabalho. d) as mudanças na organização, em suas atividades ou materiais; e) as modificações no sistema de gestão da SST; f) qualquer obrigação legal aplicável relacionada à avaliação de riscos e implementação dos controles necessários; g) a disposição das áreas de trabalho, processos, instalações, máquinas e equipamentos, procedimentos operacionais e organização do trabalho. <p>A metodologia da organização para a identificação de perigos e avaliação de risco deve fornecer subsídios para a identificação de perigos e para a identificação, priorização e documentação dos riscos, bem como para a aplicação dos controles, conforme apropriado. A organização deve assegurar que os resultados dessas avaliações sejam levados em consideração quando da determinação dos controles. A organização deve documentar e manter atualizados os resultados da identificação de perigos, avaliação de riscos e dos controles determinados.</p> <p>Requisitos legais e outros requisitos A organização deve identificar os requisitos legais aplicáveis e outros eventualmente subscritos, relacionados com a SST. Estes requisitos devem ser levados em consideração no estabelecimento, implementação e manutenção do seu sistema de gestão de SST. A organização deve comunicar as informações sobre estes requisitos legais às pessoas que trabalham sob seu controle e às outras partes interessadas pertinentes.</p> <p>Objetivos e programas A organização deve implementar objetivos de SST documentados, nas funções e níveis pertinentes da organização. Os objetivos devem ser mensuráveis, sempre que possível, e consistentes com a política de SST. A organização deve implementar programas para atingir seus objetivos. Estes devem incluir a atribuição de responsabilidade, os meios e o prazo para os objetivos serem atingidos.</p>
	PLANEJAMENTO

FAZER	IMPLEMENTAÇÃO	<p>Recursos, atribuições, responsabilidades, obrigação e autoridade A alta direção deve assumir a responsabilidade final pela SST e pelo seu sistema de gestão. Ela deve garantir os recursos essenciais para a sua implementação. A alta direção deve definir as funções, alocar responsabilidades e delegar autoridades, a fim de facilitar a gestão eficaz da SST. O representante da alta direção deve assegurar que o sistema de gestão de SST esteja em conformidade com a OHSAS 18001/2007 e assegurar que os relatórios sobre o desempenho do SGSST, após uma análise crítica da direção, sejam utilizados como base para a melhoria do SGSST.</p> <p>Qualificação, treinamento e conscientização A organização deve identificar as necessidades de treinamento associadas aos seus riscos de SST e ao seu SGST. Ela deve fornecer treinamento para atender essas necessidades, avaliando a eficácia do mesmo. Os procedimentos de treinamento devem levar em consideração os vários níveis de responsabilidades, qualificação, instrução e os diferentes tipos de riscos.</p> <p>Comunicação, participação e consulta A organização deve estabelecer procedimentos para a comunicação interna entre os vários níveis e também com terceirizados e outros visitantes no local de trabalho, além do tratamento das solicitações oriundas de partes interessadas externas. A organização deve estabelecer procedimentos para a participação dos trabalhadores através do seu envolvimento no desenvolvimento e análise crítica das políticas e objetivos e de SSO.</p> <p>Documentação A documentação do SGST deve conter a política e os objetivos, o escopo do sistema, a descrição dos principais elementos do sistema e sua interação e referência com documentos associados. Além disso, os documentos devem incluir registros exigidos pela Norma OHSAS e/ou os determinados pela organização como sendo necessários.</p> <p>Controle dos documentos A organização deve estabelecer procedimentos para controlar todos os documentos de SST. Deve ser realizada periodicamente uma análise crítica dos mesmos, a fim de proceder a uma atualização e revalidação quando for necessário. Além disso, a organização deve garantir que os documentos validados estejam disponíveis nos locais onde serão utilizados.</p> <p>Controle operacional A organização deve identificar as operações e atividades que estão associadas aos perigos identificados, onde a implementação de controles seja necessária para gerenciar os riscos de SST. Devem ser implementados e mantidos critérios operacionais, controles e procedimentos.</p> <p>Preparação e resposta a emergências A organização deve implementar procedimentos para a identificação de potenciais situações de emergência e garantir a sua pronta resposta. A organização deve periodicamente analisar criticamente e, quando necessário, revisar seus procedimentos de preparação e resposta a emergências, em particular após o teste periódico e após a ocorrência deste tipo de situação.</p>
--------------	----------------------	--

VERIFICAR	VERIFICAÇÃO	<p>Monitoramento e medição de desempenho A organização deve estabelecer procedimentos para monitorar e medir regularmente o desempenho da SST. Esses procedimentos devem monitorar o grau de atendimento aos objetivos de SST da organização. Os procedimentos devem fornecer indicadores reativos de desempenho que monitorem doenças ocupacionais, incidentes (incluindo acidentes, quase acidentes etc.) e outras evidências históricas de deficiências no desempenho da SST. Deve existir registro de dados e resultados do monitoramento e medição, suficientes para facilitar a subseqüente análise de ações corretivas e ações preventivas.</p> <p>Avaliação do atendimento aos requisitos legais e outros requisitos A organização deve implementar procedimentos para avaliar periodicamente o atendimento aos requisitos legais aplicáveis e manter registros dos resultados das avaliações periódicas.</p> <p>Investigação de incidentes, não conformidades e ação corretiva e preventiva A organização deve estabelecer procedimentos para registrar, investigar e analisar incidentes e os resultados das investigações de incidentes devem ser documentados e mantidos. A organização deve implementar procedimentos para tratar as não conformidades reais e potenciais e para executar ações corretivas e preventivas. Qualquer ação corretiva ou preventiva destinada a eliminar as causas das não conformidades reais ou potenciais deve ser adequada à magnitude dos problemas e proporcional aos riscos para a SST encontrados.</p> <p>Controle de Registros A organização deve estabelecer e manter registros, conforme necessário, para demonstrar a conformidade com os requisitos do seu sistema de gestão da SST e com a OHSAS 18001, bem como os resultados obtidos.</p> <p>Auditoria Interna A organização deve assegurar que as auditorias internas do SGST sejam realizadas em intervalos planejados, a fim de determinar a conformidade do SGST com o que foi planejado, incluindo os requisitos da Norma OSHAS. Os procedimentos de auditoria devem considerar as responsabilidades, competências e os requisitos para o planejamento e realização das mesmas. Estes procedimentos devem relatar os resultados e realizar a manutenção dos registros.</p>
AGIR	ANÁLISE CRÍTICA	<p>Análise crítica pela alta administração A alta administração deve rever o SGST da organização, em intervalos planejados, para assegurar sua contínua adequação, pertinência e eficácia. Estas revisões devem incluir a avaliação de oportunidades de melhoria e a necessidade de alterações no SGST, incluindo a política de SST e os seus objetivos. Os registros das revisões realizadas pela alta administração devem ser mantidos. A análise crítica realizada pela direção deve ser coerente com o comportamento da organização com a melhoria contínua e deve incluir quaisquer decisões e ações relacionadas a possíveis mudanças no desempenho, nos recursos, nos objetivos e na política de SST.</p>

Fonte: MATTOS *et al.*, 2012.

2.3.6 International Organization for Standardization 45001

Em resposta à demanda por maior participação dos trabalhadores no SGST, é lançado pela International Organization for Standardization (ISO) um novo SGST, o ISO 45001 (ABNT, 2018), que aborda entre seus requisitos tanto o contexto organizacional quanto o requisito de participação dos trabalhadores. Nesse sentido, o ISO 45001 reconhece a necessidade da consulta e participação dos trabalhadores para a implementação do SGST (REZENDE; VALLE; COELHO, 2018).

Quadro 8 - Requisitos do ISO 45001

REQUISITOS ISO 45001	1) Contexto da organização 1.1) Compreensão da organização e seu contexto 1.2) Compreensão das necessidades e expectativas dos trabalhadores e outras partes interessadas 1.3) Determinação do escopo do sistema de gestão de SSO 1.4) Sistema de Gestão do SSO
	2) Liderança e participação dos trabalhadores 2.1) Liderança e comprometimento 2.2) Política de SSO 2.3) Funções, responsabilidades e autoridades organizacionais 2.4) Consulta e participação de trabalhadores
	3) Planejamento 3.1) Ações para abordar riscos e oportunidades 3.1.1) Identificação de perigo e avaliação de riscos e oportunidades 3.1.2) Determinação dos requisitos legais e outros requisitos 3.1.3) Plano de Ação 3.2) Objetivos de SSO e planejamento para alcançá-los 3.2.1) Objetivos de SSO 3.2.2) Planejamento para atingir os objetivos de SSO
	4) Suporte 4.1) Recursos 4.2) Competência 4.3) Conscientização 4.4) Comunicação 4.4.1) Comunicação interna 4.4.2) Comunicação externa 4.5) Informação documentada 4.5.1) Criação e atualização 4.5.2) Controle de informação documentada
	5) Operação 5.1) Planejamento e controle operacional 5.1.1) Eliminar perigos e reduzir riscos de SSO 5.1.2) Gestão da mudança 5.1.3) Aquisição 5.2) Preparação e resposta de emergência

<p>6) Avaliação de Desempenho 6.1) Monitoramento, medição, análise e avaliação de desempenho 6.1.1) Avaliação de Conformidade 6.2) Auditoria Interna 6.2.1) Programa de Auditoria interna 6.3) Análise crítica pela direção</p>
<p>7) Melhoria 7.1) Incidente, não conformidade e ação corretiva 7.2) Melhoria contínua</p>

Fonte: ABNT, 2018.

2.3.7 Fatores de Sucesso na Implementação do SGST

Vinodukmar e Bhasi (2011), ao compararem empresas que adotaram o OHSAS 18001 e outras não adotantes, destacam os resultados apontados a partir do comportamento e das práticas de gestão da segurança (compromisso das lideranças, treinamento de segurança, envolvimento dos trabalhadores, comunicação e *feedback*, regras e procedimentos de segurança e políticas de promoção da segurança) na percepção dos funcionários de empresas que possuem a certificação OHSAS, desse modo, os resultados revelam que tais empresas possuem níveis mais altos para as variáveis mensuradas que empresas não certificadas.

Apesar da decisão estratégica e operacional que envolve a implementação de um SGST, existem outras variáveis que estão relacionadas ao sucesso do SGST, logo, devem ser considerados nesse processo o engajamento e o compromisso no papel da liderança da organização e a participação em todos os níveis (ABNT, 2018). Portanto, Wachter e Yorio (2014) destacam que, apesar das práticas do SGST representarem um primeiro passo necessário na prevenção de acidentes, cuja implantação relaciona-se com a redução de incidentes, a melhoria no desempenho em segurança na organização depende do engajamento dos trabalhadores; logo, a participação deles é vital para a efetividade do SGST (fator comportamental).

Wachter e Yorio (2014) alertam ainda para a centralidade do fator humano presente no SGST em virtude da possibilidade de ocorrências não previsíveis e que tais sistemas não são capazes de controlar, pois a adaptação a situações de mudança ou incerteza leva algum tempo. Portanto, concluem os autores, a motivação dos funcionários através do seu envolvimento nas questões relacionadas à segurança do trabalho pode reduzir a probabilidade de ocorrência de comportamentos inseguros, dessa maneira, essa conscientização abrange o conhecimento dos riscos laborais e das possíveis fragilidades do SGST.

Os mecanismos de incentivo à participação nas questões relacionadas à segurança laboral, segundo French *et al.* (2008), devem permitir a participação ativa dos funcionários.

Para tanto, as abordagens que buscam culpar e punir não são compatíveis com um sistema proativo para a segurança, sendo assim, uma postura proativa e que permita a participação voluntária dos empregados deve propiciar canais para que os mesmos falem abertamente sobre os riscos laborais e os comportamentos de risco. Os autores citam ainda que o reconhecimento positivo, ou recompensa, propicia a frequência do comportamento seguro porque uma atitude positiva em relação à segurança é desenvolvida; para tal, considera-se como pressuposto que o comportamento individual é influenciado pelos pares, ou seja, a cultura organizacional influencia na geração de comportamentos seguros (FRENCH *et al.*, 2008).

Em conclusão, Mohammadfam *et al.* (2017) reafirmam o papel das lideranças e o seu compromisso com a política de SST é de extrema influência no desempenho de SST na organização, ou seja, para alcançar seus objetivos, os gestores devem ter um compromisso com a segurança a ponto de priorizá-la sobre a produtividade. Nesse sentido, os autores argumentam ainda que esse compromisso depende da disponibilidade de recursos e apoio adequado para as ações e programas desenvolvidos, pois uma das atividades essenciais para a redução de atos inseguros e para o comportamento de segurança é a formação e o treinamento adequado dos trabalhadores em SST, munindo os empregados de conhecimento e habilidades para a realização das tarefas ao mesmo tempo em que os informa dos riscos potenciais do trabalho.

3 METODOLOGIA

A pesquisa pode ser classificada sob vários aspectos. Quanto à finalidade, é aplicada, pois visa adquirir conhecimento para solucionar um problema específico (LAKATOS; MARCONI, 2017); quanto aos objetivos da pesquisa, ela pode ser classificada como exploratória, pois, conforme Zikmund *apud* Oliveira (2011), os estudos exploratórios visam diagnosticar situações e explorar alternativas quando na fase inicial de um processo de pesquisa mais amplo em que se procura esclarecer e definir a natureza de um problema. Por fim, o estudo caracteriza-se também pela sua transversalidade, ou seja, trata-se de estudo seccional ou *survey*, pois esse tipo de estudo observacional focaliza a busca por características da população a partir dos indivíduos que a compõem (amostras representativas e aleatórias) (ESTRELA, 2018).

Quanto à escolha da abordagem metodológica, conforme Martins e Theóphilo (2016), adotou-se uma abordagem mista (quanti-quali), pois a utilização de ambas permite ao pesquisador uma maior flexibilidade para dar ênfase à escolha de uma ou outra, a depender do objeto de estudo (características e natureza do tema sob investigação). No aspecto quantitativo, será utilizada a estatística descritiva para análise do comportamento de variáveis previstas num conjunto de dados numéricos, seja na elaboração de gráficos, tabelas e cálculo de medidas, em suma, a mensuração de variáveis utilizando a estatística justifica-se como instrumento para a coleta, classificação, organização, análise e interpretação dos dados numéricos (MARTINS; THEÓPHILO, 2016).

A abordagem qualitativa, por sua vez, conforme Lakatos e Marconi (2017), não utiliza dos instrumentos estatísticos, pois enfatiza a análise dos aspectos mais profundos e complexos do comportamento humano. Desse modo, abrange o detalhamento das investigações, hábitos, atitudes e tendências de comportamento; em outras palavras, ao invés da mensuração, enfatiza as descrições, compreensões e interpretações dos fatos. Logo, o pesquisador utiliza diversos ângulos ou pontos de vista para melhor compreender a dinâmica dos elementos que interagem com o objeto pesquisado (MARTINS; THEÓPHILO, 2016).

Antoniali, Nascimento e Teixeira (2012) destacam que, nas pesquisas em administração, o uso dos métodos quantitativos era prevalente, entretanto, recentemente, há um grande crescimento na utilização de métodos qualitativos, pois permitem uma abordagem mais interpretativa dos fenômenos sociais no âmbito da Administração. O emprego de abordagens mistas é destacado por Minayo (2006), pois combina a utilização de recursos diferen-

ciados de coleta de dados e permite uma observação da realidade a partir de diferentes ângulos, ou seja, um diálogo inter ou transdisciplinar necessário ao abordar problemas sociais.

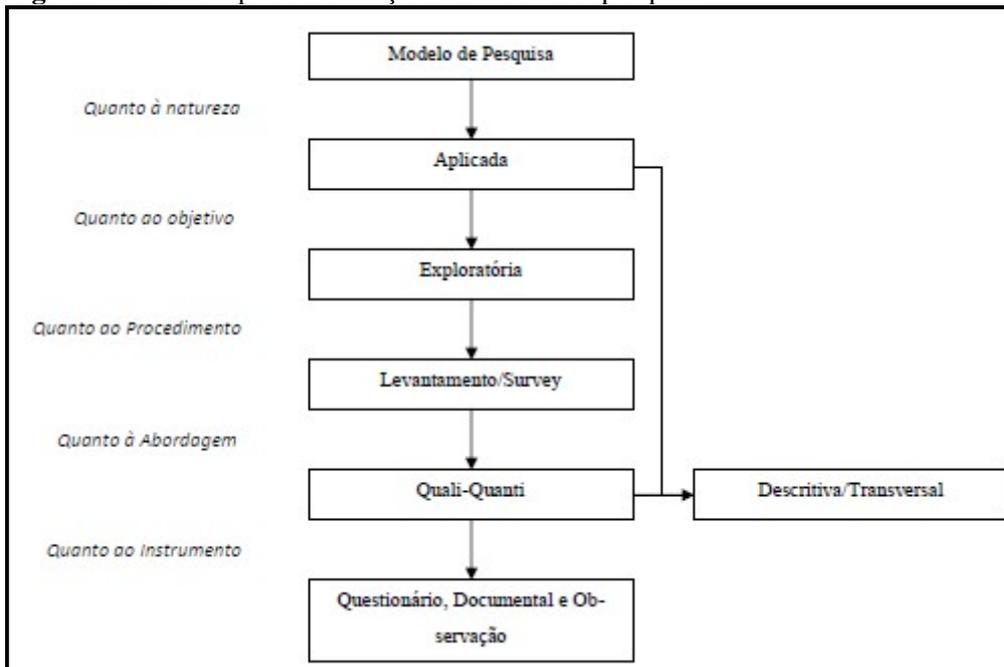
3.1 Técnica de coleta e dados

Os instrumentos utilizados na pesquisa serão:

Pesquisa documental – A pesquisa documental utiliza-se, por exemplo, de cartas, memorandos, correspondências de outros tipos, avisos, agendas, propostas, relatórios, estudos, avaliações, portanto, apesar da semelhança com a pesquisa bibliográfica, diferencia-se pelo emprego de fontes primárias, ou seja, material que não foi editado (MARTINS; THEÓPHILO, 2016). Dessa maneira, prosseguem os autores, a pesquisa documental pode ser utilizada como fonte única ou auxiliar, subsidiando uma melhor interpretação dos achados e também corroborando evidências coletadas por outros instrumentos e fontes, portanto, permite uma maior credibilidade dos resultados auferidos, ou seja, a pesquisa sistemática de documentos relevantes é um instrumento importante para um planejamento de coleta de informações ou dados.

Questionário – Trata-se de instrumento de coleta de dados que engloba um conjunto de perguntas previamente elaboradas e que devem ser respondidas por escrito e devolvidas ao pesquisador, além disso, a vantagem da aplicação do questionário permite uma maior economia dos custos da pesquisa, menor tempo, alcance maior de participantes e o menor risco de interferência na resposta dos pesquisados (LAKATOS; MARCONI, 2017).

Observação – uma técnica de coleta de dados que permite a interação entre investigador e os grupos sociais sob análise, logo, busca explorar e descrever aspectos da vida social, fenômenos e ambientes para coletar modos de vida sistemáticos diretamente do contexto ou situação específica do grupo, ou seja, observar os detalhes dos sucessos, eventos e interações (LAKATOS; MARCONI, 2017). Nesse sentido, conforme classificação dos autores, adota-se na pesquisa a observação natural em que o observador pertence à mesma comunidade ou grupo investigado.

Figura 12 - Passos para a definição do modelo de pesquisa

Fonte: Elaborada pelo autor, 2019.

3.2 Unidade de análise e observação

A pesquisa foi desenvolvida na Polícia Militar do Estado de Alagoas (PMAL). Como unidade de análise para realização do diagnóstico organizacional quanto às questões de segurança do trabalho, foram observados: a) pesquisa documental (estrutura administrativa e organizacional); b) questionário realizado com uma amostra de policiais militares alagoanos; c) dados sobre os locais de trabalho (inspeções de segurança) e d) dados relativos aos acidentes de trabalho e sua trajetória na PMAL.

3.3 Roteiro Metodológico

A pesquisa será dividida em dois grandes eixos, onde cada um tem etapas específicas sequenciais e ao mesmo tempo complementares. O primeiro eixo refere-se ao diagnóstico organizacional que será decomposto em etapas. Este eixo foi organizado em três etapas: a) as duas primeiras etapas adotam a metodologia qualitativa, buscando identificar os aspectos da cultura organizacional e de práticas de segurança do trabalho da corporação; b) a última etapa utiliza os métodos estatísticos (abordagem quantitativa) para levantamento e análise dos acidentes de trabalho.

Eixo 1 – Descrição do Contexto Organizacional

1ª ETAPA – Análise da estrutura administrativa e organizacional da PMAL

A análise envolve tanto aspectos organizacionais da corporação quanto regulamentos e procedimentos relacionados aos acidentes. O primeiro requisito do SGST 45001 (ABNT, 2018) é a compreensão da organização e do seu contexto. Além disso, Hasle e Zwetsloot (2011) ressaltam que uma intervenção do SGST deve considerar seu contexto interno e externo, pois o sistema está sempre em interação dinâmica com estes elementos. Portanto, inicialmente são abordadas as peculiaridades do trabalho policial militar, através de análise da organização policial militar alagoana. Para tanto, o instrumento utilizado foi a pesquisa documental, que abrange, por exemplo, os itens citados:

- a) Lei de Organização Básica da PMAL;
- b) Estatuto da PMAL;
- c) Regulamento Disciplinar;
- d) Regulamento para expedição e Elaboração de Documentos Sanitários de Origem RPM/6;
- e) Lei de Promoção;
- f) Site da PMAL.

Nesse sentido, buscam-se atingir dois objetivos: a) descrever os aspectos organizacionais que regem a PMAL (organogramas, unidades operacionais e administrativas, atividade meio/fim, hierarquia, modalidades de policiamento, etc.) e b) identificar os regulamentos e as medidas administrativas relacionados ao acidente de trabalho na corporação, seja através dos procedimentos utilizados para comunicação do acidente, seja através dos processos utilizados para investigação dos acidentes e tratamento dos acidentados.

2ª ETAPA – Análise dos acidentes de trabalho e sua trajetória

Após a descrição do contexto organizacional na etapa anterior, esta etapa visa, por meio de métodos quantitativos (estatística descritiva), descrever os acidentes de trabalho ocorridos de 2008 a 2018 na PMAL. Além da descrição do acidente, busca-se analisar sua trajetória na Corporação (diferentes setores que o acidente percorre na PMAL) e o resultado final (promoção, aposentadoria, readaptação, punição):

- a) Circunstâncias do acidente (horário, local, modalidade, tipo de acidente);
- b) Perfil dos acidentados (graduação, gênero, unidade, atividade meio/fim);
- c) Danos decorrentes (material e humano);
- d) Comunicação do acidente (dados levantados);
- e) Setores responsáveis pelo processamento do acidente (internos e externos);
- f) Procedimentos investigatórios dos acidentes (setores responsáveis, tempo de investigação e solução).

Para o cumprimento desta etapa, foram solicitados dados dos acidentes a diferentes Diretorias da PMAL (Diretoria de Apoio Logístico, Diretoria de Pessoal e Diretoria de Saúde), por meio de ofício, no dia 09/02/2018. Em resposta publicada no Boletim-Geral Ostensivo nº 037, de 26/02/2018, o Comandante-Geral da Polícia Militar de Alagoas autorizou a utilização dos dados decorrentes dos acidentes restritos aos Boletins-Gerais Ostensivos.

3ª ETAPA – Análise da percepção dos servidores sobre as práticas de segurança

Para traçar estratégias de intervenção e implementação de melhorias da segurança laboral na PMAL, faz-se necessária a análise da percepção dos policiais militares sobre as práticas de segurança exercidas pela corporação, bem como os fatores que podem influenciar tais práticas. Dessa maneira, busca-se identificar, por exemplo:

- a) Treinamento;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Nível de conhecimento sobre EPIs e EPCs, treinamento e seu fornecimento pela PMAL;
- d) Treinamento sobre prevenção de acidentes;
- e) Conhecimento sobre riscos ocupacionais;
- f) Os setores da instituição e comissões que trabalham com a segurança do trabalho;
- g) Campanhas realizadas sobre segurança do trabalho;
- h) Condições dos locais de trabalho;

O instrumento de coleta de dados quantitativos (distribuição binomial e multinomial) foi aplicado no questionário que continha 175 perguntas, agrupadas em quatro blocos: identificação, qualidade de vida, segurança do trabalho e saúde. Não obstante a pesquisa ter sido realizada com vários órgãos que compõem a Secretaria de Segurança Pública, o foco de

análise será a PMAL. Portanto, a pesquisa QVTSP-AL (ALAGOAS, 2015), custeada através do Convênio Senasp/MJ nº 776368/2012, foi aplicada através de via online (aproximadamente 2/3 dos respondentes) no sítio eletrônico <qvt.fundepes.br> e formulário impresso (deixados e recolhidos nos batalhões).

A referida pesquisa foi realizada com 2.224 operadores de segurança pública (uma amostra estimada em 20,45% do total de operadores), sendo que os policiais militares totalizam 66,01% da amostra (1.468 PMs). Além disso, o alcance espacial da pesquisa abrangeu todas as 14 microrregiões alagoanas, logo, participaram os policiais da capital e do interior. Os resultados do questionário, além de outros métodos empregados, como entrevista com grupos focais e inspeções nos locais de trabalho, foram consolidados no livro *Vozes e sentidos do trabalho dos operadores de segurança pública do Estado de Alagoas* (ALAGOAS, 2015).

Uma cópia do referido livro foi solicitada pelo autor e disponibilizada pela Secretaria de Segurança Pública para a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (Feac-Ufal) para a realização das atividades acadêmicas do mestrado Profiap. Posteriormente, buscando aprofundar a pesquisa e elaborar o Trabalho de Conclusão Final, através dos Microdados da pesquisa QVT/AL (Questionário da Pesquisa de Saúde, Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida), o autor (servidor do órgão) solicitou autorização para utilização dos dados, através de ofício protocolado na SSP/AL em 14/03/2018 (Processo 2100.550.2018).

A análise dos dados, através de abordagem qualitativa, busca reforçar a identificação do diagnóstico situacional da PMAL. Por isso, se na primeira etapa enfatizou-se a análise da estrutura administrativa e referencial normativo em nível organizacional, nessa etapa são sublinhados os aspectos qualitativos e que demonstram a percepção dos operadores sobre as falhas da organização, ou seja, seus pontos de vulnerabilidade para elaboração e implementação do Sistema de Gestão da Segurança do Trabalho.

Eixo 2 – Sistematização na Gestão da Segurança do Trabalho baseado na metodologia do *PDCA*

1ª ETAPA – Análise dos requisitos para sistematização da gestão da segurança do trabalho aplicáveis à PMAL

Esta etapa objetiva aplicar os requisitos dos Sistemas de Gestão da Segurança do Trabalho ao contexto da PMAL. Logo, os requisitos estão categorizados nas etapas do Ciclo

PDCA (planejamento, implementação, verificação e análise crítica). Dentre os requisitos a serem abordados:

- a) Definição de objetivos e programas;
- b) Ações para identificação de riscos;
- c) Determinação dos requisitos legais aplicáveis;
- d) Consulta comunicação e participação dos trabalhadores;
- e) Definição de funções e responsabilidades;
- f) Qualificação, treinamento e conscientização;
- g) Suporte (recursos, controle de documentos, etc.);
- h) Monitoramento (formulação de indicadores, auditoria interna e investigação de acidentes);
- i) Análise crítica (ações corretivas).

4. Diagnóstico Organizacional

4.1 Contexto Organizacional

Conforme assinala o site institucional da Polícia Militar de Alagoas, a Constituição Federal de 1988 atribuiu à Corporação a responsabilidade pelo exercício da segurança pública. Além disso, registra que a PMAL exerce suas atividades há 187 anos, portanto, sendo criada em 1832, sob a denominação de Corpo de Guardas Municipais Permanentes (ALAGOAS, 2019). Nesse sentido, o Estatuto da PMAL acrescenta que a mesma constitui-se força auxiliar e reserva do Exército, subordinada ao governador do Estado, cabendo-lhe as atividades de polícia ostensiva e a preservação da ordem pública (ALAGOAS, 1992).

A predominância dos valores do Exército na Corporação reflete-se nos valores institucionais da PMAL que enfatizam-se no Estatuto citado, como suas bases institucionais, a hierarquia e a disciplina, a saber:

Art. 9º A hierarquia e disciplina são a base institucional da Polícia Militar.

§ 1º A hierarquia é estabelecida por postos e por graduações.

§ 2º A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico.

§ 3º A disciplina baseia-se no regular e harmônico cumprimento do dever de cada componente da Polícia Militar.

§ 4º A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias entre os Policiais Militares da ativa, da reserva remunerada e reformado. (ALAGOAS, 1992).

A identificação dos valores centrais da corporação é essencial para a elaboração das intervenções necessárias, pois permite a compreensão da cultura organizacional, dos fenômenos do comportamento organizacional e sua influência nas condutas dos indivíduos na organização (SENASP, 2016). Logo, a centralidade da hierarquia e disciplina como valor institucional da PMAL é constatada na forma de organização dos órgãos que a compõem, conforme previsto na Lei de Organização Básica (LOB) (ALAGOAS, 2003) e, principalmente, no Regulamento de Disciplina (RDPMAL) (ALAGOAS, 1996).

A análise da legislação da organização quanto ao aspecto hierárquico revela o aumento de responsabilidade e autoridade atribuída ao policial conforme o mesmo ascende na hierarquia da Corporação, portanto, essa rígida separação de atribuições e responsabilidades estabelecida no próprio Estatuto PMAL determina a competência dos oficiais no exercício do comando, chefia e direção (sendo auxiliados pelos subtenentes e sargentos); por outro lado, resta aos cabos e soldados tão somente executar as atividades (ALAGOAS, 1992). A presença dos círculos hierárquicos expressa as relações de poder na corporação e, portanto, resulta na centralização de poder nos postos mais altos da corporação, ao mesmo tempo em que cria um

distanciamento na comunicação com aqueles que estão na base da organização (RODRIGUES, 2010).

A ascensão na hierarquia militar, ou seja, o acesso ao grau hierárquico superior obedece a critérios rígidos, conforme previsto na Lei nº 6514 de 2004, e pode ser realizado através de diferentes espécies de promoção na PMAL, a saber: **a) *Post-mortem*** – para os militares falecidos no cumprimento do dever ou em consequência dele (por exemplo, acidente em serviço); **b) Bravura**; **c) Invalidez permanente** – quando o militar sofrer ferimento em ação militar, acidente em serviço e enfermidade adquirida; **d) Ressarcimento de preterição**; **e) Tempo de Serviço** (ALAGOAS, 2004).

Além das espécies citadas, o processo de ascensão na PMAL obedece a um rígido e burocrático processo seletivo, gradual e sucessivo, onde todos ingressam nos postos ou graduações iniciais (seja oficial ou praça) e considerando a classificação do candidato em cursos de formação e habilitação, o policial militar pode ser promovido pelos critérios de antiguidade, merecimento e escolha, desde que o mesmo também satisfaça as condições para inclusão no Quadro de Acesso: **I) interstício** – tempo mínimo de permanência em cada posto ou graduação; **II) teste de aptidão física**; **III) inspeção de saúde**; **IV) comportamento “bom”** para as praças e **V) conclusão com aproveitamento de curso** de habilitação para o grau hierárquico superior (ALAGOAS, 2004).

Quadro 9 - Círculos Hierárquicos da PMAL

		POSTOS/GRADUAÇÕES	INTERSTÍCIO	CURSO DE HABILITAÇÃO
CÍRCULOS DOS OFICIAIS	SUPERIORES	Coronel		Curso Superior de Polícia
		Tenente-Coronel	36 (meses)	Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais
		Major	36 (meses)	
	INTERMEDIÁRIOS	Capitão	48 (meses)	Curso de Formação de Oficiais
	SUBALTERNOS	1º Tenente	36 (meses)	
		2º Tenente	24 (meses)	
	ESPECIAIS	Aspirante a oficial	6 (meses)	
Cadete		36 (meses)		
CÍRCULOS DAS PRAÇAS	PRAÇAS	Subtenente ¹		Curso de Habilitação de Oficiais
		1º Sargento	36 (meses)	Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos
		2º Sargento	24 (meses)	Curso de Formação de Praças
		3º Sargento	36 (meses)	
		Cabo	60 (meses)	
		Soldado	120 (meses)	
		Aluno (Recruta)		

Fonte: Adaptado de MINAYO; SOUZA; CONSTANTINO (2010) e ALAGOAS (2004)

¹Após a conclusão do Curso de Habilitação de Oficiais, o Subtenente (praça especial) pode ascender ao oficialato no cargo de 2º Tenente.

Em prosseguimento, a análise do Regulamento Disciplinar da PMAL (ALAGOAS, 1996) busca esclarecer a relevância e características da disciplina como componente da base institucional da Corporação, a saber:

Art. 1º - O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Alagoas tem por finalidade definir, especificar e classificar as transgressões disciplinares; estabelecer normas relativas à amplitude e à aplicação das punições a ela inerentes, à classificação do comportamento policial militar das praças e à interposição de recursos disciplinares. (ALAGOAS, 1996).

No RDPMAL (ALAGOAS, 1996) são caracterizadas como transgressões disciplinares as violações das normas militares ou estabelecidas por lei, portanto, tais transgressões classificam-se segundo sua intensidade (Leves, Médias e Graves) e conforme o julgamento destas transgressões, que visam ao benefício educativo ao punido e o fortalecimento da disciplina na Corporação, podem ser aplicadas punições disciplinares em ordem de gravidade crescente, a saber: **I) advertência; II) repreensão; III) detenção; IV) prisão e V) licenciamento a bem de disciplina.**

Em conclusão, dentro desta estrutura punitiva estabelecida no RDPMAL, está previsto um sistema para classificação do comportamento para as praças e que influencia tanto na promoção quanto no julgamento das transgressões disciplinares; nesse sentido, o comportamento abrange também o comportamento fora da Corporação, portanto, em ordem crescente: a) mau; b) insuficiente; c) bom; d) ótimo; e) excepcional (PMAL, 1996). Além disso, o RDPMAL estabelece a atribuição do comandante-geral e dos batalhões de melhorar (não cometer infração durante um período) ou degradar o status comportamental conforme a intensidade das infrações praticadas (leve, média, grave).

A forte presença de hierarquia e disciplina nas legislações disciplinares que regem a Corporação explicita uma forte cultura organizacional que desfavorece os que estão na base da pirâmide organizacional e, portanto, em posição de alta vulnerabilidade e tensão, o que potencializa as possibilidades de adoecimento por parte destes trabalhadores (SENASP, 2016). A formação de uma cultura disciplinadora no seio das polícias militares revela um modelo de gestão centralizador e autoritário herdado no Exército Brasileiro, concentrando as atividades de planejamento, supervisão e controle aos militares mais graduados ou que estejam no topo da hierarquia (RODRIGUES, 2010).

Conforme a Lei de Organização Básica da PMAL, a distribuição dos órgãos na Corporação segue um escalonamento vertical em que o Comandante-Geral está no topo e na base o Grupamento Policial Militar (ALAGOAS, 2003). Nesse sentido, conforme assinalado no próprio site da Corporação, para o cumprimento da sua missão a PMAL é composta do

Comando e Assessorias, Grandes Comandos (CPC, CPA I-I, CPA I-II e CPA I-III), Batalhões e Companhias Independentes (ALAGOAS, 2019).

A estrutura organizacional da PMAL é detalhada através da LOB, que classifica os órgãos da Corporação em três grandes grupos: **a) Órgãos de Direção; b) Órgãos de Apoio e c) Órgãos de Execução** (ALAGOAS, 2003).

Quadro 10 - Estrutura Organizacional da PMAL

ÓRGÃOS DE DIREÇÃO	ÓRGÃOS DE APOIO
I - Comando Geral (CG)	I - Órgãos de Pessoal a) Centro de Assistência Social
II - Órgãos de Direção-Geral a) Alto Comando da PM (AC) b) Estado Maior Geral da PM (EMG)	II - Órgãos de Ensino a) Academia de Polícia Militar (APM) b) Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP) c) Colégio da Polícia Militar (CPM) d) Departamento de Educação Física e Desporto (DEF)
III - Órgãos de Direção Setorial a) Diretoria de Pessoal (DP) b) Diretoria de Finanças (DF) c) Diretoria de Apoio Logístico (DAL) d) Diretoria de Ensino (DE) e) Diretoria de Saúde (DS)	III - Órgãos de Apoio Logístico a) Centro de Suprimento e Manutenção de Material de Intendência (CSMMI) b) Centro de Suprimento e Manutenção de Material Bélico (CSMMB) c) Centro de Suprimento e Manutenção de Obras (CS-MO) d) Centro de Suprimento de Material de Subsistência (CSMS)
IV - Órgãos de Assessoramento a) Gabinete do Comandante Geral (GCG) b) Comissão Permanente de Licitação (CPL) c) Comissão de Promoção de Oficiais (CPO) d) Comissão de Promoção de Praças (CPP) e) Comissão Permanente de Uniforme (CPU) f) Corregedoria Geral g) Centro de Gerenciamento de Crises, Direitos Humanos e Polícia Comunitária (CGCDHPC) h) Conselhos	IV - Órgãos de Saúde a) Divisão de Juntas Médicas (DJM) b) Centro Médico Hospitalar (CMH) c) Centro Odontológico (C Odont) d) Centro de Enfermagem (C Enf) e) Centro de Fisioterapia e Reabilitação (CFR) f) Centro Farmacêutico (C Farm) g) Centro Laboratorial de Análises Clínicas (CLAC) h) Centro Veterinário (Cvet) i) Centro Psicológico (CPsc) j) Centro de Apoio ao Sistema Integrado de Saúde (Ca-sis)
ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO	
COMANDO DE POLICIAMENTO DA CAPITAL	COMANDO DE POLICIAMENTO DO INTERIOR
I Comandante; II Subcomandante; III Secretaria; IV Estado Maior: a) Seção de Pessoal e assuntos administrativos (P/1);	I Comandante II Subcomandante; III Estado Maior: a) Seção de Pessoal e assuntos administrativos (P/1); b) Seção de Inteligência (P/2); c) Seção de Instrução e operações (P/3);

<p>b) Seção de Inteligência (P/2); c) Seção de Instrução e operações (P/3); d) Seção de Patrimônio e Controle Administrativo (P/4). V Centro de Operações da Polícia Militar (Copom); VI Seção de Apoio Administrativo; VII Unidades Operacionais: a) 1º Batalhão de Polícia Militar (1º BPM); b) 4º Batalhão de Polícia Militar (4º BPM); c) 5º Batalhão de Polícia Militar (5º BPM); d) 8º Batalhão de Polícia Militar (8º BPM); e) Batalhão de Rádio Patrulha (BPRp); f) Batalhão de Polícia de Trânsito (BPTran); g) Batalhão de Polícia Escolar (BPEsc); h) Batalhão de Polícia de Guardas (BPGd); i) Batalhão de Operações Policiais Especiais (Bope); j) Regimento de Polícia Montada (RPMon); k) Batalhão de Polícia de Eventos (BPE); l) Companhia de Polícia Militar Independente (3ª CPM/Ind); m) 5ª Companhia de Polícia Militar Independente (5ª CPM/Ind).</p>	<p>d) Seção de Patrimônio e Controle Administrativo (P/4); IV Secretaria; V Centro de Comunicação do Interior (CCI); VI Seção de Apoio Administrativo; VII Comando de Policiamento de Áreas do Interior (CPAI): a) CPAI-I: 1. 7º Batalhão de Polícia Militar; 2. 9º Batalhão de Polícia Militar; b) CPAI-II: 1. 3º Batalhão de Polícia Militar; 2. 10º Batalhão de Polícia Militar; 3. 11º Batalhão de Polícia Militar; 4. 1ª Companhia de Polícia Militar Independente; 5. 4ª Companhia de Polícia Militar Independente. c) CPA I-III: 1. 2º Batalhão de Polícia Militar; 2. 6º Batalhão de Polícia Militar; 3. 2ª Companhia de Polícia Independente; VIII Batalhão de Polícia Rodoviária (BPRv); IX Batalhão de Polícia Ambiental (BPA); X Companhia de Polícia Militar Fazendária.</p>
<p>Fonte: Adaptado de ALAGOAS, 2003.</p>	

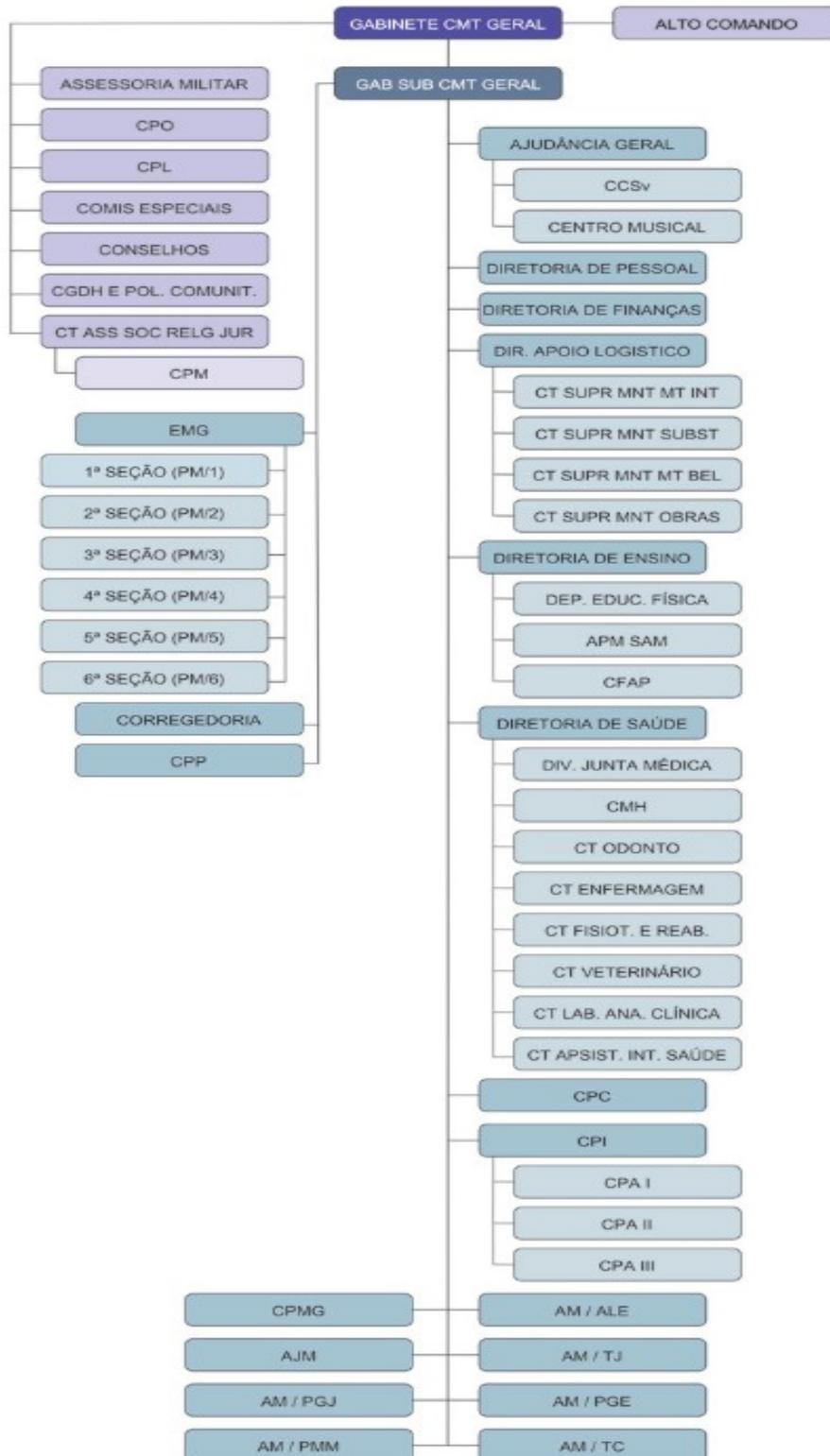
Além do efetivo empregado na Corporação nos Órgãos de Direção, Apoio e Execução, a LOB (ALAGOAS, 2003) elenca os órgãos de PMAL que estão distribuídos em outros poderes fora do Executivo: são as assessorias militares, a saber:

Art. 62. As assessorias militares, responsáveis pela segurança dos Poderes Constituídos, compreendem:

- I – Gabinete Militar do Governador (GMG);
- II – Assessoria Militar do Vice-Governador;
- III – Assessoria Militar da Assembléia Legislativa (AMALE);
- IV – Assessoria Militar do Tribunal de Justiça (AMTJ);
- V – Assessoria Militar do Tribunal de Contas (AMTC);
- VI – Assessoria Militar da Procuradoria Geral da Justiça (AMPGJ);
- VII – Assessoria Militar da Procuradoria Geral do Estado (AMPGE);
- VIII – Assessoria Militar da Prefeitura Municipal de Maceió (AMPMM);
- IX – Núcleo de Apoio à Auditoria da Justiça Militar;
- X – Assessoria Militar da Defensoria Pública do Estado – AMDPE. (ALAGOAS, 2003).

Para uma melhor visualização da disposição dos órgãos descritos anteriormente, segue abaixo o Organograma que consta do site da PMAL (ALAGOAS, 2019):

Figura 13 - Organograma PMAL



Fonte: PMAL, 2019.

Dentre os órgãos de Direção da PMAL, conforme detalhado na LOB (ALAGOAS, 2004), os Órgãos de Direção Setorial realizam atividades estratégicas para o funciona-

mento da Corporação e atuam de forma integrada ao Comando-Geral, portanto, suas atribuições são pormenorizadas no quadro a seguir:

Quadro 11 - Órgãos de Direção Setorial da PMAL

<p>1. Diretoria de Pessoal (DP) – Órgão de direção setorial do sistema de administração de pessoal.</p> <p>1.1 Responsabilidades:</p> <p>a) Planejamento, execução, controle e fiscalização das atividades relacionadas com o recrutamento, seleção e incorporação de voluntários na Polícia Militar;</p> <p>b) Elaboração e tramitação de processos relacionados com a inativação de policiais militares e pensionistas;</p> <p>c) Cadastramento e avaliação de dados pessoais, e tudo que se relacione com a atividade executiva de administração de pessoal, civil e militar, da Corporação.</p>
<p>2. Diretoria de Finanças (DF) – Órgão de direção setorial do sistema de administração financeira.</p> <p>2.1 Responsabilidades:</p> <p>a) Apoio e supervisão das atividades financeiras dos diversos órgãos da Corporação;</p> <p>b) Distribuição de recursos orçamentários e extraordinários às Organizações Militares responsáveis pela despesa, de acordo com o planejamento estabelecido;</p>
<p>3. Diretoria de Apoio Logístico (DAL) – Órgão de direção setorial do Sistema de Apoio Logístico da Corporação.</p> <p>3.1 Responsabilidades:</p> <p>a) planejamento, aquisição, coordenação, fiscalização e distribuição dos materiais necessários às diversas atividades da Corporação;</p>
<p>4. Diretoria de Ensino (DE) – Órgão de direção setorial do Sistema de Ensino da Corporação</p> <p>4.1 Responsabilidades:</p> <p>a) planejar, coordenar, fiscalizar e controlar as atividades referentes ao ensino de formação, aperfeiçoamento, especialização e treinamento para Oficiais e Praças no âmbito da Corporação, segundo a legislação vigente;</p>
<p>5. Diretoria de Saúde (DS) – Órgão de Direção Setorial do Sistema de Saúde.</p> <p>5.1 Responsabilidades:</p> <p>a) planejar, coordenar, fiscalizar e controlar as atividades de Saúde da Corporação.</p>

Fonte: Adaptado de ALAGOAS, 2003.

Em conclusão, um último aspecto a ser ressaltado na LOB refere-se às modalidades de policiamento empregadas na Corporação, e que são descritas na Lei de Organização Básica, a saber:

Art. 2º § 2º são tipos de policiamento a cargo da PM, ressalvadas as missões das Forças Armadas, o seguinte:

I – ostensivo geral, urbano e rural;

II – de trânsito;

III – ambiental;

IV – rodoviário e ferroviário, nas estradas estaduais;

VI – portuário;

VII – de radiopatrulha terrestre e aérea;

VIII – escolar;

IX – de segurança externa dos estabelecimentos penais do Estado;

X – montado;

XI – em eventos; e

XII – outros estabelecidos em legislação peculiar. (ALAGOAS, 2003).

Para compreender as peculiaridades do acidente de trabalho e seu impacto no contexto do policial militar alagoano, a princípio foi apresentada a estrutura administrativa da organização, bem como aspectos importantes e valores que influenciam no modelo de gestão adotado (disciplina e hierarquia). Em seguida, uma nova análise da legislação da PMAL busca identificar qual o conceito de acidente e as medidas previstas na lei em resposta aos acidentados (trajetória do acidente na PMAL).

Em princípio, cabe a identificação conceitual do acidente de trabalho na PMAL, que abrange, conforme o Regulamento para Expedição e Elaboração de Documentos Sanitários de Origem/RDSO (ALAGOAS, 1993), os acidentes em serviço ou em ato de serviço (trajeto de casa ao trabalho ou vice-versa). Nesse sentido, o RDSO considera acidente de trabalho aqueles que ocorram nas dependências do quartel, assim como em lutas que o militar venha a tomar parte, em decorrência de prestação de socorro ou motivo de força maior (incêndios, explosões, desabamento, etc.). Logo, mesmo no horário de folga o policial pode deparar-se com uma situação que demande a sua intervenção e que pode acarretar na ocorrência do acidente, portanto, no contexto policial militar, o acidente de trabalho tem seus limites conceituais alargados, pois extrapola a carga horária que o policial presta ao Estado.

Após a ocorrência do acidente, existe um conjunto de procedimentos previstos no RDSO para comprovar o nexo do acidente com a atividade policial e que permitem ao policial acidentado o acesso à assistência fornecida pelo Estado em virtude de invalidez (perda de vigor ou impossibilidade de trabalhar por velhice, doença física/mental, mutilação ou paralisia) ou incapacidade (falta de capacidade física ou psíquica para executar determinadas tarefas). São os chamados Documentos Sanitários, a saber: Atestado de Origem e Inquérito Sanitário de Origem (ISO) (ALAGOAS, 1993).

O RDSO estabelece que as assistências do Estado aos policiais acidentados (Reforma, Aposentadoria e Auxílio Invalidez) dependem da comprovação do nexo causal através de um documento administrativo militar, o Atestado de Origem, e que serve como elemento de prova para a elucidação das origens dos ferimentos e incapacidade física deles resultantes (ALAGOAS, 1993). Além disso, o RDSO estabelece a competência do comandante da Organização Policial Militar (OPM) pela lavratura do Atestado de Origem no prazo de 48 horas da ciência da ocorrência do acidente (seja por Parte ou Comunicação Disciplinar). Logo a seguir, apresenta-se um quadro com a síntese dos elementos que compõem o Atestado de Origem e o Fluxo que o mesmo deve obedecer no seu processamento.

Quadro 12 - Documento Sanitário – Atestado de Origem

COMPOSIÇÃO	<p>1. PROVA TESTEMUNHAL – Preenchida em até 48 horas do acidente tendo por base o relato de três testemunhas que ao final assinam o documento</p> <p>1.1 Conteúdo:</p> <p>a) Relato dos fatos presenciados;</p> <p>b) Relato das circunstâncias que cercam o acidente;</p> <p>c) Natureza do serviço desempenhado pela vítima na ocasião do acidente.</p>
	<p>2. PROVA TÉCNICA – Preenchida por médico militar ou civil que tenha prestado atendimento de primeiros socorros ao acidentado.</p> <p>2.1 Conteúdo:</p> <p>a) Firmada por médico militar;</p> <p>b) Especifica detalhadamente as lesões ou perturbações mórbidas resultantes do acidente.</p>
	<p>3. PROVA DE AUTENTICIDADE – Elaborada por Subcomandante da OPM.</p> <p>3.1 Objetivo:</p> <p>a) Reconhecer como verdadeiras as firmas da testemunhas e do médico;</p> <p>b) Declarar a natureza do serviço executado pelo acidentado no momento do acidente;</p> <p>c) Ratificar os fatos constantes na prova testemunhal.</p>
FLUXO	<p>1º) OPM onde foi elaborado;</p> <p>2º) Diretoria de Saúde onde será transcrito para a ficha do acidentado a lesão;</p> <p>3º) Diretoria de Pessoal onde será arquivado.</p>

Fonte: Adaptado de ALAGOAS, 1993.

Conforme citado no parágrafo anterior, a forma como a Corporação realiza a comunicação de acidente de serviço é através de Parte Disciplinar e Comunicação Disciplinar, instrumentos previstos no Regulamento Disciplinar da PMAL, a saber: **a) Parte Disciplinar** – instrumento destinado à autoridade competente e que narra de forma clara, concisa e precisa um fato de natureza disciplinar praticado por policial militar de posto ou graduação inferior ao do signatário, contendo dados que identifiquem o local, a hora e as circunstâncias da ocorrência; **b) Comunicação Disciplinar** assemelha-se, no conteúdo, à Parte Disciplinar, entretanto, refere-se a ato ou fato de natureza disciplinar praticado por superior hierárquico (ALAGOAS, 1996).

Em virtude do processo de comunicação de acidente adotar instrumentos do Regulamento Disciplinar da Corporação (ALAGOAS, 1996) evidencia-se a falta de padronização dos procedimentos de Comunicação do Acidente de Trabalho; não há, portanto, o levantamento para quase acidentes, bem como evidencia-se o caráter punitivo que a investigação do acidente assume, pois busca-se apurar se o policial acidentado cometeu transgressão disciplinar ao invés de realizar uma análise mais aprofundada do sinistro. Logo, essa postura da Corporação estimula a subnotificação de vários acidentes ou quase acidentes ocorridos, haja vista a possibilidade de punição do acidentado. Esse fato é corroborado, por exemplo, nos

tipos de infrações previstos no Regulamento Disciplinar da PMAL: **1º) Infração de natureza média** – “[...] Art. 31 – XXXV – não zelar devidamente, danificar ou extraviar por negligência ou desobediência regras ou normas de serviço, material da Fazenda Nacional, Estadual ou Municipal que esteja ou não sob sua responsabilidade direta [...]”; **2º) Infração de natureza grave**, “[...] Art. 32 – XVII – disparar arma por imprudência, negligência ou sem necessidade [...]”.

O outro Documento Sanitário previsto no RDSO é o Inquérito Sanitário de Origem, que, por sua vez, refere-se a uma perícia médica administrativa que visa demonstrar ou não o nexo causal da incapacidade ou invalidez do policial com o ato de serviço, devendo ser instaurado em três hipóteses: a) Atestado de Origem não for suficiente para detectar a causa e o grau de enfermidade; b) Na ocasião do acidente não tenha sido lavrado o Atestado de Origem; c) Tenha passado muito tempo desde a ocorrência do acidente e a solicitação do benefício pelo interessado (ALAGOAS, 1993).

Quadro 13 - Documentos Sanitários – Inquérito Sanitário de Origem

COMPOSIÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> a) Requerimento do interessado, quando for o caso; b) Portaria de nomeação do encarregado; c) Termo de Abertura; d) Cópia das Atas de Inspeção de Saúde nas quais constam a incapacidade do militar ou assemelhado; e) Cópia do laudo médico; f) Cópia dos Assentamentos; g) Outros documentos julgados necessários pelo encarregado; h) Termos de Perguntas ao Enfermo ou Interessado; i) Termo de Inquirição das Testemunhas; j) Anamnese do enfermo; k) Relatório Prognóstico.
ANAMNESE DO ENFERMO	<p>Definição: Informação acerca do princípio e evolução de uma doença prestada pelo interessado ou acompanhante.</p> <p>Composição:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Identificação dos clientes; b) Notificação das queixas; c) Pesquisas de antecedentes mórbidos hereditários; d) pesquisa de antecedentes mórbidos pessoais; e) Inspeção geral do paciente; f) Exame dos aparelhos; g) Diagnóstico da doença que tiver tornado o paciente incapaz temporariamente ou definitivamente para o serviço ou inválido.

Fonte: Adaptado de ALAGOAS, 1993.

O responsável ou encarregado do ISO será um médico militar que, após pesquisas, diligências e inquirições, elabora um Relatório para demonstrar ou não a relação de causa e

efeito da moléstia com o fato. Por fim, os Documentos Sanitários de Origem abordados devem ser instruídos e controlados pelo órgão central da Corporação, servindo de base para a obtenção de benefícios pelo interessado desde que homologados por Junta Militar de Saúde da PMAL (ALAGOAS, 1993).

Essa centralização no controle dos documentos sanitários e, portanto, da comprovação do nexo causal com a atividade policial (investigação do acidente) é reforçada pelo papel que a Corregedoria, ligada diretamente ao Comandante-Geral, assume como responsável na instauração do ISO, assim como na instauração de sindicâncias e inquéritos policiais militares. Dessa maneira, a comunicação do acidente (Parte Disciplinar e Comunicação Disciplinar), bem como a investigação dos acidentes de trabalho, reveste-se de caráter disciplinar, ou punitivo, conforme descrito na Lei de Organização Básica da PMAL, ao descrever as atribuições orgânicas e funcionais da Corregedoria (ALAGOAS, 2003).

Art. 120. A corregedoria é órgão de assessoramento ao Comandante Geral, responsável pela fiscalização, acompanhamento e controle administrativo referente às instaurações de sindicâncias, inquéritos policiais militares, inquéritos sanitários de origem, conselhos de disciplina e de justificação e demais assuntos relacionados à disciplina policial militar (ALAGOAS, 2003).

Estabelecidos os dispositivos normativos que conceituam o acidente de trabalho na PMAL, bem como regulamentam a investigação dos acidentes e a comprovação do nexo causal com a atividade policial, a análise da legislação, a partir desse ponto, busca identificar as na legislação da Corporação as compensações aos policiais acidentados, nesse sentido, em ordem cronológica, serão analisadas a Lei nº 6.035 de 1998 “[...] Assegura, na forma que estipula, a paga de compensação financeira aos policiais militares, bombeiros militares e policiais civis vitimados no estrito cumprimento do dever legal ou em acidente em serviço [...]”, bem como a Lei nº 6.514 de 2004 “[...] Dispõe sobre os critérios e as condições que asseguram aos oficiais e praças da ativa da polícia militar e do corpo de bombeiros militar do estado de Alagoas, acesso na hierarquia militar e dá outras providências [...]”.

A lei, instituída em 1998, assegura uma compensação financeira no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) aos policiais vitimados ou que adquiram invalidez permanente ocasionada por acidente ou de moléstia deles decorrentes, entretanto, o pagamento da compensação depende de conclusão de procedimento administrativo comprobatório da relação de causa e efeito entre a morte ou invalidez permanente do policial e o acidente em serviço (ALAGOAS, 1998).

Além da compensação financeira, a lei que trata dos critérios de promoção para oficiais e praças na PMAL estabelece as espécies de promoção que estão associadas ao evento

acidentário: promoção por invalidez permanente e a promoção “*Post-Mortem*”. Na primeira espécie de promoção, a legislação se propõe a reconhecer o militar que sofrer ferimento em ação militar, acidente em serviço ou enfermidade adquirida, em continuidade, à promoção *Post-Mortem*, por sua vez, visa expressar o reconhecimento do Estado ao militar falecido no cumprimento do dever ou em consequência dele (ALAGOAS, 2004).

Art. 12. A **promoção post-mortem** será efetivada quando o militar falecer em uma das seguintes situações:

I – no exercício da preservação da ordem pública e incolumidade das pessoas e do patrimônio;

II – em consequência de ferimento recebido nas atividades referidas na alínea a deste artigo, ou doença, moléstia ou enfermidade contraída nessa situação, ou que nela tenha sua causa eficiente;

III – em acidente em serviço, definido como tal em processo regular promovido pela Corporação a que pertence, ou em consequência de doença, moléstia ou enfermidade que nela tenha sua causa eficiente.

[...]

§3º Os casos de morte por ferimento, doença, moléstia ou enfermidade referidas neste artigo serão comprovados por atestado de origem, inquérito sanitário de origem, sendo os termos do acidente, baixa em hospital, papeletas de tratamento em enfermarias e hospitais e os registros de baixa, utilizados como meio subsidiários para esclarecer a situação. (ALAGOAS, 2004).

Em conclusão, além da previsão de promoção do acidentado (ascensão na hierarquia), outra consequência prevista no Estatuto da PMAL (ALAGOAS, 1992) refere-se à reforma do policial militar acidentado e que seja considerado incapaz para a atividade policial (passagem para a situação de inatividade) que ocorre quando o policial for julgado incapaz definitivamente para o serviço ativo da Polícia Militar ou se estiver agregado (afastado) por 18 (dezoito) meses contínuos ou não num intervalo de 36 meses por ter sido julgado incapaz temporariamente para o serviço policial desde que homologado por Junta Policial Militar de Saúde. Nesse sentido, o Estatuto citado também discorre sobre a incapacidade definitiva e suas consequências no processo de reforma em relação aos proventos desde que comprovado ou não o nexo causal, a saber:

Art. 55. A incapacidade definitiva pode sobrevir em consequência de:

I – ferimento recebido na manutenção da ordem pública ou enfermidade contraída nessa situação ou que nela tenha sua causa eficiente;

II – acidente em serviço;

III – doença, moléstia ou enfermidade adquirida, com relação de causa e efeito a condição inerente ao serviço;

[...]

V – acidente ou doença, moléstia ou enfermidade sem relação de causa e efeito com o serviço.

[...]

Art. 56. O Policial Militar da ativa, julgado incapaz definitivamente, por um dos motivos constantes nos incisos do art. 55, será reformado obedecendo os seguintes critérios:

I – quando a incapacidade decorrer dos casos previstos nos incisos I e II, o Policial Militar terá direito a promoção ao posto ou graduação imediatamente superior e proventos integrais;

II – quando a doença, moléstia ou enfermidade tiver relação de causa e efeito com o serviço, e o Policial Militar não for considerado inválido, terá direito a proventos integrais;

III – quando a doença, moléstia ou enfermidade tiver relação de causa e efeito com o serviço, e o Policial Militar for considerado inválido, terá direito a promoção ao posto ou graduação imediatamente superior e proventos integrais;

IV – quando a doença, moléstia ou enfermidade não tiver relação de causa ou efeito com o serviço, e o Policial Militar não for considerado inválido, terá direito a proventos proporcionais ao seu tempo de serviço;

V – quando a doença, moléstia ou enfermidade não tiver relação de causa e efeito com o serviço, e o Policial Militar for considerado inválido, terá direito a proventos integrais.

Parágrafo único. Todos os casos previstos neste artigo só serão atendidos depois de devidamente comprovados através de inquérito sanitário de origem. (ALAGOAS, 1992).

Portanto, dois aspectos devem ser destacados em relação às medidas que a Corporação adota com os policiais militares acidentados: a) as compensações, seja no aspecto financeiro ou na ascensão na hierarquia militar e na própria reforma (aposentadoria com proventos integrais), dependem da comprovação do nexo causal com a atividade policial, que, por sua vez, obedece ao cumprimento de várias etapas e a um processo rígido e burocrático controlado e fiscalizado pela cúpula da Corporação; b) a legislação classifica o policial nas categorias ativo e inativo, portanto, mesmo que o policial acidentado, apenas com a redução da capacidade laboral, mas podendo exercer outra função, por exemplo, uma função administrativa, é obrigatoriamente reformado com proventos integrais ou não (a depender da comprovação do nexo), portanto, a PMAL poderia utilizar essa força de trabalho ao invés de simplesmente retirar o policial do meio de trabalho – aliás, esse conceito de Reabilitação Profissional poderia ser aproveitado como estabelecido na legislação direcionada aos trabalhadores celetistas, a saber:

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive. (BRASIL, 1991).

4.2 Análise dos acidentes de trabalho e sua trajetória na PMAL

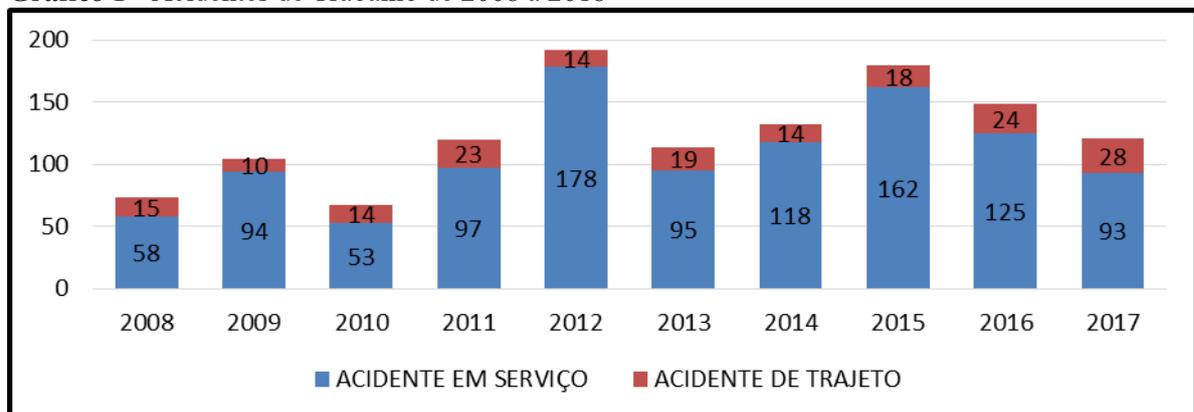
Para quantificar os acidentes de trabalho no período 2008-2018, foram utilizados 1.519 Boletins Gerais Ostensivos da PMAL para elaborar uma base de dados composta pela comunicação dos acidentes, bem como as consequências advindas e a resposta da Corporação

aos sinistros e aos policiais acidentados. Portanto, a base de dados é composta por diferentes procedimentos relacionados ao evento acidentário, a saber: comunicação dos acidentes publicados nos boletins, assim como dos Atestados de Origem e Inquéritos Sanitários de Origem, dos procedimentos investigatórios e disciplinares e os processos abertos pela Procuradoria-Geral do Estado (PGE) e pela Comissão de Promoção de Oficiais e Praças (CPOP).

Os dados foram dispostos em ordem cronológica de publicação e a informação classificada em variáveis para análise, por exemplo: a) tipo de procedimento (comunicação, investigação, reforma ou promoção decorrente de invalidez, morte ou incapacidade definitiva), dados do acidentado (sexo, graduação, batalhão, gravidade da lesão, modalidade de policiamento), dados do acidente (local e horário).

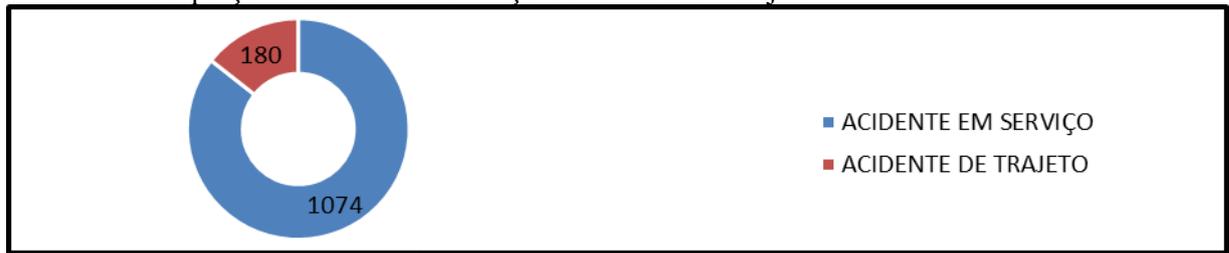
Para início de análise, foi quantificado o número de policiais que sofreram acidente de trabalho conforme estabelecido pela legislação da PMAL, que define os acidentes de trabalho (acidente em serviço ou acidente no trajeto para o trabalho e vice versa). Logo, os dados foram mensurados anualmente para as duas categorias no período analisado e demonstram o aumento no número de policiais acidentados quando comparados os dados por quinquênio, ou seja, aumento aproximado de 19% nos acidentes em serviço e de 26% nos acidentes de trajeto (**Gráfico 1**).

Gráfico 1 - Acidentes de Trabalho de 2008 a 2018



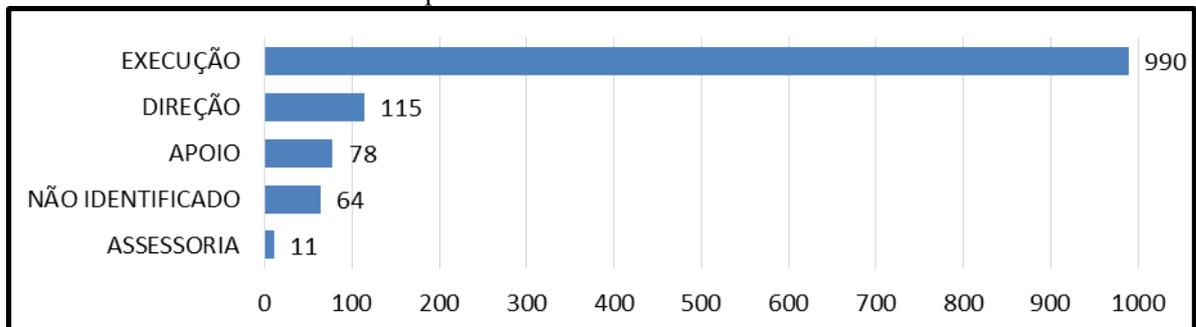
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Além da análise dos dados na evolução histórica, quando se consideram os valores totais das duas categorias para o decênio (**Gráfico 2**), constata-se que, do número total de registro de policiais acidentados, 86% foram acidentados em serviço e 14% quando em trajeto para o serviço ou deslocando-se do trabalho para sua residência.

Gráfico 2 - Proporção Acidentes em Serviço x Acidentes de Trajeto

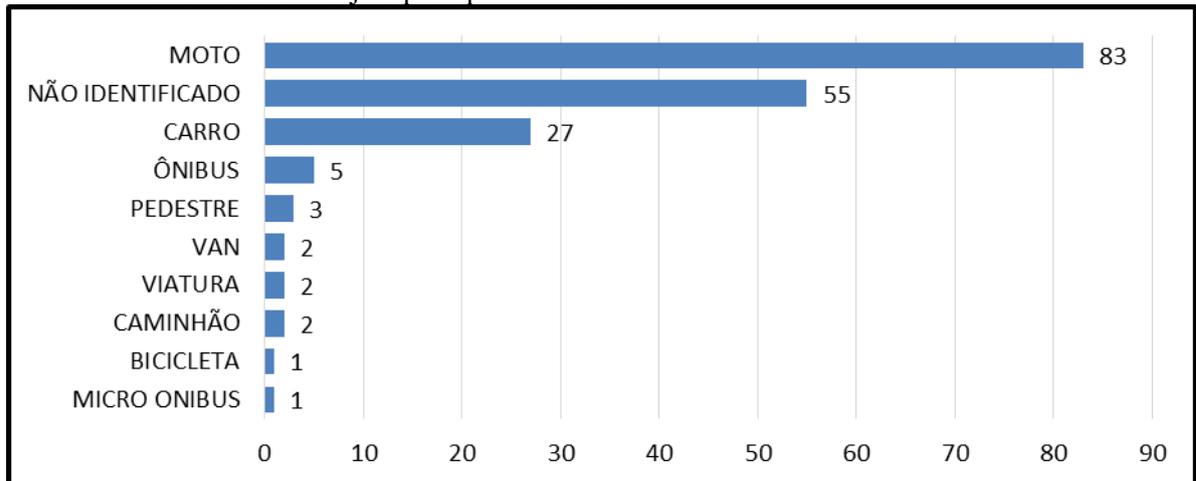
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Na etapa anterior, foram definidos os tipos de unidades administrativas da PMAL; logo, conforme estabelecido na legislação da PMAL, foram definidos órgãos de direção, execução, apoio e assessoria (**Quadro 10**). Logo, como os órgãos de execução são responsáveis pela execução do policiamento ostensivo e repressivo, logo os policiais lotados nestas unidades estão expostos ao maior risco aos acidentes, nesse sentido, quando comparados os números de policiais acidentados por unidade administrativa (**Gráfico 3**) constata-se que os batalhões e subunidades que respondem como órgãos de execução são responsáveis por aproximadamente 79% do registro de policiais acidentados (acidentes em serviço ou trajeto).

Gráfico 3 - Acidentes de Trabalho por Unidade Administrativa da PMAL

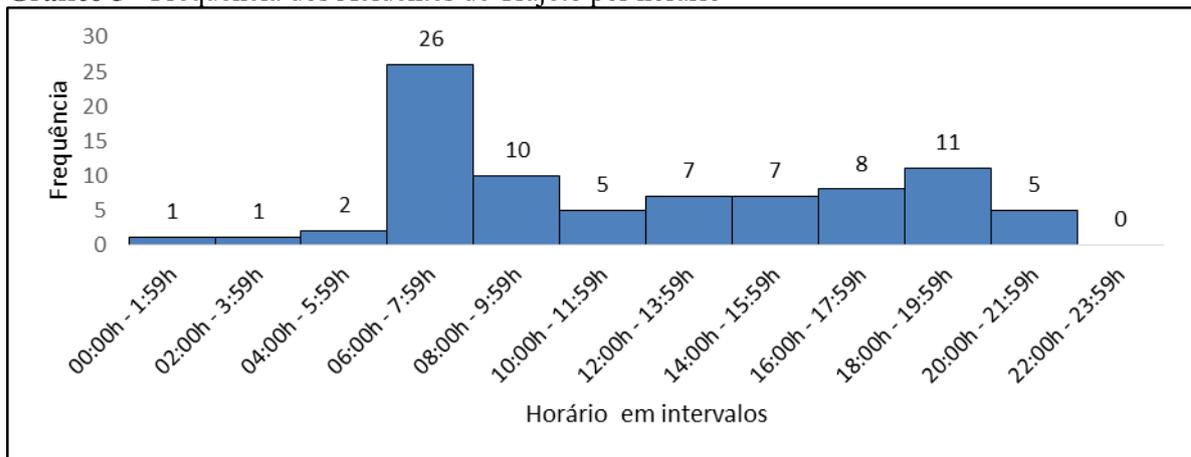
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

A partir das duas categorias estabelecidas (acidente em serviço e acidente em trajeto), buscam-se estabelecer outras subcategorias para mensuração e análise dos acidentes. Nesse sentido, a partir dos dados coletados, buscou-se identificar dentro da categoria dos acidentes de trajeto qual o veículo em que o policial estava no momento do acidente (**Gráfico 4**). Em 55 dos casos de PMs acidentados não foi possível identificar o veículo em que o policial estava; além disso, o acidentado pedestre refere-se ao caso de sinistro em que o PM, por exemplo, sofre um atropelamento. Por fim, desconsiderando os registros onde não foi possível identificar o tipo de veículo do acidentado, os policiais que se acidentaram em carro ou moto próprios representam aproximadamente 87% do total de acidentados em trajeto.

Gráfico 4 - Acidentes de Trajeto por tipo de veículo

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Outro aspecto dos acidentes de trajeto considerados é a frequência de acordo com o horário de ocorrência do acidente (**Gráfico 5**). Nesse aspecto levantado, foram desconsiderados os registros que não continham a hora do acidente, desse modo, vale ressaltar os diferentes tipos de escalas de serviço da PMAL, mas que se concentram nas escalas de expediente administrativo, com intervalo de 06 horas (07h00 às 13h00) e ostensiva, por exemplo, com patrulhamento em viatura que dura 12 horas (07h00 às 19h00 ou 19h00 às 07h00). Portanto, essa maior concentração de deslocamentos entrando e saindo de serviço as 07h00 reflete-se numa maior incidência de sinistros no intervalo das 06h00 às 07h59.

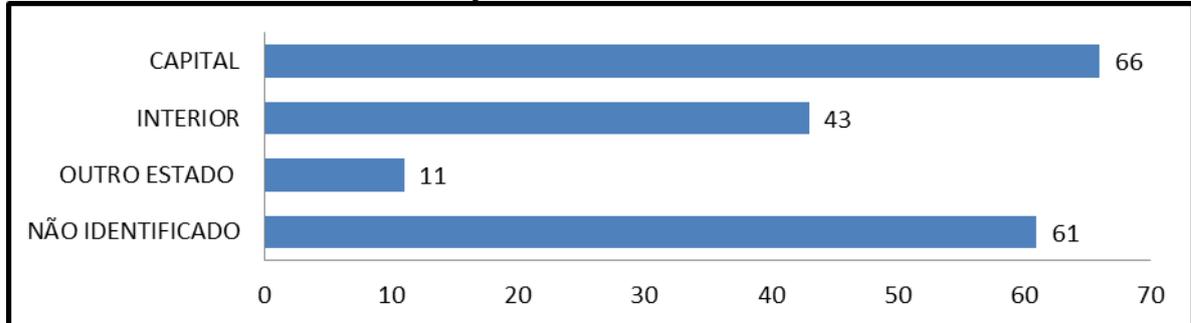
Gráfico 5 - Frequência dos Acidentes de Trajeto por horário

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

O terceiro aspecto mensurado nos acidentes de trajeto refere-se ao local dos acidentes (capital, interior ou outro Estado), conforme **Gráfico 6**. Portanto, evidencia-se uma certa equivalência dentre os policiais acidentados na capital e interior, dado que os sinistros

ocorridos em outros Estados vizinhos (Sergipe e Pernambuco) estão relacionados a militares que trabalham em batalhões do interior e que residem em outro Estado.

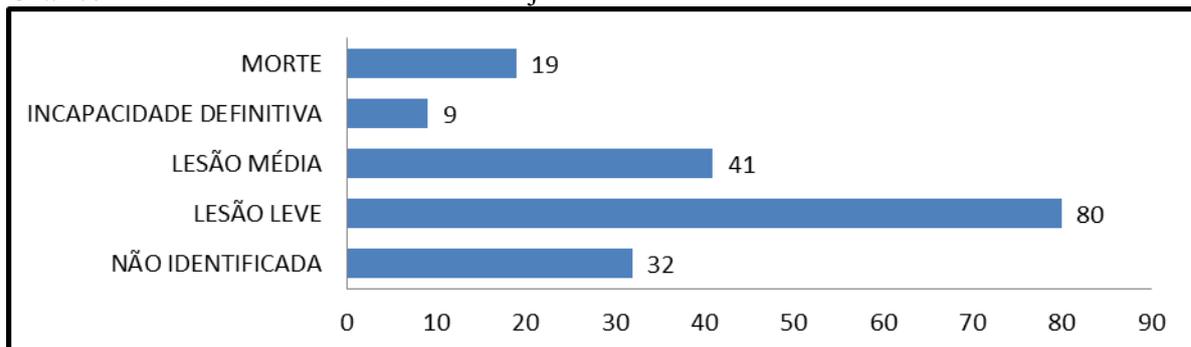
Gráfico 6 - Local dos Acidentes de Trajeto



Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Por fim, um último aspecto a ser analisado relaciona-se à gravidade das lesões decorrentes desses acidentes², ou seja, as consequências do sinistro. Dessa maneira, os dados foram classificados em lesões mais graves ou que geraram uma situação irreversível (morte ou incapacidade definitiva). Em seguida, foram elencados os acidentes que geraram algum tipo de fratura ou lesão mais grave (lesão média) e que demandaram um maior tempo de afastamento das atividades laborais para recuperação. Depois, as lesões leves referem-se aos acidentes em que o policial sofreu pequenas lesões e que, portanto, demandaram pouco ou nenhum afastamento do serviço (escoriações, torção, contusão, etc.).

Gráfico 7 - Gravidade dos Acidentes de Trajeto



Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

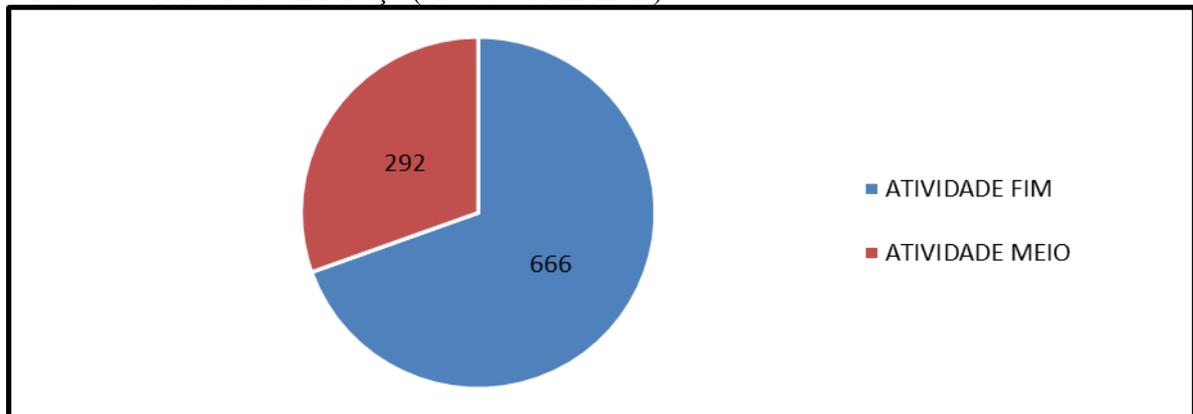
As consequências dos acidentes de trajeto impactam negativamente a Corporação e revelam a necessidade de ações voltadas para a segurança no deslocamento dos policiais, pois, além dos acidentes de trânsito, foram registradas mortes de policiais quando em trans-

² Os tipos de lesões foram sumarizados no Apêndice

porte coletivo ao reagir aos assaltos, sendo assim, nessa categoria, foram auferidas 19 mortes de militares e 9 policiais que ficaram incapacitados definitivamente.

Apesar dos resultados mensurados, os acidentes de trajeto representam apenas 14% do total dos acidentes de trabalho na PMAL, ou seja, 86% dos acidentes ocorrem no horário de serviço, sendo que, para melhor entendimento dos acidentes nessa categoria, os acidentes em serviço foram subdivididos em policiais acidentados exercendo a atividade meio (atividades administrativas ou que estão relacionadas a manutenção da Corporação e de Órgãos do Estado) e na atividade fim (policciamento ostensivo-repressivo)³. No período em análise, 70% dos policiais (666) acidentaram-se durante patrulhamento, enquanto que 30% (292) ocorreram em atividades não relacionadas ao policiamento ostensivo (Gráfico 8).

Gráfico 8 - Acidentes em serviço (Atividade fim/meio)



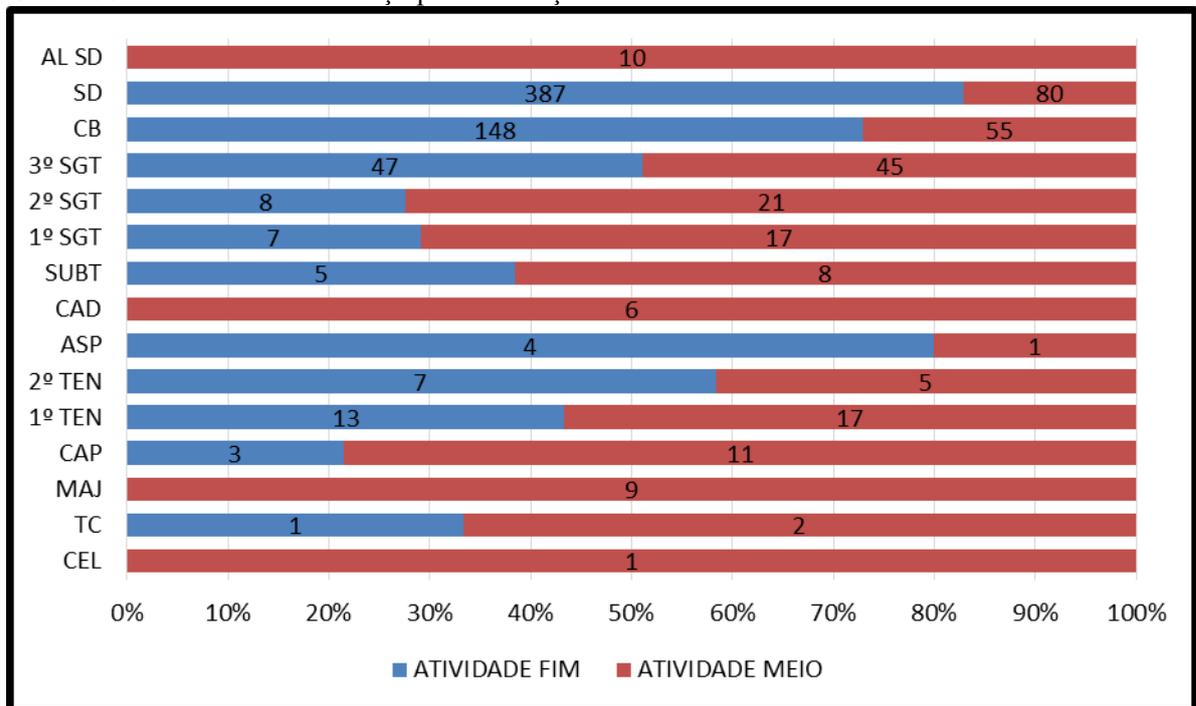
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Essa distinção entre acidentes em serviço na atividade meio e atividade fim torna-se mais latente quando analisada a distribuição dos acidentes por graduação, sendo assim, conforme o **Gráfico 9**, os postos hierárquicos da PMAL foram dispostos em ordem crescente e para cada graduação é possível visualizar o quantitativo de policiais acidentados na atividade fim ou meio. Portanto, o gráfico registra também a relação entre acidentes entre os que ainda estão em curso de formação (aluno de soldado e cadete) e que, portanto, só foram registrados acidentes na atividade meio, pois, na condição de alunos, os acidentes ocorrem apenas no curso de formação, bem como vale ressaltar a ausência de acidentes na atividade fim no topo da pirâmide (Coronel), pois, à medida que o policial ascende na carreira, passa a exercer atividades predominantemente administrativas, logo, apenas 1 (um) acidente na atividade fim foi registrado dentre os oficiais superiores (Major, Tenente-Coronel e Coronel).

³ Os tipos de acidentes por atividade fim e atividade meio foram pormenorizados no Apêndice.

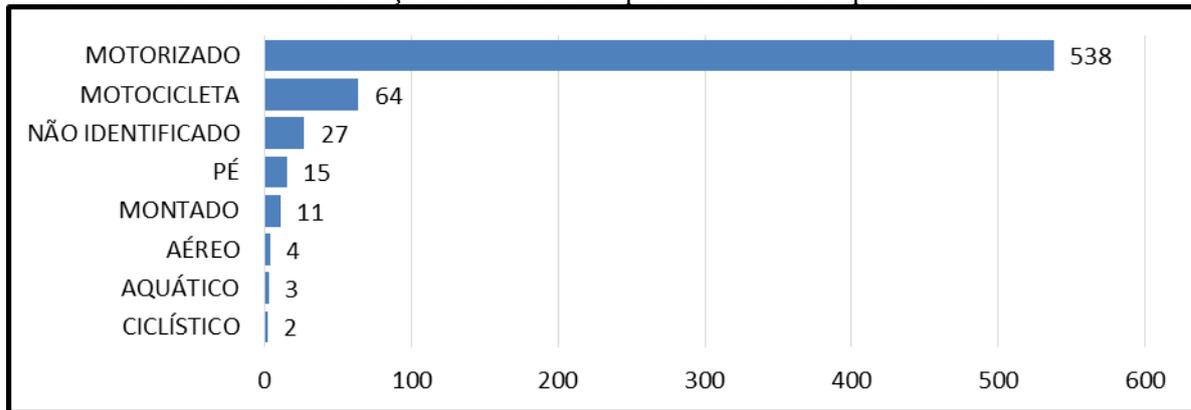
Por outro lado, quando analisadas as diferentes graduações (excluindo-se os casos citados anteriormente), contata-se uma tendência ao aumento do número de acidentes na atividade fim para as graduações mais baixas, seja entre as praças (Cabos e Soldados), seja entre os oficiais (Aspirantes e 2º Tenentes). Vale ressaltar o elevado número de acidentes na atividade fim entre soldados e cabos (535), que respondem por 80% do total de registros de acidentes nessa categoria, o que indica que essas classes estão expostas a um risco maior, pois são, em maior parte, responsáveis diretamente pela execução das atividades de patrulhamento.

Gráfico 9 - Acidentes em Serviço por Graduação



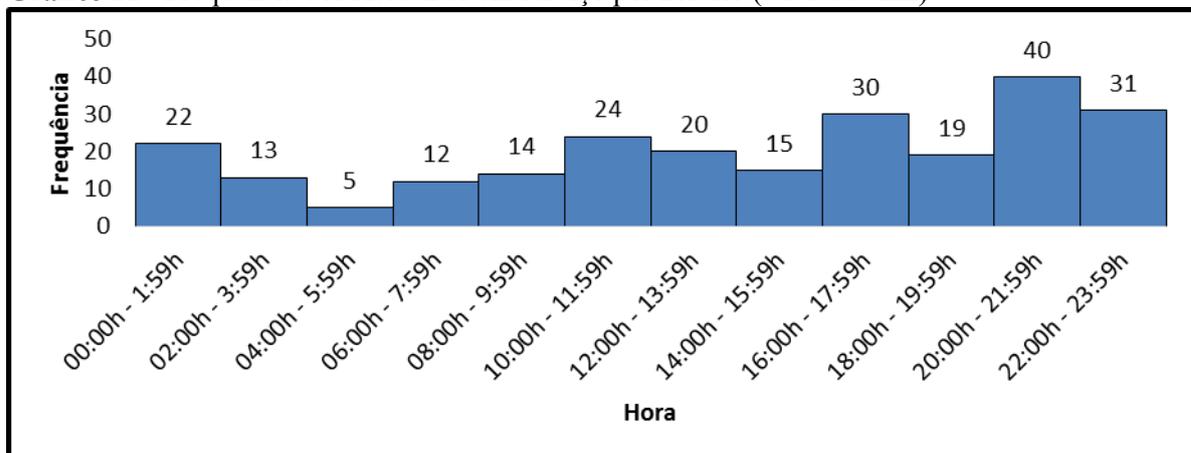
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Seguindo a classificação adotada para atividade fim, adotou-se uma forma de categorizar os registros de militares acidentados por modalidade de policiamento que o mesmo executava, logo, o número de policiais acidentados em viaturas (carro) supera os 80% do total de acidentados dentre as diferentes modalidades de policiamento da PMAL.

Gráfico 10 - Acidentes em serviço na atividade fim por modalidade de policiamento

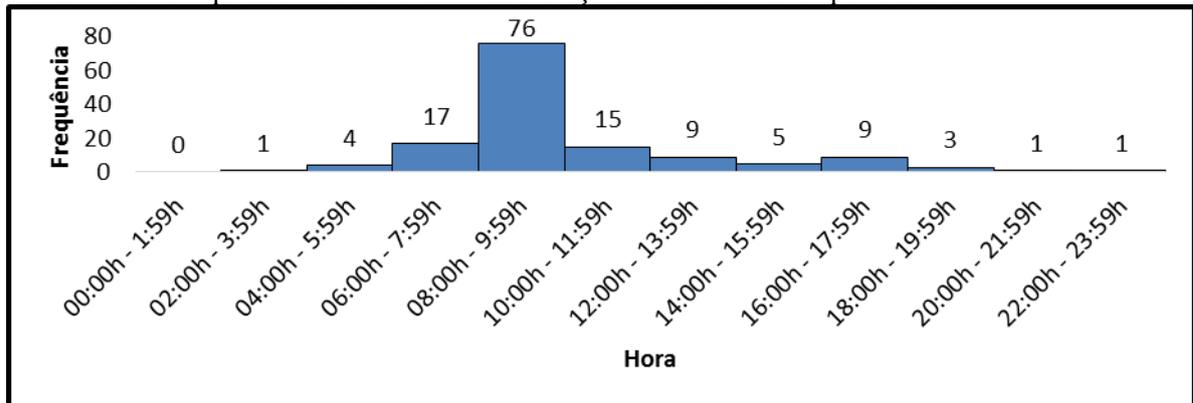
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Uma última classificação adotada quanto aos acidentes na atividade fim foi em relação ao horário do acidente (**Gráfico 11**). Nessa distribuição por horários, constata-se que o número de policiais acidentados é melhor distribuído ao longo do dia e com uma tendência de aumento das 12h00 às 00h00, o que pode indicar um aumento de acidentes em razão do aumento de ocorrências atendidas pelas patrulhas nesse período.

Gráfico 11 - Frequência dos Acidentes em serviço por horário (atividade fim)

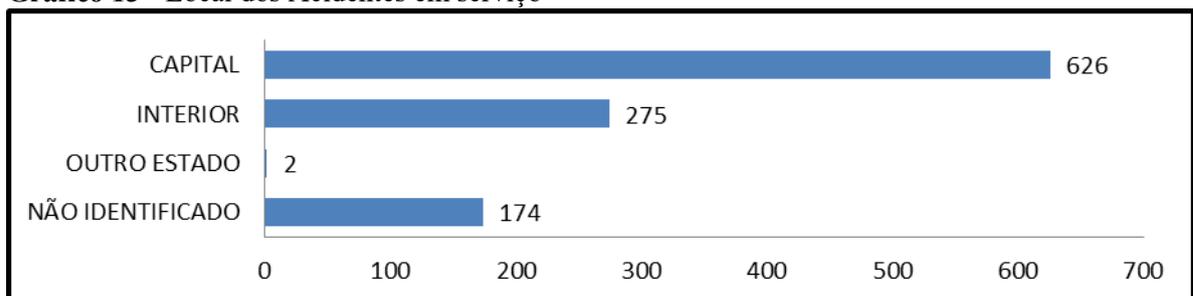
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Por outro lado, quando analisada a distribuição dos acidentados em atividade meio (administrativas), percebe-se uma concentração no horário da manhã, em virtude do efetivo que trabalha em atividades administrativas cumprirem, na sua maioria, o horário de 07h00 às 13h00. Além disso, o elevado número de policiais acidentados no início do horário de expediente (08h00 às 09h59), que corresponde a 54% do total, ocorreu predominantemente em virtude da realização de atividades de educação física nesse horário, na sua maior parte durante jogo de futebol. Nesse sentido, vale ressaltar que as atividades de educação física fazem parte do expediente administrativo destes militares, sendo realizadas duas vezes na semana.

Gráfico 12 - Frequência dos Acidentes em serviço na atividade meio por horário

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Após análises pormenorizadas dos acidentes em serviço (por atividade), na análise por local em que ocorreu o acidente em serviço, os dados são tomados em seu conjunto. Logo, ressalta-se que os policiais acidentados em serviço em outros Estados são os que estão exercendo policiamento, mas estão à disposição da Força Nacional. Por fim, nessa categoria de acidente de trabalho, diferentemente dos acidentes de trajeto, revela-se uma disparidade entre o registro de policiais acidentados na capital e no interior. Os números refletem a diferença de efetivo policial empregado na capital tanto nas atividades administrativas (concentrada na sua sede na capital) quanto no efetivo empregado no patrulhamento em razão do alto número de ocorrências atendidas na capital em relação ao interior.

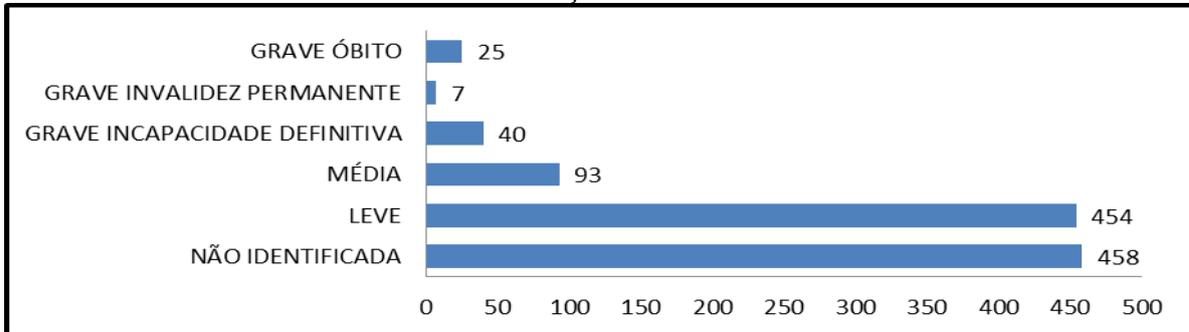
Gráfico 13 - Local dos Acidentes em serviço

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Além da análise da localidade do acidente em serviço, outro dado coletado refere-se à gravidade dos acidentes em serviço, que adotou a mesma metodologia para a categoria dos acidentes em trajeto. Portanto, o número de militares que morreram ou ficaram incapacitados ou inválidos totalizam 72. Além disso, foram classificados 93 policiais que sofreram alguma lesão que demandou maior tempo de recuperação (fratura, por exemplo) e dentre os leves (454) os que não necessitaram de afastamento ou pouco tempo de recuperação (escoria-

ção, contusão, torção, etc.). Por fim, vale ressaltar o alto número de registros (458) onde não foi possível definir se o policial foi lesionado.

Gráfico 14 - Gravidade dos Acidentes em serviço

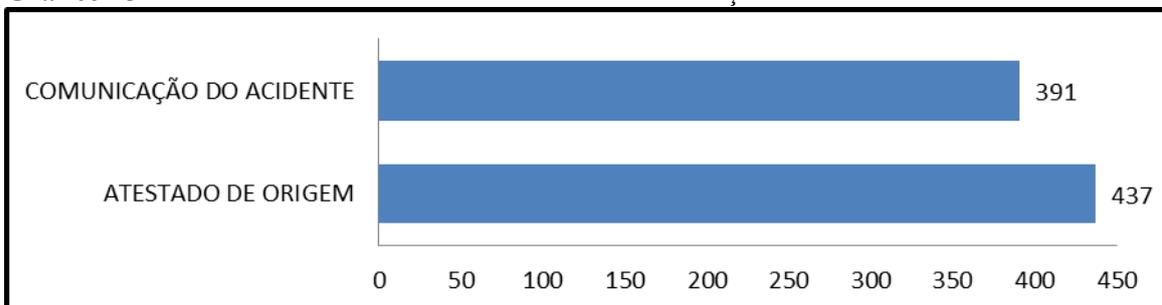


Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Após as análises dos acidentes de trabalho, a pesquisa enfatiza os procedimentos adotados pela Corporação em resposta aos sinistros ocorridos de 2008 a 2018. Nesse sentido, os procedimentos foram classificados em quatro grupos: a) Comunicação do acidente; b) Investigação; c) Inquéritos Sanitários de Origem e d) Compensação aos acidentados.

Os procedimentos de comunicação abrangem as publicações em Boletim através dos quais os comandantes das unidades ou subunidades que compõem a PMAL informam sobre a ocorrência de acidentes com militares que pertencem as suas unidades. Ao mesmo tempo que tais acidentes são publicizados, quando ocorre algum tipo de lesão são designados oficiais para elaboração dos respectivos Atestados de Origem, sendo assim, os quantitativos de militares alvo de alguma comunicação de acidente assemelharam-se ao número de Atestados de Origem emitidos no período.

Gráfico 15 - Levantamento dos Procedimentos de Comunicação de Acidente

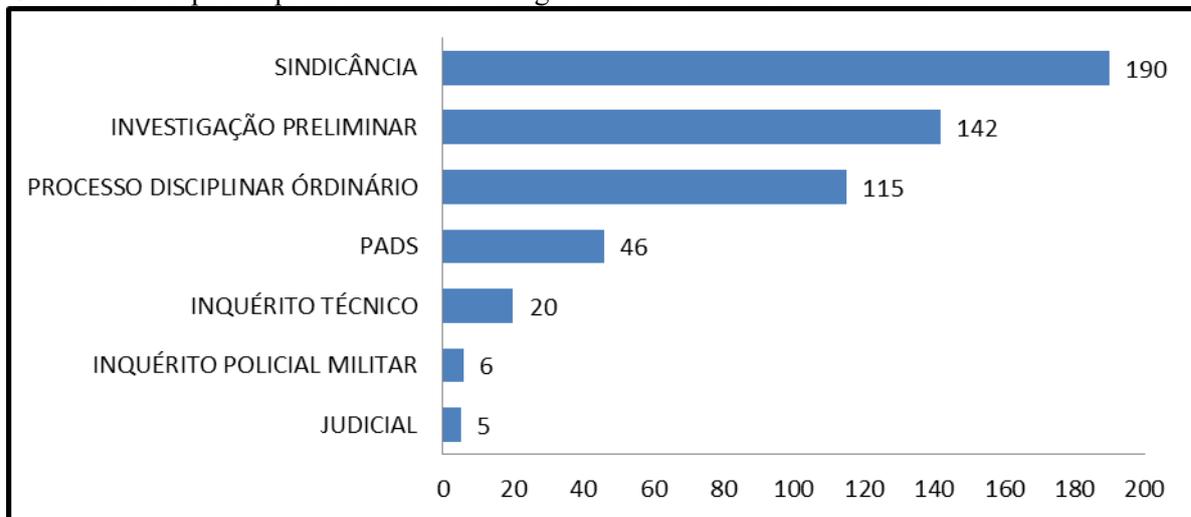


Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Em seguida, foram quantificados os procedimentos investigatórios decorrentes dos acidentes ocorridos no período que, em virtude dos valores norteadores da PMAL (hierarquia e disciplina), buscam, essencialmente, apurar possíveis transgressões disciplinares prati-

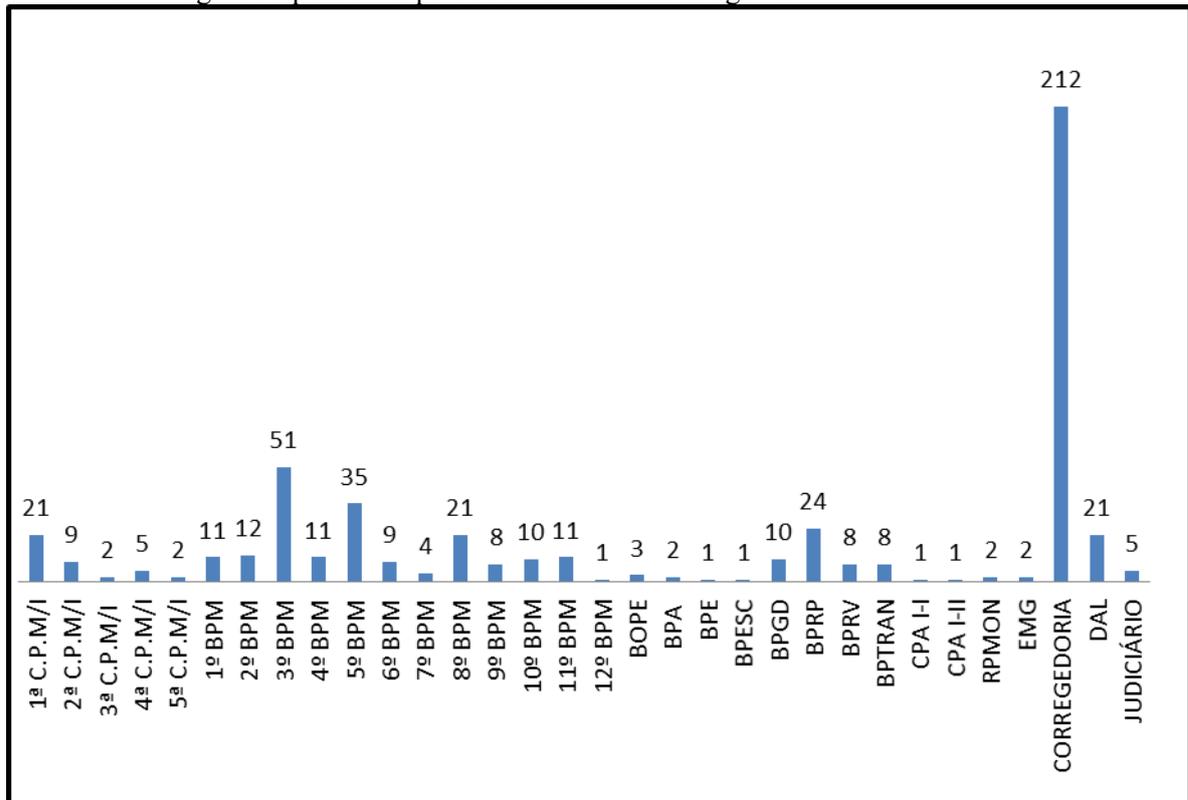
casas pelos militares que tenham provocado os sinistros. Dessa maneira, são designados oficiais para investigar as circunstâncias dos acidentes e ouvir as razões de defesa dos investigados para emitir parecer sobre a culpabilidade ou não do militar, podendo, inclusive, ter sido culpado, mas ser justificado em razão de ter causado o acidente no exercício da segurança pública ou em perseguição a suspeitos, por exemplo. Nos casos mais graves, com ocorrência de crime militar (atropelamento e morte de pedestre, por exemplo), a investigação também ocorre por meio de Inquérito Policial Militar (IPM) ou na esfera judicial.

Gráfico 16 - Tipos de procedimentos investigatórios dos acidentes de trabalho



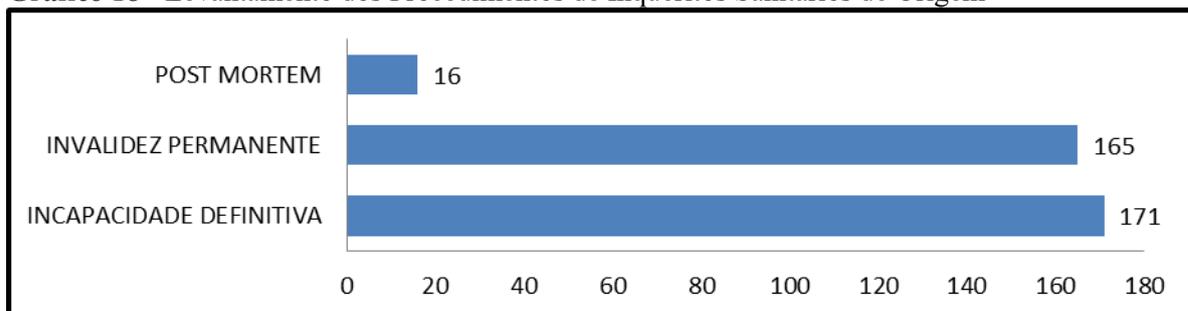
Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Os procedimentos de investigação dos acidentes, quando analisados por órgão responsável, revelam a visão da Corporação de que os acidentes são decorrentes de desvios disciplinares dos militares, fato constatado pela predominância da Corregedoria na abertura de procedimentos (**Gráfico 17**). Além disso, a quantidade de procedimentos instaurados por órgãos de execução reflete a ênfase da Corporação nos acidentes que geram algum dano a viaturas da PMAL, pois 70% dos procedimentos apuratórios recaem sobre policiais acidentados em serviço na atividade fim (motorizado), ou seja, apurar a responsabilidade dos militares no sinistro para ressarcimento à PMAL das avarias causadas. Por fim, comprovada a culpabilidade do agente, o mesmo, além de arcar com os custos das avarias (se houver), é enquadrado disciplinarmente quando do cometimento de infração de natureza média ou grave com detenção ou prisão a cumprir na unidade de lotação do militar.

Gráfico 17 - Órgãos responsáveis pelo Procedimento Investigatório

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

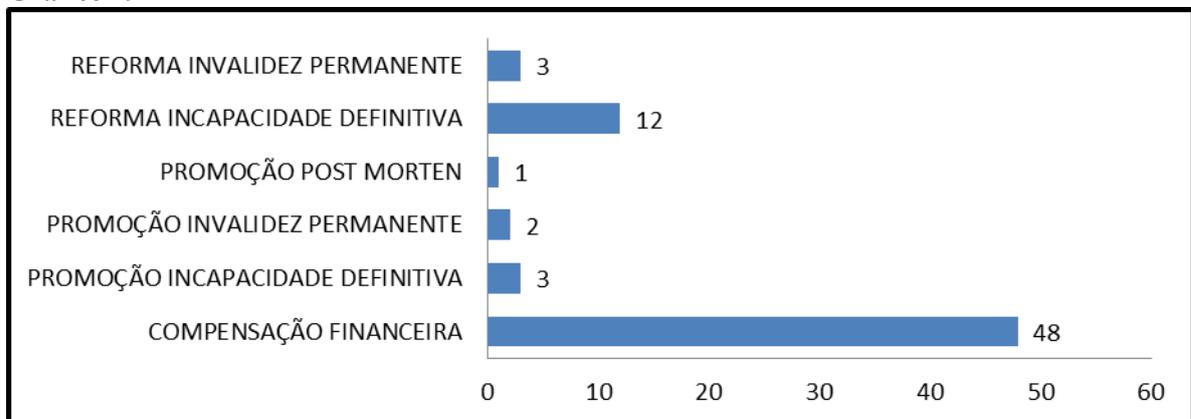
O terceiro grupo de medidas tomadas pela Corporação refere-se aos Inquéritos Sanitários de Origem instaurados no período e que servem para comprovar o nexos de causalidade do acidente ou morbidade adquirida com a atividade policial. Nesse sentido, foram registrados o número total de procedimentos de ISO instaurados, ou seja, foram abertas 16 investigações em razão de morte, 165 em razão de invalidez permanente para todo e qualquer trabalho e 171 por incapacidade definitiva. Independente da comprovação ou não do nexos, o alto número de militares vitimados (352) no período revela o alto risco associado à atividade policial militar e a necessidade de medidas preventivas no ambiente laboral dos militares.

Gráfico 18 - Levantamento dos Procedimentos de Inquéritos Sanitários de Origem

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Por fim, após a homologação do I.S.O. e comprovação do nexo de causalidade da morte, incapacidade ou invalidez com acidente em serviço na PMAL, foram levantados os processos que abrangem as ações reparatórias ou compensatórias aos militares vitimados. Nesse sentido, os processos são enviados para a Procuradoria-Geral do Estado para parecer jurídico para deferimento ou não do pleito. Dessa maneira, foram auferidos processos de compensação financeira (R\$ 20.000,00), promoção a posto hierárquico superior ou reforma (aposentadoria) em virtude de morte, incapacidade ou invalidez decorrente de acidente em serviço.

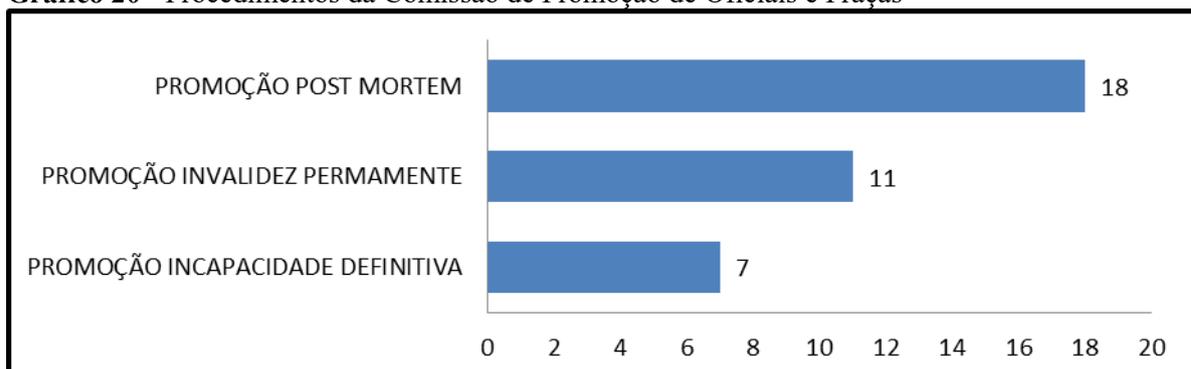
Gráfico 19 - Procedimentos da Procuradoria-Geral do Estado



Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Além do parecer jurídico da PGE, os processos compensatórios que visam à promoção são submetidos à Comissão de Promoção de Oficiais e Praças da PMAL (CPOP), que analisa os critérios para promoção em virtude de morte, invalidez ou incapacidade definitiva decorrente de acidente em serviço. Logo, semelhantemente aos processos submetidos à PGE, foram quantificados por tipo de procedimento instaurado, sem considerar o deferimento ou não do pleito.

Gráfico 20 - Procedimentos da Comissão de Promoção de Oficiais e Praças



Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

4.3 Percepção dos servidores sobre as práticas de SST na PMAL

A análise anterior do contexto organizacional, com ênfase na legislação da Corporação, revela um modelo de gestão reativo ao acidente de trabalho e cujas ações previstas em lei buscam tão somente garantir uma assistência do Estado ao policial acidentado, ao mesmo tempo em que visam disciplinar as condutas desviantes que tenham contribuído para a ocorrência no desfecho do sinistro. Nesse sentido, tais fragilidades expõem a falta de uma cultura de prevenção em SST e que afeta a percepção dos servidores sobre questões relacionadas à SST na PMAL, conforme observado na análise das informações extraídas do questionário de Qualidade de vida, Saúde e Segurança do Trabalho aplicado aos policiais militares alagoanos (ALAGOAS, 2014).

Tabela 1 - Percepção de setores na PMAL para tratar de SST

Sua Instituição possui algum setor voltado a trabalhar com as questões de segurança do trabalho?					%
Sim					8,11
Não					66,35
Ignorado					25,54
Total					100%

Fonte: Adaptado de ALAGOAS, 2015.

A ausência de um órgão ou setor responsável pela execução de ações de SST na Corporação, fato corroborado pela análise da legislação da PMAL, é um problema grave e que denuncia a falta de pessoal capacitado para desenvolver a temática. Essa carência resulta, por exemplo, no número baixo de pessoas que apontaram a existência desse setor, ou seja, apenas 8,11% dos policiais militares entrevistados (**Tabela 1**). Além disso, quando os policiais foram indagados sobre o conhecimento dos direitos e deveres em SST (**Tabela 2**), apenas 29,43% afirmaram ter conhecimento sobre o tema levantado, o que revela o tamanho da ignorância dos servidores quanto às ações de prevenção face à rotina de alta periculosidade a que estão expostos.

Tabela 2 - Percepção sobre o nível de conhecimento em SST

Você conhece seus direitos e deveres em relação à Saúde e segurança do trabalho?					%
Sim					29,43
Não					45,03
Ignorado					25,54
Total					100%

Fonte: Adaptado de ALAGOAS, 2015.

A falta de conhecimentos sobre SST na PMAL torna-se um reflexo da falta de discussões sobre o tema na Corporação, especialmente nos cursos de formação e aperfeiçoamento dos policiais, conforme aferido numa questão da pesquisa (**Tabela 3**). Nesse sentido, apenas 30,79% dos militares afirmaram ter recebido instrução sobre SST nos cursos de formação e aperfeiçoamento. Essa ausência na grade de disciplinas indica que a Corporação não considera as práticas de SST importantes para a execução das suas atividades.

Tabela 3 - Percepção sobre nível de instrução em SST fornecido pela PMAL

No seu curso de formação/aperfeiçoamento você recebeu instruções sobre Saúde e Segurança do Trabalho?					%
Sim					30,79
Não					43,53
Ignorado					25,68
Total					100%

Fonte: ALAGOAS, 2015.

A ausência de uma política de SST na PMAL resulta no desinteresse da Corporação em realizar campanhas de mobilização e promoção da SST. Nesse sentido, conforme consta na **Tabela 4**, apenas 8,11% dos policiais militares afirmaram conhecer alguma iniciativa executada nesta área. Logo, a Corporação buscar punir o acidentado, ao mesmo tempo em que não promove a discussão do tema através da promoção de campanhas (semana da prevenção, palestras, treinamentos), isto posto, a Corporação se exime da responsabilidade na ocorrência do acidente e lança a culpa exclusivamente no policial.

Tabela 4 - Percepção dos servidores sobre Campanhas para promoção de SST na PMAL

Sua Instituição promove campanhas para os profissionais de segurança sobre Higiene, Saúde e Segurança do Trabalho?					%
Sim					8,11
Não					66,01
Ignorado					25,89
Total					100%

Fonte: Adaptado de ALAGOAS, 2015.

Os fatos até então levantados corroboram a falta de engajamento das lideranças da PMAL quanto à proteção laboral, o que representa um obstáculo para a implementação de medidas preventivas, pois o engajamento da alta gestão das organizações é um fator crítico de sucesso para a implementação do SGST. Outro elemento de análise do questionário aplicado e que também é considerado um fator crítico de sucesso é a participação dos trabalhadores nos

assuntos de SST. Nesse sentido, conforme assinala a Tabela 5, apenas 2,32% dos entrevistados afirmaram existir uma Cipa na PMAL. Esse resultado confirma a análise da legislação na etapa anterior que registra a forte presença da hierarquia na Corporação, concentrando as atividades de planejamento no topo da pirâmide organizacional distante da base que executa as políticas.

Tabela 5 - Percepção dos servidores quanto à participação em SST

Sua Instituição possui Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa)?					%
Sim					2,32
Não					71,73
Ignorado					25,95
Total					100%

Fonte: ALAGOAS, 2015.

Além do engajamento da alta gestão, e da participação dos trabalhadores em SST, faz-se necessário, dentro do diagnóstico organizacional, contemplar outros temas levantados no questionário da pesquisa citada e que compõem um conjunto de atividades preventivas em SST, a saber: a) Riscos Ambientais; b) Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva (E-PI/EPC); c) Treinamentos.

Tabela 6 - Percepção dos servidores quanto às condições do ambiente de trabalho

Como avalia as condições de segurança no ambiente de trabalho?					%
Excelente					0,61
Ótima					3,47
Boa					15,12
Regular					26,36
Ruim					17,37
Péssima					11,78
Ignorado					25,27
Total					100%

Fonte: ALAGOAS, 2015.

Na avaliação das condições de segurança no ambiente de trabalho dos militares (Tabela 6), identifica-se a fragilidade e a nocividade do ambiente laboral do policial militar, pois, quando somadas as respostas dos que consideram as condições excelentes, ótimas ou boas totalizou-se apenas 19,2% dos entrevistados; em contrapartida, 55,51% consideram as condições de segurança como regular, ruim ou péssima. Em continuidade, quando analisada a

capacidade do operador de identificar os riscos (**Tabela 7**), apenas 33,65% responderam que sabem identificar os riscos a que estão expostos. Logo, esses dados revelam a negligência da Corporação quanto aos riscos ambientais dos policiais militares, bem como a falta de conhecimentos dos policiais aos riscos a que estão expostos, indicando a falta de comunicação sobre os riscos laborais na instituição.

Tabela 07 - Percepção quanto à capacidade de identificação dos riscos laborais

Você sabe identificar os riscos ambientais aos quais está exposto no dia a dia do seu trabalho?					%
Sim					33,65
Não					40,94
Ignorado					25,41
Total					100%

Fonte: ALAGOAS, 2015.

Por fim, quanto aos riscos ambientais, o questionário também busca identificar a exposição do policial militar a diferentes tipos de riscos laborais (**Tabela 8**). Logo, os diferentes riscos foram organizados na tabela em ordem decrescente, ou seja, partindo dos riscos que foram mais percebidos pelos operadores para os que foram menos percebidos.

Tabela 8 - Percepção quanto aos tipos de riscos ambientais

Em seu expediente de trabalho você é exposto a riscos como? (pode marcar mais de uma alternativa)	Sim (%)	Não (%)	Ignorado (%)	Total
Poeiras	53,81	22,14	24,05	100%
Trabalho Noturno	51,16	24,80	24,05	100%
Calor constante	46,32	29,63	24,05	100%
Móveis Inadequados	40,12	35,83	24,05	100%
Jornadas de trabalho prolongadas acima de 12 horas diárias	38,69	37,26	24,05	100%
Iluminação inadequada	36,38	39,58	24,05	100%
Ruído Constante	33,38	42,57	24,05	100%
Fungos	33,17	42,78	24,05	100%
Umidade	31,81	44,14	24,05	100%
Bactérias	31,13	44,82	24,05	100%
Esforço físico intenso	30,45	45,50	24,05	100%
Vírus	25,27	50,68	24,05	100%
Fluídos corporais (sangue, etc.)	23,09	52,86	24,05	100%
Frio constante	17,44	58,51	24,05	100%
Vibrações constantes	17,17	58,79	24,05	100%
Produtos químicos	12,74	63,22	24,05	100%

Fonte: Adaptado de ALAGOAS, 2015.

O uso dos Equipamentos de Proteção Individual é essencial para as atividades preventivas de SST; apesar desta importância, apenas 36,65% dos policiais militares alagoanos responderam ter conhecimento total sobre tais equipamentos e 35,9% afirmaram ter conhecimento parcial (**Tabela 9**). Logo, esses dados apontam a necessidade de campanhas na Corporação para promover a padronização e a necessidade da utilização dos EPIs no ambiente laboral.

Tabela 09 - Percepção quanto ao nível de conhecimento em EPIs

Você tem conhecimento acerca de quais são os EPIs necessários para exercer sua profissão?					%
Sim. Conhecimento total					36,65
Sim. Conhecimento parcial					35,9
Não					2,45
Ignorado					25,0
Total					100%

Fonte: ALAGOAS, 2015.

Outro aspecto relevante abordado pelo questionário refere-se à identificação dos EPIs fornecidos pela PMAL. Dessa maneira, na organização dos diferentes EPIs utilizou-se a mesma lógica adotada na organização dos riscos laborais (em ordem decrescente). As respostas dos operadores revelam que apenas o fornecimento do colete à prova de balas é priorizado (72,55%); quanto aos demais, os resultados foram abaixo de 38,28%.

Tabela 10 - Percepção quanto aos EPIs fornecidos pela PMAL

Quais são os EPIs fornecidos pela sua Instituição? (pode marcar mais de uma alternativa)	Sim (%)	Não (%)	Ignorado (%)	Total
Colete à prova de balas	72,55	3,34	24,11	100%
Capacetes	38,28	37,60	24,11	100%
Coturno/Calçado de segurança	37,53	38,35	24,11	100%
Colete reflexivo	18,66	57,22	24,11	100%
Outros equipamentos	17,98	57,90	24,11	100%
Máscaras	3,95	71,93	24,11	100%
Luvas	3,41	72,48	24,11	100%
Protetor auricular	2,38	73,50	24,11	100%
Óculos	2,11	73,77	24,11	100%
Roupas especiais (antichamas/antibombas)	2,11	73,77	24,11	100%
Creme de proteção solar	1,98	73,91	24,11	100%
Nenhum	1,50	74,39	24,11	100%

Fonte: ALAGOAS, 2015.

Além das respostas aos itens de EPIs fornecidos pela PMAL, a pesquisa buscou identificar as razões do não uso dos mesmos (conforme **Tabela 11**). Logo, as respostas mais assinaladas nesse aspecto, sem considerar os que não responderam (39,5%), são: a) a instituição não disponibiliza (25,33%); b) são insuficientes para todo o efetivo (22,64%); c) estão danificados, defasados ou sem validade (10,32%); d) não gosto de usá-los (1,24%); e) não sei usá-los (0,96%). Logo, as razões alegadas apontam para falhas da Corporação no controle e fornecimento desses equipamentos aos policiais, dado que aqueles que alegaram não saber usá-los ou não gostavam de usar são inexpressivos.

Tabela 11 - Percepção quanto às razões para não utilização dos EPIs

Em caso de não utilizar (EPIs), qual o motivo?				%
A instituição não disponibiliza				25,33
São insuficientes para todo o efetivo				22,64
Estão danificados, defasados ou sem validade				10,32
Não gosto de usar				1,24
Não sei usar				0,96
Ignorado				39,5
Total				100%

Fonte: ALAGOAS, 2015.

Em seguida, são elencados os Equipamentos de Proteção Coletiva fornecidos pela PMAL. As respostas foram organizadas seguindo o mesmo critério adotado para os EPIs, conforme tabela abaixo.

Tabela 12 - Percepção quanto aos EPCs fornecidos pela PMAL

Quais são os EPCs fornecidos pela sua Instituição? (pode marcar mais de uma alternativa)	Sim (%)	Não (%)	Ignorado (%)	Total
Cones	39,58	36,31	24,11	100%
Escudos	30,86	45,03	24,11	100%
Outros equipamentos	20,98	54,90	24,11	100%
Extintores	15,80	60,08	24,11	100%
Faixa indicativa	12,33	63,56	24,11	100%
Não sei responder	12,33	63,56	24,11	100%
Nenhum	10,35	65,53	24,11	100%

Fonte: ALAGOAS, 2015.

O último tema a ser analisado dos questionários refere-se à realização de treinamentos na Corporação. Nesse sentido, a princípio, é analisada a oferta de treinamentos rela-

cionados ao tema anterior (EPIs). Nessa questão, apenas 26,43% dos operadores assinalaram que a PMAL oferece treinamento sobre a utilização correta dos EPIs.

Tabela 13 - Percepção quanto ao treinamento em EPIs fornecido pela PMAL

Sua instituição oferece treinamento sobre a utilização correta de EPIs?	%
Sim	26,43
Não	34,13
Não sabe informar	14,03
Ignorado	25,41
Total	100%

Fonte: ALAGOAS, 2014.

Além do treinamento pra utilização de EPIs, a pesquisa busca explorar a percepção dos servidores sobre o fornecimento de outros tipos de treinamento, por exemplo, prestação de primeiros socorros e prevenção de acidentes. O questionário indagou sobre a realização de treinamentos nos últimos 12 meses, e as respostas dos policiais reafirmam a deficiência da Corporação e a necessidade de execução de um programa de treinamento sistemático e voltado à prevenção de acidentes, pois apenas 13,22% dos policiais afirmaram receber treinamento para prestar primeiros socorros, além disso, apenas 9,13% afirmaram receber treinamento para prevenção de acidentes, conforme **Tabela 14**.

Tabela 14 - Percepção quanto ao treinamento em primeiros socorros e prevenção de acidentes

Você recebeu treinamento nos últimos 12 meses sobre:	Primeiros Socorros	Prevenção de acidentes
Sim (%)	13,22	9,13
Não (%)	61,38	65,46
Ignorado (%)	25,41	25,41
Total	100%	100%

Fonte: ALAGOAS, 2015.

4.4 Sistematização na Gestão da Segurança do Trabalho na PMAL

4.4.1 Pré-requisitos

1º) Política de Segurança do Trabalho

A análise da evolução do número de acidentes no período analisado (2008-2018) demonstra o aumento na incidência de acidentes de trabalho (tanto em serviço como em trajeto) e, portanto, reflete a carência de ações focadas no controle e prevenção dos sinistros. Portanto, a resposta da Corporação aos acidentes de trabalho (punição ou compensação), evidenciada nos procedimentos de investigação de cunho disciplinar, reflete uma visão dualista que busca punir o militar por causar o acidente ou recompensá-lo caso o acidente ocorra no cumprimento da segurança pública, fato corroborado pelo juramento que todo policial declara ao ingressar na PMAL:

Ao concluir o Curso de Formação de Praças da Polícia Militar do Estado de Alagoas, prometo regular a minha conduta pelos preceitos da moral, cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado e dedicar-me inteiramente ao serviço policial militar, à manutenção da ordem pública e à segurança da comunidade, mesmo com o risco da própria vida.

A centralidade da hierarquia e disciplina como valores institucionais da Corporação apontam para a responsabilização da conduta do indivíduo enquanto negligencia a ausência de ações da instituição, seja no controle dos riscos laborais, seja na sistematização de treinamentos periódicos e realização de campanhas preventivas aos policiais militares que estão na linha de frente. Nesse sentido, as ações executadas, como compensação financeira, promoção ou reforma ao posto hierárquico superior dos militares mortos ou incapacitados constituem uma postura reativa da PMAL aos acidentes de trabalho. Portanto, uma mudança de paradigma na Corporação exige a elaboração de uma Política de Segurança do Trabalho que proporcione a criação de setores e programas específicos direcionados ao suporte e coordenação de ações a serem desencadeadas no sentido de promover a segurança laboral na PMAL.

Nesse sentido, vale ressaltar a promulgação da Política de Saúde e Segurança do Trabalho voltada aos servidores públicos do poder executivo de Goiás, por meio da Lei nº 19.145 (GOIÁS, 2015), que descreve os princípios, diretrizes e estratégias para subsidiar ações de vigilância, assistência e educação em segurança e saúde. A importância da implantação desta política se traduz na aplicação e adaptação das Normas Regulamentadoras (MTE, 1978) de maneira supletiva e provisória até a criação de NRs editadas pela Administração Estadual.

A promulgação da Política de SST citada abrange todo o Poder Executivo estadual e descreve os princípios que orientam as ações (universalidade, integralidade das ações, equidade, efetividade e eficácia, intersetorialidade, multidisciplinariedade, participação dos servidores e proteção), sendo assim, a política ampara o trabalho dos setores responsáveis por ações na área (SESMT e Cipa) na Polícia Militar de Goiás, bem como, dentre outros, o Programa de Prevenção aos Riscos Ambientais e a gestão dos Equipamentos de Proteção Individual na Corporação (GOIÁS, 2015).

Quadro 14 – Diretrizes da política de segurança do trabalho na corporação

<p>1. OBJETIVOS – Proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis aos policiais militares alagoanos por meio da prevenção de acidentes de trabalho e problemas de saúde relacionados ao trabalho</p>
<p>2. PRINCÍPIOS – Universalidade, integralidade das ações, equidade, efetividade e eficácia, intersetorialidade, multidisciplinariedade, participação dos servidores.</p>
<p>3. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL – Adaptação das Normas Regulamentadoras (NRs) às normas estaduais e da Corporação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentação da ação do SESMT, CIPA e dos Programas específicos.
<p>4. SESMT – Constituição de um Núcleo de Segurança do Trabalho como órgão de assessoria.</p> <p>4.1 Composição:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Engenheiro, Médico, Enfermeiro e Técnico de Segurança e Medicina do Trabalho, sendo a seleção por Concurso Público; <p>4.2 Atribuições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificação dos riscos ambientais (realização de inspeções); • Registro, Controle e divulgação dos dados relacionados aos acidentes de trabalho. • Investigação dos acidentes; • Controle dos Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva; • Parecer técnico sobre aquisições (viaturas e armas) e novas instalações.
<p>5. CIPA – Constituição de uma comissão interna de Prevenção de Acidentes como órgão de assessoria para permitir a participação dos policiais e fiscalizar a implementação das ações preventivas.</p> <p>5.1 Composição:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membros nomeados pelo Comando da PMAL e eleição de membros com mandato de dois anos pela tropa. <p>5.2 Atribuições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificação dos riscos ambientais em conjunto com o SESMT. • Realização de audiências e consultas sobre novas aquisições (viaturas, equipamentos, procedimentos, operações). • Realização de campanhas de prevenção e conscientização com comandantes e subordinados, além da divulgação dos acidentes. • Acompanhamento dos Programas Preventivos (PPRA, Treinamentos, Reabilitação e Readaptação).

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

2º) Base de Dados Acidentários

A promulgação de uma política de segurança do trabalho, bem como a regulamentação das Normas Regulamentadoras para aplicação na Corporação é fundamental para a execução das intervenções necessárias, entretanto, este compromisso e esforço organizacional deve envolver todos os setores da PMAL (direção e execução) para a eficácia das ações. Nesse sentido, o desafio que se coloca para a atividade de planejamento é a capacidade de padronização e controle das informações em razão da verticalidade da organização (níveis hierárquicos), bem como a variedade de atuação (atividades administrativas e de patrulhamento) e localização (unidades e subunidades na capital e no interior).

A capacidade da organização em coletar informações relacionadas aos acidentes relaciona-se a eficácia da sistematização das ações preventivas, logo, existem medidas a serem discutidas para implementação do Sistema, como a revisão da legislação da PMAL, principalmente do Regulamento Disciplinar da PMAL, visando descaracterizar a ocorrência dos acidentes com olhar inquisitivo, o que inibe a comunicação dos acidentes aos superiores, ou mesmo, incentiva a realização de reparações ou consertos de viaturas custeados pelos próprios policiais para que a informação não seja registrada gerando necessariamente um processo disciplinar. Além disso, o reduzido registro de acidentes sem lesão e dano material apontam para a subnotificação dos quase acidentes, o que indica que existam ocorrências em que o militar acidentado de forma aparentemente leve não registra o acidente, o que prejudica a comprovação denexo causal em razão de um futuro agravamento da lesão.

Esse tipo de comportamento que leva a ocultação dos acidentes e quase acidentes, endossa uma cultura organizacional que caracteriza o acidente de trabalho de forma negativa, e que por meio de mecanismos burocráticos estabelece entraves para os policiais que relatam adoecimento, fato corroborado na Portaria nº 027/2012, que disciplina a jornada de trabalho, descanso e a folga dos militares (PMAL, 2012)⁴.

Da Folga Regulamentar

Art. 9º A folga é o benefício em forma de descanso, para fim de compensação orgânica, estendido apenas ao policial militar que executou jornada de trabalho operacional ou administrativo.

Art. 10º Não terá direito ao descanso e à folga o policial militar que deixe de comparecer ao serviço para o qual estava escalado.

§ 1º Esta regra aplica-se também aos militares impedidos de comparecer ao serviço, por ocasião de dispensa médica.

§2º O policial militar deverá ser empregado no dia subsequente ao qual estava escalado ou em escala extra, visando compensar as horas não trabalhadas, por ocasião da falta. (PMAL, 2012) [grifo nosso].

⁴Boletim Geral Ostensivo nº 062. 30 mar. 2012.

Outro gargalo observado relacionado a coleta das informações refere-se ao procedimento adotado para comunicação, ou seja, a Parte Disciplinar e o Atestado de Origem, haja vista que o processo é burocrático e não padronizado. Portanto, a criação de uma Base de Dados acidentários para comunicação e registro das informações dos sinistros visa à substituição destes procedimentos de cunho disciplinar, e uma maior celeridade no fluxo das informações geradas nas unidades e subunidades, seja no registro dos dados do servidor acidentado (graduação, sexo, batalhão, tempo de serviço, modalidade de policiamento ou atividade administrativa, distância da residência para o local de trabalho, tipo de lesão), assim como do acidente (local, horário, dados de terceiros envolvidos, da viatura ou veículo próprio se em trajeto, circunstâncias do acidente).

Quadro 15 – Base de dados acidentários

<p>1. DADOS 1ª FASE (IMEDIATOS) – Registro das informações em até 48 horas da ocorrência do acidente (no trajeto ou em serviço).</p> <p>1.1 Competência:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comandante de unidade e subunidades; <p>1.2 Dados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de acidente: a) Trajeto (indo/saindo); b) Serviço (atividade meio/fim) • Horário, data, local, batalhão (órgão de execução, direção, assessoria), tipo de lesão, danos à viatura ou terceiros/animais (abalroamento, colisão frontal/traseira, capotamento, etc.). • Nome, sexo, graduação, idade, função (motorista, patrulheiro). • Modalidade de policiamento, veículo (carro/moto particular, viatura administrativa ou operacional) • Circunstâncias do sinistro: acidente de trânsito, em perseguição, em abordagem, em incursão, em educação física, dentro do quartel, em instrução, disparo acidental, confronto armado, etc. • Resultado parcial (condução ao Hospital, morte, continuidade do serviço).
<p>2. DADOS 2ª FASE – Registro das informações em até 15 dias.</p> <p>2.1 Competência:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diretorias Setoriais (Saúde/DS, Pessoal/DP, Apoio Logístico/DAL); <p>2.2 Dados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de dias de afastamento, tipo de lesão (fratura, entorse, corte, etc), tratamento inicial/fisioterapia (DS) • Tempo de serviço na PMAL, tempo de treinamento, cursos e capacitações realizadas (DP) • Levantamento dos Custos relacionados ao danos à viatura ou equipamentos (DAL)
<p>3. DADOS 3ª FASE – Registro de informações em até 03 meses (exceção para os acidentados que gerarem consequências ou seqüelas prolongadas).</p> <p>3.1 Competência:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diretorias Setoriais (Saúde/DS, Pessoal/DP, Apoio Logístico/DAL); <p>3.2 Dados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Retorno do policial acidentado à atividade ou continuidade de tratamento de saúde. • Acompanhamento da recuperação (recuperação, incapacidade, invalidez ou morte).

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

4.4.2 Fase: Planejamento

1º) Requisitos: Identificação dos Perigos

O levantamento de informações iniciamente com a implementação da Base de Dados permite o compartilhamento das informações dos acidentes ocorridos permitindo o planejamento das intervenções de forma reativa, nesse sentido, outras medidas previstas no SGGST devem ser incorporadas para uma abordagem proativa, ou seja, que permitam a **identificação dos riscos laborais**, a saber: a) Inspeções de Segurança; b) *Checklist* e c) Investigação dos Acidentes.

O levantamento dos dados patrimoniais, por exemplo, orienta a definição de estratégias para identificação e quantificação dos riscos laborais (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes) realizada por meio de inspeções de segurança periódicas e que contemplem os imóveis, frota de veículos, equipamentos bélicos e EPIs.

A elaboração e implementação de check list nos batalhões permite a identificação de falhas e problemas capazes de representar riscos aos militares, por exemplo, formulários de *checklist* de viaturas realizadas pelos motoristas registrando problemas ou a necessidade de manutenção. Além disso, os relatórios diários feitos pelos armeiros dos batalhões (responsáveis pela distribuição de armamentos, munições e EPIs) podem servir para análise das alterações reportadas em razão de defeito ou falta de materiais. Por fim, existem também relatórios de serviço elaborados pelos oficiais (supervisores) que reportam incidentes com as guarnições que estão sob seu comando. Vale ressaltar que, para a identificação de riscos, faz-se necessária a padronização destes relatórios, bem como o compartilhamento das informações para análise e elaboração de intervenções.

Quadro 16 – Procedimentos para identificação dos riscos laborais

CHECK-LIST	<p>1º) Por modalidade de policiamento (motorizado, montado, a pé, aéreo, motocicleta)</p> <p>a) motorizado: pneus, suspensão, vidros, retrovisores, faróis, freios, giroflex, sirenes, equipamentos de proteção individual/coletiva, armamentos, etc;</p> <p>2º) Por função: motoristas, vistoriador, armeiros, oficial supervisor ou oficial de dia;</p> <p>3º) Prazo de entrega (final do expediente ou plantão);</p> <p>4º) Comunicação: Cada comandante de unidade realizará um relatório diário com as inconformidades ou problemas reportados no Check-list registrando na base de dados Acidentários.</p> <p>5º) Participação: A CIPA e o SESMT realizarão consultas e reuniões com os militares para coleta de sugestões de melhorias no Check-list (criação de categorias específicas para as diferentes modalidades de policiamento)</p> <p>6º) Resultados: Os comandantes de unidades e das Diretorias Setoriais elaborarão relatórios trimestrais com as medidas implementadas para as inconformidades listadas que serão compartilhados com a CIPA e o SESMT e avaliadas trimestralmente e semestralmente em reunião com os comandantes das unidades, diretorias setoriais e o Comando da PMAL para análise crítica e correções.</p>
-------------------	---

INSPEÇÃO DE SEGURANÇA	<p>1º) Competência: SESMT.</p> <p>2º) Alvos da Inspeção:</p> <p>a) Imóveis – Corporação (próprios ou alugados) das unidades administrativas (órgãos de direção e apoio) e unidades e subunidades operacionais (órgãos de execução), no interior e capital. A inspeção envolve também o levantamento dos dados sobre localização, área, tempo de utilização do imóvel, espaços internos, número de policiais que utilizam o espaço, situação do imóvel quanto aos alvarás e licenças para o funcionamento;</p> <p>b) Frota – Inspeção das viaturas da Corporação (viaturas, motocicletas, ônibus e microônibus, van, bicicletas, helicóptero, barcos, etc.) contendo informações sobre tempo de utilização, se locada ou pertencente à PMAL, revisões realizadas, se sofreu acidente, tempo que a viatura esteve parada para conserto;</p> <p>c) Armamento – Inspeções dos armamentos e munições por batalhões contendo informações sobre tempo de uso, revisões realizadas, registro de falhas ou disparos acidentais ocorridos e as medidas efetuadas para saná-las;</p> <p>d) Equipamentos de Proteção Individual/Coletivo – Inspeções dos equipamentos de proteção disponíveis por batalhões, contendo o tempo de uso, manutenções ou limpezas realizadas e falta de equipamentos.</p> <p>3º) Registro e Comunicação: realização de relatórios de inspeção com levantamento dos riscos ambientais detectados nas unidades e subunidades. Os relatórios serão registrados na base de dados para compartilhamento de informações com a CIPA, comandantes de unidades, diretorias setoriais e comando da PMAL.</p> <p>4º) Frequência das Inspeções: As unidades com maior frequência de acidentes em serviço seja na atividade meio ou fim terão prioridade na realização das inspeções (Quadro 19 e 20).</p> <p>5º) Resultados: As soluções das vulnerabilidades devem ser implementadas pelos comandantes de unidades, Diretorias Setoriais e Comando da PMAL (os resultados alcançados devem ser analisados trimestralmente e semestralmente) para realização de correções.</p>
------------------------------	--

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Outro método para identificação dos riscos a partir dos dados levantados é a investigação dos acidentes. O acúmulo de informações geradas ao quantificar acidentes permite visualizar situações, locais e horários em que os militares estão mais propícios a ocorrência de acidentes. Nesse sentido, o levantamento dos dados em BGOS, por exemplo, registra o acúmulo de ocorrências nos acidentes de trajeto (acidentes em moto ou carro), na atividade administrativa (acidentes em horário de educação física ou durante realização de curso) e no policiamento ostensivo (acidente de trânsito em perseguição a suspeitos). Esses são alguns exemplos de situações recorrentes e que demandam intervenções conforme a frequência e a gravidade das consequências.

Quadro 17 – Procedimentos de investigação dos acidentes de trabalho

<p>1º) Competência – SESMT com apoio das Diretorias setoriais e comandantes de unidades e subunidades</p> <p>2º) Atribuições – Identificação dos riscos laborais, vulnerabilidades e deficiências de treinamento.</p> <p>3º) Punição – o procedimento se destinará a identificação de falhas na organização evitando a caracterização de infração disciplinar individualizada. O envio do procedimento para a corregedoria ocorrerá após esgotadas as medidas preventivas (treinamentos, conscientizações e palestras).</p> <p>4º) Resultados – os dados levantados nas investigações serão adicionados a Base de Dados Acidentários (Quadro 15) e produzidos relatórios para ciência dos comandantes de unidades e diretorias setoriais trimestralmente e semestralmente para inclusão no planejamento</p>

das atividades futuras.

5º) Relatórios das investigações:

- a) Diretoria de Pessoal – dados funcionais (tempo, distância e tipo de veículo utilizados nos deslocamentos ao trabalho, horas de treinamento realizadas por servidor, etc.)
 - b) Diretoria de Ensino – levantamento dos cursos realizados com servidores, deficiências de treinamento apontados nos acidentes, planejamento de treinamento futuros orientados pelos dados da Base de Dados.
 - c) Diretoria de Saúde – levantamento das lesões recorrentes dos acidentes, perfil dos acidentados, tempo de afastamento, processo de aquisição futura de materiais e medicamentos orientados pelos dados acidentários.
 - d) Diretoria de Apoio Logístico – Levantamento dos tipos de colisões frequentes, custos financeiros com consertos, problemas e riscos apontados nas viaturas, armamentos e equipamentos como requisitos para futuras licitações de veículos, armamentos e equipamentos de proteção.
 - e) Diretoria de Finanças - Levantamento dos desembolsos financeiros para pagamentos de indenizações, ressarcimento de avarias de viaturas próprias ou locadas.
- 6º) Participação: realização de audiências e consultas com os servidores na etapa de planejamento das atividades das diretorias setoriais para oferta de cursos e licitações.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

2º) Requisito: Programas

O último requisito referente à etapa de Planejamento diz respeito à definição de Programas que possibilitem um conjunto de ações direcionadas a partir dos problemas diagnosticados:

I - Programa de Prevenção aos Riscos ambientais

A identificação e o controle dos riscos ambientais deve ser realizada por meio das ações e metodologia prevista no PPRA. Desse modo, o planejamento das ações deve considerar os problemas registrados e riscos quantificados (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e riscos de acidentes) em 32 unidades operacionais e administrativas em 2014. Nas visitas realizadas, utilizou-se como metodologia para coleta as NR 15 e NR 17 (MTE, 1978). Os resultados obtidos quanto às condições sanitárias e de conforto ambiental são listados abaixo:

- a) Cobertura de Telha de Amianto, proibida em mais de 52 países, por provocar câncer;
- b) Falta de manutenção nos aparelhos de ar-condicionado existentes;
- c) Falta material de limpeza e higiene pessoal;
- d) Armários feitos ou comprados pelos/as próprios/as operadores/as;
- e) Equipamento de processamento de dados conseguido através de doação;
- f) Falta de espaço adequado em alguns batalhões, não há local para cozinha e muitas vezes o micro-ondas fica nos alojamentos;
- g) Sala de armamento muito abafada com grande concentração de chumbo, pólvora e etc.;
- h) Banheiros sem iluminação ou com iluminação precária, presença de infiltração e mofo no teto e paredes;
- i) Presença constante de ratos, baratas, escorpiões e insetos;
- j) Mobiliário antigo ou quebrado, cadeiras ergonomicamente inadequadas;
- k) Extintores vencidos ou inexistentes;

- l) Eletrodomésticos adquiridos com recursos dos próprios trabalhadores;
- m) Reforma de alojamentos e banheiros feita com recursos dos trabalhadores;
- n) Presença constante de infiltrações nas salas de trabalhos e alojamentos. (QVTSP-AL, 2014, fl. 306).

Os problemas levantados na pesquisa já realizada devem ser considerados em um novo levantamento de riscos ambientais que inclua tanto as unidades listadas e as subunidades não analisadas, orientando-se pelas etapas do PPRA (I - Planejamento anual com metas, prioridades e cronograma; II - Estratégia e metodologia de ação; III - Registro, manutenção e divulgação dos dados e IV - Periodicidade de avaliação do desempenho do PPRA).

Logo, o SESMT na PMAL teria a competência sobre a identificação dos riscos, elaboração e implementação do PPRA para as diferentes unidades que compõem a corporação, além disso, os comandantes das unidades e a CIPA também podem auxiliar na fiscalização e controle das medidas implementadas. Além destes, é imprescindível a participação dos servidores para controle dos riscos ambientais (Tabela 08), portanto, a realização de questionários periódicos com os mesmos sobre a percepção dos riscos no ambiente laboral pode auxiliar na eficácia do programa.

II - Programa de Treinamentos e Educação em Segurança Laboral

A realização de treinamentos e campanhas de educação em segurança do trabalho complementa o PPRA como ação de prevenção aos acidentes de trabalho na PMAL. Para tanto, a Diretoria de Pessoal e a Diretoria de Ensino devem atuar integradas na identificação dos militares que atuam na atividade administrativa e operacional, dimensionando o número de horas-aula para cada público-alvo, em consonância com os indicadores construídos na fase de monitoramento do sistema. Além da implementação do Programa, a Corporação (Comandante-Geral e Comandantes das unidades) deve realizar o monitoramento das ações para fiscalização e revisão, para que exista uma distribuição uniforme das ações para os batalhões do interior, assim como diagnosticar deficiências de treinamento.

Os relatórios produzidos pelo SESMT devem ser utilizados, portanto na etapa de planejamento e escolha dos cursos ofertados pela corporação pois revelam as vulnerabilidades de treinamento para os policiais. Nesse sentido, além da identificação das graduações que necessitam de um maior número de horas de treinamento pois estão expostos ao maior risco de acidentes (Quadro 22), os dados da pesquisa demonstram os batalhões onde os acidentes são mais frequentes (Quadro 19 e Quadro 20), além disso, os tipos de acidentes mais frequentes na atividade fim ou meio (Apêndice). Por fim, a participação dos servidores também é fundamental para a seleção de cursos e treinamentos ofertados por meio da coleta da percep-

ção e feedback do aproveitamento dos cursos realizados na corporação, assim como, se os conhecimentos repassados foram úteis para o policiamento diário.

III - Programa de Gestão de Equipamentos de Proteção Individual/Coletivo

A criação de um Programa voltado aos EPIs e EPCs deve considerar as diferentes modalidades de policiamento da PMAL (atividade fim), bem como as diferentes unidades administrativas (Quartel do Comando-Geral e Hospital da Polícia Militar), ou seja, a Corporação deve padronizar a utilização e estabelecer um conjunto de equipamentos de acordo com as especificidades e diversidade de atuação.

Logo, o levantamento dos equipamentos de proteção realizado na etapa das inspeções de segurança, assim como, nos check-list diários podem alertar para a aquisição ou substituição nas diferentes unidades da PMAL. O controle destes EPIs e EPCs, conforme listados na Tabela 10 e Tabela 12 devem ser compartilhados com os setores responsáveis pela aquisição de materiais e Diretoria de Ensino para realização de treinamento sobre a utilização dos mesmos (Tabela 13).

IV - Programa de Reabilitação e Readaptação Profissional

Em razão do alto contingente de militares incapacitados ou inválidos diagnosticados na pesquisa (336), a Corporação necessita implementar um Programa direcionado aos militares que independente da causa da incapacidade (doença ou agravo físico ou mental) ter relação ou não com o trabalho policial militar (I.S.O.) poderiam ser reintegrados em funções administrativas. Esses militares, quando reintegrados ao meio militar, podem colaborar inclusive nas ações de educação de segurança do trabalho, orientando os policiais mais novos (recrutas), bem como promovendo o bem-estar da tropa (“soldado ferido, na guerra, não fica para trás”).

Logo, a Diretoria de Saúde deve realizar o diagnóstico dos militares incapacitados e em razão do nível de incapacidade orientar para a adaptação em funções na PMAL. Na política de SST promulgada em Goiás, são estabelecidas as fases da reabilitação profissional: a) avaliação e acompanhamento psicológico do servidor parcial ou totalmente incapacitado; b) acompanhamento e orientação do servidor reabilitando, quanto as medidas necessárias ao tratamento e ao seu retorno ao trabalho; c) acompanhamento e orientação do servidor para obtenção, junto ao SUS ou aos órgãos gestores de Previdência, inclusive reparação, substituição, de aparelhos de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção; d) auxílio para

transporte do servidor acidentado; e) nova capacitação profissional do servidor, quando necessária (GOIÁS, 2015).

Após a identificação do nível de incapacidade dos militares (Diretoria de Saúde) a Diretoria de Pessoal junto aos comandantes de unidades disponibilizarão a oferta de vagas descrevendo as funções que serão exercidas nos respectivos postos de trabalho. Por fim, a Diretoria de Apoio Logístico fornecerá os equipamentos adaptados ou adaptações necessárias nos locais de trabalho e a Diretoria de Ensino realizará cursos de nivelamento para capacitação dos militares readaptados aos novos postos, além disso, os militares serão reavaliados a cada seis meses conforme estejam aptos a exercer novas funções ou inadequação a função que realizam.

4.4.3 Fase: Implementação

1º) Requisitos: Atribuições e Responsabilidades

A presença do risco na atividade policial é uma constante. Portanto, o levantamento dos acidentes ocorridos na PMAL apontam para uma maior propensão a acidentes nas atividades de patrulhamento (em relação aos acidentes de trajeto e na atividade administrativa), por exemplo, em perseguição a suspeitos em fuga ou durante a imobilização de suspeitos. Nesse sentido, os policiais militares, para cumprir sua missão, necessitam, por exemplo, desrespeitar um semáforo que esteja vermelho, desenvolver altas velocidades ou revidar a injusta agressão de meliantes com uso de arma de fogo, por vezes todas as situações anteriores juntas. Portanto, são atividades perigosas, imprevisíveis e que indicam a convivência do policial com acidentes de trabalho.

Por outro lado, a legislação da PMAL, que tutela as investigações dos acidentes, prescreve que o militar deve obedecer todas as leis existentes, caso contrário o mesmo está sujeito a punições; portanto, se a guarnição cumpre sua missão e prende os meliantes está dentro do comportamento ideal, entretanto, se ocorre o acidente, a investigação busca identificar se houve alguma transgressão à lei. Esse comportamento da Corporação coaduna com os dados levantados pelo questionário aplicado aos policiais militares que afirmam que a Instituição não possui um setor voltado às questões de segurança do trabalho. Logo, para uma mudança de paradigma que implique em mudanças de comportamento reativo para proativo em segurança laboral depende-se da criação de um setor voltado às questões de Segurança do Trabalho na PMAL (SESMT).

A manutenção de serviços especializados em segurança e medicina do trabalho visa diagnosticar e tratar os riscos laborais dando suporte às ações de prevenção aos acidentes. Nesse sentido, os profissionais que compõem o SESMT, conforme previsto na NR 04 (BRASIL, 1978), coordenam ações em conjunto com os comandantes de cada batalhão e com o comando da PMAL, visando identificar riscos nas instalações físicas, equipamentos, viaturas e procedimentos operacionais e na gestão dos EPIs. Além disso, o SESMT deve promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos militares e comandantes através de campanhas e programas de duração permanente.

Após a construção da Base de Dados, o SESMT, em ações coordenadas e integradas com as Diretorias Setoriais da PMAL e unidades, pode diagnosticar riscos e elaborar intervenções e melhorias em unidades específicas ou elaborar normas e procedimentos operacionais para todas as unidades administrativas e operacionais: a) Padronização das Comunicações de Acidentes de Trabalho; b) Programa de Educação Física (alto número de policiais lesionados durante prática de futebol em horário de atividade física) e c) Normas técnicas orientadoras para a aquisição de bens e serviços da PMAL.

Por fim, o SESMT pode atuar também nas investigações dos acidentes de trabalho e nos Inquéritos Sanitários de Origem. O levantamento dos procedimentos investigatórios dos acidentes de trabalho na PMAL indica que, apesar da predominância de atuação de cunho disciplinar da Corregedoria punindo os militares envolvidos no desfecho do acidente (motoristas das viaturas), essas ações não reduziram os índices de acidentes na medida em que não tratam das causas dos acidentes. Dessa maneira, o SESMT deve atuar nas investigações dos acidentes identificando as deficiências de treinamento ou nos equipamentos e, como último recurso, a punição para os militares reincidentes. Além disso, pode fornecer subsídios técnicos (identificando riscos ambientais) para a elaboração dos Inquéritos Sanitários de Origem realizados pela Junta Médica da PMAL.

A atuação dos profissionais do SESMT é estratégica na implementação das melhorias, mas sua eficácia está atrelada à capacidade de envolvimento dos militares (subordinados e principalmente dos comandantes) com os procedimentos estabelecidos. Para tanto, a criação de uma Cipa na PMAL torna-se essencial para promover a participação dos policiais na construção de um ambiente mais seguro; entretanto, essa é uma medida sensível e que deve ser bem discutida, pois como a hierarquia e a disciplina são valores fundamentais do militarismo, não se trata de minar a cadeia hierárquica da Corporação, mas construir uma rede de vigilância para proteção dos militares (somente na Polícia Militar de Goiás encontrou-se uma Cipa e SESMT em operação).

A Cipa, regulamentada pela NR 05 (BRASIL, 1978), deve atuar em conjunto com a SESMT na identificação dos riscos, na implementação e fiscalização das ações preventivas, promovendo a divulgação de informações e campanhas de conscientização dos trabalhadores, bem como a intermediação das praças e oficiais com a cúpula da PMAL nas questões de Segurança do Trabalho.

2º) Requisitos: Recursos, Qualificação, Treinamento e Conscientização

A ausência de setores voltados à Segurança do Trabalho na PMAL reflete diretamente na ausência de pessoal qualificado, treinamentos voltados à prevenção de acidentes, bem como na realização de campanhas de prevenção, fatos esses corroborados pelos servidores por meio do questionário que foi objeto de análise da pesquisa. Dessa maneira, os servidores desconhecem os riscos ambientais e as medidas que poderiam minimizar tais riscos, sendo assim, na cultura policial, cobra-se uma eterna vigilância contra os transgressores da lei, zelo que não se aplica às condições de segurança no ambiente de trabalho.

A implementação do SGST exige ações de qualificação para os policiais, tanto oficiais como praças, seja na formação ou no aperfeiçoamento dos mesmos. Sendo assim, essa preocupação com a segurança do trabalho deve ser ensinada desde a formação do policial, bem como ministrada nos cursos de aperfeiçoamento da Corporação, por meio da criação de disciplinas voltadas para tal. Logo, não basta apenas ter um setor voltado à segurança do trabalho se os policiais não conhecem seus direitos em SST nem conhecem os riscos laborais.

A realização de treinamentos periódicos é outro requisito para a eficácia das ações preventivas, pois não basta apenas que a instituição ofereça cursos de treinamento se estes não são realizados por aqueles policiais que estão executando as atividades de patrulhamento e, portanto, mais propensos a acidentes, ou seja, conforme apontado no **Gráfico 9**, as graduações mais baixas dentre oficiais e praças. Além disso, a realização dos cursos obrigatórios na PMAL (cursos de formação e aperfeiçoamento) para fins de promoção têm um intervalo de tempo muito longo: conforme o **Quadro 9**, um soldado recém-formado no Curso de Formação de Praças só retorna ao centro de formação para a realização do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (visando à promoção à 1º Sargento) após 20 anos.

Logo, a Corporação deve estabelecer um número mínimo de horas-aula semestral/anual para cada policial que exerce as atividades de patrulhamento tanto na capital como no interior (Direção Defensiva, Defesa Pessoal, Técnicas de Tiro, Abordagem, Primeiros Socorros e Uso de EPIs). Além das horas de treinamento, deve ser incorporada na carga horária do militar que exerce a atividade fim o número de horas para atividades de educação física,

pois tais horas são reservadas apenas aos militares que exercem atividades administrativas e o policial que exerce a atividade fim é o que mais necessita de bom condicionamento físico.

Por fim, a alta incidência de acidentes demanda a realização de campanhas sistemáticas para prevenção de acidentes, pois é necessário falar com os policiais sobre acidentes. A missão tem que ser cumprida, mas a integridade do policial deve ser a prioridade nas ações desenvolvidas, logo, os policiais que ficaram incapacitados devem ser reintegrados à PMAL e participar das Campanhas para falar principalmente aos policiais recém-formados e nos batalhões onde há maior incidência de acidentes.

Outra área carente de ações de conscientização são os acidentes ocorridos no trajeto para o serviço ou em direção à residência. Logo, especialmente os policiais que atuam no interior ou que moram em Estados vizinhos devem ser alvo de campanhas (Palestras, Semana de Prevenção do Acidentes, Abril Verde/mês de conscientização aos acidentes), pois costumam executar plantões de 24 horas de trabalho e, ao largar do serviço, em razão do sono e do cansaço, estão mais propensos a acidentes.

3º) Requisitos: Comunicação, Participação e Consulta

A estrutura militar da PMAL define o fluxo de comunicação linear entre os diversos níveis hierárquicos, estabelecendo uma cadeia hierárquica para que um sinistro chegue ao conhecimento das diretorias setoriais e, por fim, aos órgãos de comando. Dessa forma, a comunicação de um acidente, por exemplo, tem que ser reportada ao oficial imediato (supervisor de operações) que, ao final de cada serviço, elabora um relatório do serviço comunicando o fato ao comandante da unidade que, em seguida, comunica o mesmo fato ao comando da PMAL onde o fato é publicado em boletim e após registro nos arquivos funcionais do militar acidentado (ficha funcional da Diretoria de Pessoal) ou na ficha sanitária do mesmo em caso de lesão (Diretoria de Saúde) e em seguida arquivado. Além disso, nos casos em que ocorre dano ao patrimônio ou lesões mais graves é aberto um procedimento investigatório, seja de forma preliminar, pela própria unidade em que está lotado o militar, ou através da Corregedoria.

O conjunto de ações descritas anteriormente reforça a forma individualizada como a Corporação atua na ocorrência dos sinistros, ou seja, não há uma integração ou coordenação. Portanto, as ações focalizam o desfecho do acidente e não geram informações que possam evitar ou minimizar a ocorrência de outros acidentes, portanto, a coleta e o compartilhamento das informações dos acidentes, assim como dos riscos ambientais, tornam-se estratégicos para a implementação das ações (Base de Dados).

Além disso, a revisão da legislação da PMAL é parte essencial desse processo, pois a caracterização do problema pela ótica inquisidora e disciplinar do evento impõe uma cultura do medo em que o policial teme reportar aos superiores os quase acidentes (um disparo de arma de fogo sem danos) ou até mesmo busca reparar os danos à viatura por conta própria, para não enfrentar um processo administrativo disciplinar que culmine com uma punição na sua ficha disciplinar, o que poderia prejudicar sua ascensão ou promoção hierárquica, fato constatado pelo número reduzido de quase acidentes registrados no levantamento.

A alta vulnerabilidade das patentes mais inferiores aos acidentes de trabalho se contrapõe à responsabilização exclusiva do planejamento das ações nas instâncias superiores, portanto, a legislação estabelece uma barreira à participação quando define que os mais acidentados (cabos e soldados) são meros elementos de execução. Portanto, uma política de segurança não pode ser bem planejada se não são consultados os policiais que a executam, e que podem colaborar para a eficácia da mesma ao apontar as fragilidades e melhorias. Nesse sentido, para exemplificar o problema, registra-se o resultado do procedimento investigatório da Corregedoria contra um militar em razão de disparo acidental de arma de fogo dentro da viatura ocorrido em 2012:

[...] que não prospera a argumentação da defesa que o disparo ocorreu por que a viatura não possui local adequado para fixação de arma longa, todavia, esquece o patrono que é patente nos autos que o mencionado incidente ocorreu pela falta relativa ao dever de cuidado objetivo, o qual exige do policial militar extrema cautela ao portar e manusear arma de fogo⁵.

Não obstante o alerta do militar para a necessidade de locais para fixação de arma de fogo, bem como a ocorrência de acidentes similares, em 2014 uma policial feminina⁶ é atingida por vários disparos acidentais, vindo a óbito, provenientes da arma longa que estava solta na viatura em virtude da não existência do dispositivo de segurança, portanto, assim como em outros casos, a participação do servidor ocorre nas alegações de defesa após o acidente ocorrer, não gerando informação para evitar futuras ocorrências. Nesse sentido, é preciso criar canais de participação dos trabalhadores não somente para registrar demandas, mas realizar o monitoramento das ações executadas e saná-las, ou seja, trata-se de um trabalho a longo prazo que depende da capacidade de ouvir de um lado, assim como da capacidade de falar sobre os acidentes de trabalho do outro.

Dado o impasse, a implementação de uma CIPA como canal para intermediar essas demandas pode auxiliar a Corporação no convencimento frente às resistências internas,

⁵Boletim Geral Ostensivo nº 203. 29 out. 2013.

⁶Boletim Geral Ostensivo nº 040. 02 mar. 2016.

promovendo inclusive as consultas dos militares sobre a necessidade de EPIs, realização de treinamentos, riscos ambientais e a compra de materiais e veículos para o patrulhamento ostensivo ou materiais para uso administrativo.

4.4.4 Fase: Monitoramento

Para a implementação do SGST, é fundamental o processo de medição e monitoramento. Logo, o processo subsidia a tomada de ações corretivas e preventivas que proporcionam a melhoria contínua do sistema (BENITE, 2004). Para mensurar, é necessário um sistema de avaliação adequado que permita verificar periodicamente o resultado das atividades executadas, portanto, a eficiência do SGST é comprovada pela melhoria contínua dos seus indicadores, logo, os indicadores devem abranger aspectos quantitativos e qualitativos, evitando as falhas como orientação para o curto prazo e falta de alinhamento com a estratégia da organização (VIEIRA; NOGUEIRA; FREITAS, 2014).

1º) Requisitos: Indicadores Reativos

a) Indicador de Frequência por unidades da PMAL

Quadro 18 - Indicador Acidentário para Trajeto por Unidade de Lotação

Unidades da PMAL	Frequência dos Acidentes de Trajeto (2008-2018)	(%)	Taxa Atual (dias sem acidente)
BPRP	19	10,50%	192
CFAP	15	8,29%	243
2º BPM	9	4,97%	406
1º BPM	8	4,42%	456
5º BPM	8	4,42%	456
BPE	8	4,42%	456
2ª C.P.M/I	7	3,87%	521
BPESC	7	3,87%	521
8º BPM	6	3,31%	608
BOPE	6	3,31%	608
3º BPM	5	2,76%	730
6º BPM	5	2,76%	730
10º BPM	5	2,76%	730
11º BPM	5	2,76%	730
BPA	5	2,76%	730
BPRV	5	2,76%	730
BPTRAN	5	2,76%	730
1ª C.P.M/I	4	2,21%	913
4º BPM	4	2,21%	913
7º BPM	4	2,21%	913
9º BPM	4	2,21%	913

CCSV	4	2,21%	913
4ª C.P.M/I	3	1,66%	1217
5ª C.P.M/I	3	1,66%	1217
BPGD	3	1,66%	1217
RPMON	3	1,66%	1217
APMSAM	3	1,66%	1217
DAL	3	1,66%	1217
CPC	2	1,10%	1825
AM/ALE	2	1,10%	1825
3ª C.P.M/I	1	0,55%	3650
FORÇA NACIONAL	1	0,55%	3650
PM/2	1	0,55%	3650
PM/5	1	0,55%	3650
PM/6	1	0,55%	3650
EMG	1	0,55%	3650
CGCDHPC	1	0,55%	3650
DE	1	0,55%	3650
DS	1	0,55%	3650
SSP	1	0,55%	3650
AM/TJ	1	0,55%	3650
Total Geral	181	100,00%	20

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Quadro 19 - Indicador Acidentário para Atividade Meio por unidade de Lotação

Unidades da PMAL	Frequência de Acidentes na Atividade Meio (2008-2018)	(%)	Taxa Atual (dias sem acidente)
CCSV	41	14,04%	89
APMSAM	29	9,93%	126
DAL	18	6,16%	203
2ª SEÇÃO/ EMG	16	5,48%	228
5º BPM	14	4,79%	261
BOPE	14	4,79%	261
CFAP	14	4,79%	261
BPA	10	3,42%	365
BPE	10	3,42%	365
8º BPM	9	3,08%	406
BPRP	9	3,08%	406
RPMON	8	2,74%	456
CPC	7	2,40%	521
DS	7	2,40%	521
3º BPM	6	2,05%	608
11º BPM	6	2,05%	608
ASS. GAB. MILITAR	6	2,05%	608
4ª C.P.M/I	5	1,71%	730
1º BPM	5	1,71%	730
CENTRO MUSICAL	5	1,71%	730
7º BPM	4	1,37%	913
BPESC	4	1,37%	913

BPRV	4	1,37%	913
1ª C.P.M/I	3	1,03%	1217
4º BPM	3	1,03%	1217
CPAI/II	3	1,03%	1217
PM/2	3	1,03%	1217
5ª C.P.M/I	2	0,68%	1825
BPA	2	0,68%	1825
BPGD	2	0,68%	1825
BPTRAN	2	0,68%	1825
6ª SEÇÃO/EMG	2	0,68%	1825
FORÇA NACIONAL	2	0,68%	1825
DE	2	0,68%	1825
AM/PGJ	2	0,68%	1825
2º BPM	1	0,34%	3650
9º BPM	1	0,34%	3650
10º BPM	1	0,34%	3650
COLÉGIO PMAL	1	0,34%	3650
CGCDHPC	1	0,34%	3650
COPOM	1	0,34%	3650
CORREGEDORIA	1	0,34%	3650
PM/4	1	0,34%	3650
SSP	1	0,34%	3650
ASS. COMANDO GERAL	1	0,34%	3650
AM/ALE	1	0,34%	3650
TOTAL GERAL	292	100,00%	12

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Quadro 20 - Indicador Acidentário para Atividade Fim por unidade de Lotação

Unidades da PMAL	Frequência Acidentes na Atividade Fim (2008-2018)	(%)	Taxa Atual (dias sem acidente)
BPRP	134	20,18%	27
5º BPM	74	11,14%	49
1º BPM	72	10,84%	51
3º BPM	56	8,43%	65
8º BPM	35	5,27%	104
4º BPM	27	4,07%	135
1ª C.P.M/I	21	3,16%	174
BOPE	21	3,16%	174
BPTRAN	21	3,16%	174
2ª C.P.M/I	17	2,56%	215
2º BPM	16	2,41%	228
10º BPM	16	2,41%	228
BPE	16	2,41%	228
BPRV	16	2,41%	228
11º BPM	15	2,26%	243
RPMON	14	2,11%	261
5ª C.P.M/I	13	1,96%	281

BPGD	13	1,96%	281
6º BPM	11	1,66%	332
BPESC	11	1,66%	332
4ª C.P.M/I	10	1,51%	365
9º BPM	9	1,36%	406
BPA	9	1,36%	406
7º BPM	5	0,75%	730
CPAI-II	2	0,30%	1825
CCSV	2	0,30%	1825
2ª SEÇÃO/ EMG	2	0,30%	1825
COMP. FAZEN- DÁRIA	1	0,15%	3650
SSP	1	0,15%	3650
PM/2	1	0,15%	3650
DAL	1	0,15%	3650
DS	1	0,15%	3650
Total Geral	664	100,00%	5

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

O registro de frequência dos acidentes de trabalho em ordem decrescente, seja acidente de trajeto ou em serviço (atividade meio e atividade fim), elencados nos Quadros 18, 19 e 20 demonstram as unidades críticas (com maior ocorrência de acidentes) e que necessitam ser priorizadas nas intervenções adotadas, portanto, o monitoramento da taxa de dias sem ocorrência dos acidentes, na sua forma global ou por unidades auxilia no aferimento do alcance das metas definidas pela corporação.

b) Indicador de Gravidade dos Acidentes de Trabalho

Quadro 21 - Indicador de Gravidade por Tipo de Acidente de Trabalho

Nível de Gravidade da Lesão	Frequência Acidente de Trajeto (AT)	Frequência Acidente em Serviço (AS)	Taxa Atual (dias sem ocorrência) AT	Taxa atual (dias sem ocorrência) AS
Morte	19	25	192	146
Incapacidade Definitiva ou Invalidez Permanente	9	47	406	78
Média	41	93	89	39
Leve	80	454	46	8

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

Além da classificação adotada para categorizar a gravidade de acidentes na PMAL, outras dimensões puderam ser quantificadas na pesquisa e podem e devem ser elaboradas pela Corporação: a) Financeira – levantamento dos custos decorrentes dos acidentes (frota e equipamentos); b) Ocupacional – levantamento dos dias de afastamento por licença médica para cada acidente.

2º) Requisitos: Indicadores Proativos

a) Tempo de Treinamento e Educação em Segurança do Trabalho por Graduação

Quadro 22 - Indicador de Tempo de Treinamento por Graduação e Atividade Laboral

Graduação	Frequência de Acidentes na Atividade Fim (AF)	Frequência de Acidentes na Atividade Meio (AM)	% (AF)	% (AM)	Meta 01 (31/12/2020) Número de Horas (AF)	Meta 02 (31/12/2020) Número de Horas (AM)
CEL	0	1	0,00%	0,35%	12	6
TC	1	2	0,16%	0,69%	12	6
MAJ	0	9	0,00%	3,13%	12	6
CAP	3	11	0,48%	3,82%	12	6
1º TEN	13	17	2,06%	5,90%	12	6
2º TEN	7	5	1,11%	1,74%	12	6
ASP	4	1	0,63%	0,35%	12	6
CAD	0	6	0,00%	2,08%	12	6
SUBT	5	8	0,79%	2,78%	12	6
1º SGT	7	17	1,11%	5,90%	12	6
2º SGT	8	21	1,27%	7,29%	12	6
3º SGT	47	45	7,46%	15,63%	24	12
CB	148	55	23,49%	19,10%	48	12
SD	387	80	61,43%	27,78%	96	24
AL SD	0	10	0,00%	3,47%	12	6
TOTAL	630	288	100,00%	100,00%	312	120

Fonte: Elaborado pelo autor, 2019.

O número de horas de atividades de treinamento e educação em segurança do trabalho (Palestras, Seminários, Cursos) pode ser flexibilizado conforme a frequência de acidentes se altera ao longo do tempo, entretanto, apesar da quase inexistência de acidentes em algumas graduações, um número mínimo de horas deve ser aplicado preventivamente. Além disso, a PMAL pode ainda estabelecer programas de treinamento específicos para determinadas modalidades de policiamento, assim como um adicional de horas para determinadas categorias que estão expostas a maior risco de acidentes, como os que exercem patrulhamento motorizado, especialmente quanto aos motoristas de viatura.

4.4.5 Fase: Análise Crítica

A verificação quanto aos cumprimentos de metas estabelecidas no SGST, bem como o diagnóstico de restrições ou oportunidades são essenciais para a eficácia do sistema.

Logo, a alta direção (Comando da PMAL, Diretorias Setoriais, Comandantes de unidades e representantes do SESMT e da Cipa) devem reunir-se semestralmente e anualmente para a realização de revisões e adequação das metas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A persistência dos altos índices de acidentes de trabalho na PMAL impacta diretamente no alcance dos resultados positivos na área de segurança pública, seja nas consequências negativas sobre o efetivo policial (mortes, incapacidade definitiva, invalidez permanente ou mesmo afastamento por atestados médicos) ou sobre o patrimônio da Corporação (custos financeiros com conserto de viaturas). Dessa maneira, na busca por melhores resultados no combate à violência, a principal estratégia adotada pelo Governo Estadual tem sido o aumento da jornada policial por meio da implementação de jornadas extras, que, por sua vez, tendem a elevar os números dos sinistros ocorridos no serviço policial.

A confluência de um cenário externo por meio da crise fiscal que afeta os Estados brasileiros consubstancia a necessidade de uma reforma previdenciária que aumenta o tempo de contribuição dos servidores públicos, inclusive dos policiais militares. Nesse sentido, a adoção de ações preventivas para promover a segurança laboral e o controle dos riscos ambientais deve ser integrada às demais atividades da PMAL, incorporando a função segurança nas atividades de policiamento ostensivo e nas demais atividades exercidas. Em suma, trata-se da implementação de uma política de valorização profissional que ao mesmo tempo torna a Corporação mais eficiente, pois visa superar o modelo de gestão em SST reativo (ações compensatórias após o evento) e focado em investigar uma possível conduta transgressora do militar no desfecho do acidente para um modelo de gestão sistêmico, proativo e com ênfase na melhoria dos indicadores de desempenho (MARCOS, 2016).

Esse processo de transição e que busca a melhoria contínua por meio da implementação das medidas que compõem a sistematização na Gestão da Segurança do Trabalho deve conciliar o contexto organizacional da organização militar (valores institucionais da hierarquia e disciplina) na busca pela integração das ações e a promoção de cultura participativa para a eficácia do sistema. Para tanto, a princípio deve ser construída uma política de Segurança do Trabalho que suporte a criação de setores voltados às ações preventivas (SESMT e Cipa), assim como permite a implantação de programas para operacionalização das ações.

A estratégia adotada na pesquisa, que buscou quantificar os acidentes em categorias específicas, propôs-se a dimensionar a incidência dos sinistros por setores, graduação, atividades, dentre outras ações, para a proposição de ações específicas para cada contexto específico em que o acidente ocorre, nesse sentido, visa otimizar as ações corretivas face à restrição orçamentária que restringe a utilização dos recursos na administração pública.

Nesse sentido, dentro da fase de monitoramento do SGGST foram definidos indicadores de frequência e gravidade dos acidentes de trabalho (acidente de trajeto e acidentes de serviço na atividade meio e atividade fim), revelando, assim, pontos críticos que devem ser priorizados (horários, modalidades de policiamento, graduação e unidades com maior incidência de sinistros) nas ações de prevenção de riscos ambientais, palestras, conscientização e realização de treinamentos.

A falta de padronização nos procedimentos de comunicação dos acidentes da Corporação limitou a mensuração de dados para algumas variáveis (local, horário, tipo de lesões) e que indicam problemas de subnotificação de acidentes ou quase acidentes que não foram publicados no Boletim da PMAL. Além disso, existem variáveis que devem ser exploradas por outras pesquisas, posteriormente, no que se refere ao levantamento dos custos financeiros relacionados ao evento acidentário, bem como à quantificação dos dias de afastamento dos policiais acidentados.

Por fim, ao reconhecer as situações em que os policiais estão mais expostos aos riscos no ambiente laboral, a Corporação pode trabalhar na prevenção dos sinistros, utilizando os dados coletados nos acidentes sob uma ótica inquiridora e que busque subsídios para prevenir futuros acidentes. Dessa maneira, apesar da atividade perigosa que faz parte da rotina laboral dos militares, uma maior consciência de que determinados procedimentos ou circunstâncias podem colocá-lo na fronteira da zona de segurança (percepção da iminência do acidente de trabalho) enseja, assim, uma maior precaução no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALAGOAS. Governo do Estado. **Lei nº 7.492, de 14 de Junho de 2013**. Institui a Política Estadual de Saúde do Trabalhador. Alagoas, 2013.

ALAGOAS. Governo do Estado. **Decreto nº 35.142, de 2014**. Dispõe sobre a criação do Serviço Voluntário Remunerado na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Alagoas, e dá outras providências. Alagoas, 2014.

ALAGOAS. Governo do Estado. **Decreto Estadual 37.042, de 06 de novembro de 1996**. Regulamento Disciplinar. Alagoas, 1996.

ALAGOAS. Governo do Estado. **Lei nº 5346, de 26 de maio de 1992**. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Alagoas. Alagoas, 1992.

ALAGOAS. Governo do Estado. **Lei nº 6.035, de 02 de julho de 1998**. Assegura a paga de Compensação Financeira a policiais militares e policiais civis vitimados no estrito cumprimento do dever legal ou em acidente em serviço. Alagoas, 1998.

ALAGOAS. Governo do Estado. **Lei nº 6.514, de 23 de setembro de 2004**. Dispõe sobre os critérios e as condições que asseguram aos Oficiais e Praças da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Alagoas o acesso na hierarquia militar e dá outras providências. Alagoas, 2004.

ALAGOAS. Governo do Estado. **Lei nº 6.399, de 15 de agosto de 2003**. Aprova a Organização Básica da Polícia Militar do Estado de Alagoas e dá outras providências Alagoas, 2003.

ALAGOAS. Governo do Estado. Polícia Militar do Estado de Alagoas. **Resolução nº 001/93 PM/1**. Aprova o Regulamento para a expedição e elaboração de Documentos Sanitários de Origem – RDSO(RPM/6). Alagoas, 1993.

ALAGOAS. Governo do Estado. Secretaria de Estado da Defesa Social de Alagoas. Vozes e sentidos do trabalho do/as operadores de segurança pública do Estado de Alagoas / Ricardo da Silva (coord.) – Maceió: [s.e.] Alagoas, 2015.

ALAGOAS. Governo do Estado. Polícia Militar do Estado de Alagoas. **Portaria nº 027/2012**. Disciplina a relação entre a jornada de trabalho, o descanso e a folga dos militares, no âmbito da Polícia Militar do Estado de Alagoas e dá outras providências. Alagoas, 2012.

ALMEIDA, Ildeberto Muniz de; JACKSON FILHO, José Marçal. Work accidents and their prevention. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 32, n. 115, 2007. p. 07-18.

ALMEIDA, Ildeberto Muniz de. Trajetória da análise de acidentes: o paradigma tradicional e os primórdios da ampliação da análise. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 10, 2006. p. 185-202.

ALMEIDA, Ildeberto Muniz de. 1997. **Construindo a culpa e evitando a prevenção**: caminhos da investigação de acidentes do trabalho em empresas e município de porte médio. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, ano 1, 2007. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br/storage/1-anuario_2007.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2019.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Fórum Brasileiro de Segurança Pública**, ano 11, 2017. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2017/12/ANUARIO_11_2017.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2018.

ANTONIALLI, Luiz Marcelo; TEIXEIRA, Juliana Cristina; NASCIMENTO, Marco César Ribeiro. Perfil de estudos em Administração que utilizaram triangulação metodológica: uma análise dos anais do EnANPAD de 2007 a 2011. **Revista de Administração**, v. 48, n. 4, 2013. p. 800-812.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ISO 45.001**: 2018. Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14280**. Cadastro de acidente do trabalho: procedimento e classificação. Rio de Janeiro: ABNT, 2001.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. **Segurança do Trabalho: Guia Prático e Didático**. 1. ed. São Paulo. Editora Érica, 2012.

BENITE, Anderson Glauco. **Sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho para empresas construtoras**. 2004. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

BIRD JR, Frank E. Damage control: A new horizon in accident prevention and cost improvement. **Am Management Assoc**, 1966.

BITENCOURT, Celso Lima; QUELHAS, Osvaldo Luis Gonçalves. Histórico da evolução dos conceitos de segurança. **Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, v. 18, 1998.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2010.

BOTTANI, Eleonora; MONICA, Luigi; VIGNALI, Giuseppe. Safety management systems: performance differences between adopters and non-adopters. **Safety science**, v. 47, n. 2, p. 155-162, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. v. 4, 1943.

BRASIL. Governo Federal. **Lei nº 6514, de 22 de dezembro de 1977**. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências, v. 10, 1977.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>.

BRASIL. **Projeto Qualidade de Vida:** Guia de Ações Valorizando o Profissional de Segurança Pública. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2010.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de análise acidentes de trabalho.** Brasília: 2010a. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812D8C0D42012D94E6D33776D7/Guia%20AT%20pdf%20para%20internet.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011.** Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). Brasília, 2011.

BRASIL. **Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018.** Cria a Política Nacional de Segurança Pública e Institui o Sistema Único de Segurança Pública. Brasília, 2018.

BRASIL. **Boletim de Finanças dos Entes Subnacionais Secretaria do Tesouro Nacional 2018.** nov./2018. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2018.

BRASIL. **NR 09:** Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1645/19.** Altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 que dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Brasília: Congresso Nacional, 2019.

BRITISH STANDARDS INSTITUTION. **1996:** Guide to Occupational Health and Safety Management Systems. BSI, 1996.

BRITISH STANDARDS INSTITUTION. Occupational Health and Safety Management Systems: requirements. **OHSAS Project Group**, British Standards Institution, 2007.

CARDELLA, Benedito. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes:** uma abordagem holística. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

CARNEIRO, Sérgio Antonio Martins. Saúde do trabalhador público: questão para a gestão de pessoas – a experiência na Prefeitura de São Paulo. **Revista do Serviço Público Brasília**, v. 57, n. 1, 2006. p. 23-49.

CARVALHO, Helena Isabel Lima. **Higiene e segurança no trabalho e suas implicações na gestão dos recursos humanos:** o sector da construção civil. Tese (Doutorado), 2005.

CHAGAS, A. M. R.; SALIM, C. A.; SERVO, L. M. S. Indicadores da saúde e segurança no trabalho: fontes de dados e aplicações. In: **A Saúde e segurança no trabalho no Brasil:** aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. Brasília: Ipea, 2011. p. 290-328.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho:** Estudo da Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

ESTRELA, Carlos. **Metodologia científica: ciência, ensino, pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Artes Médicas, 2018.

FERNANDES, Alan. Vitimização policial: análise das mortes violentas sofridas por integrantes da Polícia Militar do Estado de São Paulo (2013-2014). **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 10, n. 2, 2016.

FRAGA, Cristina Kologeski. **A Polícia Militar Ferida: da violência visível à invisibilidade da violência nos acidentes em serviço**. 2005. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: PUCRS, 2005.

FRENCH, Anne R. *et al.* Creating a culture where employees own safety. In: **ASSE Professional Development Conference and Exhibition**. American Society of Safety Engineers, 2008.

GOIÁS, **Portaria nº. 7720**. Altera a Portaria nº 4547, de 24 de fevereiro de 2014, que aprova a regulamentação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), na Polícia Militar do Estado de Goiás. Goiás, 2016.

GOIÁS, **Lei nº 19.145, de 29 de dezembro de 2015**. Dispõe sobre a Política de Saúde e Segurança do Trabalho dos servidores públicos do Poder Executivo e dá outras providências. Goiás, 2015.

HASLE, Peter; ZWETSLOOT, Gerard. **Occupational health and safety management systems: Issues and challenges**. 2011.

HE, Ahong; XU, Surui; FU, Gui. Study on the basic problems of safety culture. **Procedia engineering**, v. 43, 2012. p. 245-249.

HEINRICH, Herbert William. **Industrial Accident Prevention**. A Scientific Approach. McGraw-Hill Book Company. New York, 1959.

HOWELL, Gregory A. *et al.* Working near the edge: a new approach to construction safety. In: **Annual conference on lean construction**. 2002.

JACKSON FILHO, José Marçal *et al.* **Sobre a aceitabilidade social dos acidentes do trabalho e o inaceitável conceito de ato inseguro**. 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LI, Yuling; GULDENMUND, Frank W. Safety management systems: a broad overview of the literature. **Safety science**, v. 103, 2018. p. 94-123.

MARCOS, Paulo Afonso Moral. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (ILO-OSH)**. São Paulo, 2016.

MÁSCULO, F.; MATTOS, U. **Higiene e segurança no trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier/Abepro, 2011.

MINAYO, M. C. de S. Estudo comparativo sobre riscos profissionais, segurança e saúde ocupacional dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Senasp, 2006.

MIRANDA, Alessandro Santos de. **Aplicabilidade das normas de saúde e segurança laborais na administração pública e atuação do Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/objeto/texto/impressao.wsptmp.estilo=&tmp.area>>, v. 238, 2012.

MOHAMMADFAM, Iraj et al. Evaluation of the quality of occupational health and safety management systems based on key performance indicators in certified organizations. **Safety and health at work**, v. 8, n. 2, 2017. p. 156-161.

MORAES, Gláucia Therezinha Bardi de; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz. Acidentes de trabalho: fatores e influências comportamentais. **Revista Tecnologia & Humanismo**, v. 20, n. 31, 2006. p. 155-166.

MOREIRA, Hermom leal; ROSA, Joseph Herondino Rodrigues. Análise comparativa entre as normas regulamentadoras – NR’s e a OHSAS – Occupational Health and Safety Assessment Series. In: **IX Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. 2013.

MUÑOZ, Carlos Alberto Coca; ARGUETA, María Carolina Thomas. Bienestar policial: Una mirada a La salud, a La seguridad ocupacional ya la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. **Revista Policía y Seguridad Pública**, v. 7, n. 2, 2017. p. 143-225.

NUNES, Flávio de Oliveira. **Segurança e Saúde no Trabalho**: esquematizada. São Paulo: Método, 2014.

OLIVEIRA, Fábio de. A persistência da noção de ato inseguro e a construção da culpa: os discursos sobre os acidentes de trabalho em uma indústria metalúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 32, n. 115, 2007.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração. 2011.

OBSERVATÓRIO DIGITAL DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO – Smartlab de Trabalho Docente MPT – OIT. **Acidentes Registrados**. 2018. Disponível em: <<http://observatoriosst.mpt.mp.br/>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis**: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Tradução do Serviço Social da Indústria. – Brasília: Sesi/DN, 2010.

POLÍCIA MILITAR DE ALAGOAS (PMAL). Disponível em: <<http://pm.al.gov.br/>>. Acesso em: 3 abr. 2019.

PÉREZ, Marco Antonio Gomes et al. **A informação em saúde como elementos de gestão integrada de pessoas na Administração Pública**. 2011.

PNUD. **Políticas de valorização profissional, qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas**: levantamento de boas práticas e resultados alcançados / Organizadores Maria de Sousa Rodrigues... *et al.* – Brasília, DF: Pnud / MJ / Senasp / FUFMT, 2016.

QUELHAS, Osvaldo; ALVES, Micheli; FILARDO, Paulo. As práticas da gestão da segurança em obras de pequeno porte: integração com os conceitos de sustentabilidade. **Revista Produção Online**, v. 4, n. 2, 2004.

RAMMINGER, Tatiana; NARDI, Henrique Caetano. **Saúde do trabalhador**: um (não) olhar sobre o servidor público. 2007.

ROBSON, Lynda S. et al. The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: a systematic review. **Safety Science**, v. 45, n. 3, 2007. p. 329-353.

RODRIGUES, Marcus Paulo Ruffeil. **Gestão da Polícia Militar**: a cultura institucional como agente limitador da construção de uma polícia cidadã. 2010. Tese de Doutorado.

ROLEMBERG, Marcos; RODRIGUES, Cau. Quartel Geral da PM-AL pode desabar, diz laudo da Defesa Civil. **Gazeta de Alagoas**. 22 jan. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/al/alagoas/noticia/2019/01/22/quartel-geral-da-pm-al-pode-desabar-diz-laudo-da-defesa-civil.ghtml>>. Acesso em: 23 fev. 2019.

SALIBA, Tuffi Messias. **Manual prático de higiene ocupacional e PPRA: avaliação e controle dos riscos ambientais**. LTr, 2006.

SAMPAIO FILHO, Albino Pereira de. **Acidentes de trabalho**: culpa ou vulnerabilidade do trabalhador?. 2015.

SANTOS, Beroaldo Rodrigues dos. **Proposta de sistema de gestão de segurança e saúde ocupacional com ênfase na norma OHSAS 18001**: 2007. 2013.

SANTOS, Sidcley da Silva. **O Real em confronto com o ideal**: a formação dos policiais militares em Alagoas. 2013. 115 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Instituto de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2013.

SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. **O Ministério do Trabalho e Emprego e a saúde e segurança no trabalho**. Governo Federal, 2011. p. 21.

SENASP. **Avaliações, diagnósticos e análises de ações, programas e projetos em segurança pública /organização**: Cristiane do Socorro Loureiro Lima... [*et al.*]. – Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), 2014.

SENASP. **Hierarquia, aspectos da cultura organizacional e implicações na qualidade de vida**: um estudo nas polícias militares brasileiras/coordenação: David Mamblona Marques Romão. [*et al.*]. – Brasília: Ministério da Justiça e Cidadania, Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), 2016.

SILVA, André Luís Cabral da. **A segurança do trabalho como ferramenta para melhoria da qualidade**. 2011. 147 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2011.

SILVA, Gilvan Gomes da. **A identidade e o sofrimento policial militar: entre o público e o privado**. 2011.

SILVA, Elias Hans Dener Ribeiro da; DANIEL, Bruna Henemann; OLIVEIRA, Diogo Balestrin de. Os sistemas de gestão em segurança e saúde no trabalho em auxílio à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, v. 1, n. 2, 2012. p. 157-172.

SILVA, Ricardo da (Coord.). **Vozes e Sentidos do trabalho dos operadores de segurança pública do Estado de Alagoas**. Maceió: Secretaria de Estado da Defesa Social, 2015.

SIMONELLI, Angela Paula *et al.* Influência da segurança comportamental nas práticas e modelos de prevenção de acidentes do trabalho: revisão sistemática da literatura. **Saúde e Sociedade**, v. 25, 2016, p. 463-478.

SOUZA, Edinilsa Ramos de; MINAYO, Maria Cecília de Souza. Policial, risco como profissão: morbimortalidade vinculada ao trabalho. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 10, n. 4, p. 917-928, 2005.

TAVARES, José da Cunha *et al.* Noções de prevenção e controle de perdas em segurança do trabalho. In: **Noções de prevenção e controle de perdas em segurança do trabalho**. 1996.

THEÓPHILO, Carlos Renato; MARTINS, Gilberto de Andrade. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3. ed. São Paulo: Atlas. 2016.

VIEIRA, Adriano; NOGUEIRA, Inês; FREITAS, Manuel. **Indicadores de avaliação do desempenho na gestão da segurança e saúde no trabalho (SST)**. 2014.

VINODKUMAR, M. N.; BHASI, M. A study on the impact of management system certification on safety management. **Safety science**, v. 49, n. 3, 2011. p. 498-507.

VINODKUMAR, M. N.; BHASI, M. Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. **Accident Analysis & Prevention**, v. 42, n. 6, 2010. p. 2082-2093.

WACHTER, Jan K.; YORIO, Patrick L. A system of safety management practices and worker engagement for reducing and preventing accidents: An empirical and theoretical investigation. **Accident Analysis & Prevention**, v. 68, 2014. p. 117-130.

YORIO, Patrick L.; WILLMER, Dana R.; MOORE, Susan M. Health and safety management systems through a multilevel and strategic management perspective: Theoretical and empirical considerations. **Safety science**, v. 72, 2015. p. 221-228.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002.

APÊNDICE 1

TIPOS DE ACIDENTES COM POLICIAIS NA ATIVIDADE FIM ⁷	FREQUÊNCIA	%
ACIDENTE DE TRÂNSITO COM COLISÃO	172	27,09%
ACIDENTE DE TRÂNSITO	95	14,96%
ACIDENTE DE TRÂNSITO DURANTE PERSEGUIÇÃO COM COLISÃO	73	11,50%
ACIDENTE DE TRÂNSITO MOTOCICLÍSTICO	52	8,19%
ACIDENTE DURANTE ABORDAGEM A SUSPEITO	30	4,72%
ACIDENTE DURANTE INCURSÃO	22	3,46%
ACIDENTE DE TRÂNSITO DURANTE PERSEGUIÇÃO	17	2,68%
ACIDENTE DURANTE CONFRONTO ARMADO	15	2,36%
ACIDENTE DURANTE IMOBILIZAÇÃO DE SUSPEITO	15	2,36%
ACIDENTE DURANTE PERSEGUIÇÃO A PÉ	15	2,36%
ACIDENTE DE TRÂNSITO DURANTE PERSEGUIÇÃO COM CAPOTAMENTO	12	1,89%
ACIDENTE DURANTE MONTARIA	11	1,73%
DISPARO ACIDENTAL	11	1,73%
ACIDENTE DE TRÂNSITO COM CAPOTAMENTO	10	1,57%
ACIDENTE DURANTE DESEMBARQUE DA VIATURA	9	1,42%
ACIDENTE DE TRÂNSITO DURANTE PERSEGUIÇÃO COM TOMBAMENTO	7	1,10%
ACIDENTE A PÉ	6	0,94%
ACIDENTE DE TRÂNSITO COM COLISÃO E CAPOTAMENTO	6	0,94%
ACIDENTE DE TRÂNSITO MOTOCICLÍSTICO EM PERSEGUIÇÃO	6	0,94%
ACIDENTE DE TRÂNSITO COM COLISÃO EM ANIMAL	5	0,79%
ACIDENTE DURANTE EMBARQUE DE VIATURA	5	0,79%
ACIDENTE DURANTE EVENTO FESTIVO	5	0,79%
ACIDENTE AÉREO	4	0,63%
ACIDENTE COM INSETOS	3	0,47%
ACIDENTE DE TRÂNSITO COM ATROPELAMENTO	3	0,47%
ACIDENTE DE TRÂNSITO COM TOMBAMENTO	3	0,47%
ACIDENTE DE TRÂNSITO DURANTE PERSEGUIÇÃO COM ATROPELAMENTO	3	0,47%
ACIDENTE DURANTE BRIGA DE TERCEIROS	3	0,47%
ACIDENTE DURANTE PERSEGUIÇÃO	3	0,47%
ACIDENTE COM ARMA LONGA	2	0,31%
ACIDENTE DE TRÂNSITO DURANTE PRESTAÇÃO DE SOCORRO	2	0,31%
ACIDENTE DURANTE EVENTO (JOGO DE FUTEBOL)	2	0,31%
ACIDENTE EM DESEMBARQUE DE VIATURA	2	0,31%
ACIDENTE COM APEDREJAMENTO DURANTE OCORRÊNCIA	1	0,16%
ACIDENTE DE TRÂNSITO DURANTE CONDUÇÃO DE MOTO APREENDIDA	1	0,16%
ACIDENTE DURANTE CONDUÇÃO DE MOTO APREENDIDA	1	0,16%
ACIDENTE DURANTE QUEDA DE BICICLETA	1	0,16%
ACIDENTE DURANTE REALIZAÇÃO DE BLITZ	1	0,16%
ACIDENTE DURANTE EVENTO (SERVIÇO ELEITORAL)	1	0,16%
TOTAL GERAL	635	100,00%

⁷ Foram listadas apenas as ocorrências onde foi possível identificar as circunstâncias do acidente

APÊNDICE 2

TIPOS DE LESÕES DOS POLICIAIS MILITARES POR ACIDENTE NA ATIVIDADE FIM ⁸	FREQUÊNCIA	%
ESCORIAÇÕES	23	14,84%
LESÃO POR ARMA DE FOGO	23	14,84%
FRATURA	21	13,55%
PANCADA	15	9,68%
TORÇÃO	10	6,45%
CORTE	9	5,81%
ENTORSE	7	4,52%
CONTUSÃO	5	3,23%
LUXAÇÃO	5	3,23%
TRAUMA	5	3,23%
FRATURA EXPOSTA	4	2,58%
INCHAÇO	3	1,94%
MORDIDA	3	1,94%
PICADA DE INSETO	3	1,94%
AMPUTAÇÃO	1	0,65%
COICE	1	0,65%
CONTUSÃO, ESCORIAÇÕES E LUXAÇÃO	1	0,65%
CORTE	1	0,65%
CORTE E FRATURA	1	0,65%
DESLOCAMENTO	1	0,65%
ENTORSE E TRAUMA	1	0,65%
ESCORIAÇÕES E TRAUMA	1	0,65%
ESTIRAMENTO	1	0,65%
FRATURA E LUXAÇÃO	1	0,65%
LESÃO CEREBRAL	1	0,65%
PERFURAÇÃO OCULAR	1	0,65%
POLITRAUMATISMO	1	0,65%
ROMPIMENTO DE LIGAMENTO	1	0,65%
SANGRAMENTO	1	0,65%
TRAUMA CONTUSO E ESCORIAÇÕES	1	0,65%
TRAUMA E ESCORIAÇÕES	1	0,65%
TRAUMATISMO	1	0,65%
TRAUMATISMO CRANIANO	1	0,65%
Total geral	155	100,00%

⁸ Foram listadas apenas as ocorrências onde foi possível identificar o tipo de lesão ocorrida no acidente

APÊNDICE 3

TIPOS DE ACIDENTES COM POLICIAIS MILITARES NA ATIVIDADE MEIO ⁹	FREQUÊNCIA	%
ACIDENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA (FUTEBOL)	78	27,27%
ACIDENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA	37	12,94%
ACIDENTE DE TRÂNSITO	30	10,49%
ACIDENTE EM INSTRUÇÃO	27	9,44%
ACIDENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA (CORRIDA)	15	5,24%
ACIDENTE NO QUARTEL	13	4,55%
ACIDENTE NO QUARTEL (COZINHA)	10	3,50%
DISPARO ACIDENTAL	9	3,15%
ACIDENTE NO QUARTEL (ESCADA)	8	2,80%
ACIDENTE NO EMBARQUE OU DESEMBARQUE DA VIATURA	6	2,10%
ACIDENTE NO QUARTEL (PÁTIO)	6	2,10%
ACIDENTE NO QUARTEL (ÁREA EXTERNA)	4	1,40%
ACIDENTE NO QUARTEL (BANHEIRO)	4	1,40%
ACIDENTE NO QUARTEL (GARAGEM)	4	1,40%
ACIDENTE EM SERVIÇO DE INTELIGÊNCIA	3	1,05%
ACIDENTE EM TRILHA (QUEDA)	3	1,05%
ACIDENTE NO QUARTEL (CAVALARIÇAS)	3	1,05%
ACIDENTE NO QUARTEL (RAMPA)	3	1,05%
ACIDENTE NO QUARTEL (SALA)	3	1,05%
ACIDENTE EM ATIVIDADE ADMINISTRATIVA EXTERNA	2	0,70%
ACIDENTE EM DESFILE CARNAVALESCO	2	0,70%
ACIDENTE NO QUARTEL (ALOJAMENTO)	2	0,70%
ACIDENTE NO QUARTEL (CALÇADA)	2	0,70%
ACIDENTE NO QUARTEL (ENFERMARIA)	1	0,35%
ACIDENTE COM INSETO	1	0,35%
ACIDENTE EM AUDIÊNCIA JUDICIAL	1	0,35%
ACIDENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA (CICLISMO)	1	0,35%
ACIDENTE EM EDUCAÇÃO FÍSICA (JUDÔ)	1	0,35%
ACIDENTE NO QUARTEL (CANIL)	1	0,35%
ACIDENTE NO QUARTEL (HANGAR)	1	0,35%
ACIDENTE NO QUARTEL (RECEPÇÃO)	1	0,35%
ACIDENTE NO QUARTEL (REFEITÓRIO)	1	0,35%
ACIDENTE NO QUARTEL (RESERVA DE ARMAMENTO)	1	0,35%
ACIDENTE NO QUARTEL (TELHADO)	1	0,35%
ACIDENTE NO QUARTEL (VARANDA)	1	0,35%
Total geral	286	100,00%

⁹ Foram listadas apenas as ocorrências onde foi possível identificar as circunstâncias do acidente

APÊNDICE 4

TIPOS DE LESÕES COM POLICIAIS MILITARES EM ACIDENTE NA ATIVIDADE MEIO ¹⁰	FREQUÊNCIA	%
ENTORSE	23	16,31%
TORÇÃO	22	15,60%
PANCADA	18	12,77%
CORTE	11	7,80%
CONTUSÃO	7	4,96%
DISTENSÃO MUSCULAR	7	4,96%
ESCORIAÇÕES	7	4,96%
FRATURA	7	4,96%
LESÃO POR ARMA DE FOGO	7	4,96%
LUXAÇÃO	7	4,96%
INCHAÇO	4	2,84%
DESLOCAMENTO	3	2,13%
ESTIRAMENTO	2	1,42%
AFOGAMENTO	1	0,71%
AMPUTAÇÃO	1	0,71%
ARRITMIA CARDÍACA	1	0,71%
COICE	1	0,71%
CONTRATURA	1	0,71%
FURO	1	0,71%
INCHAÇO E ESCORIAÇÕES	1	0,71%
INFARTO	1	0,71%
LESÃO MUSCULAR	1	0,71%
LUXAÇÃO E ESCORIAÇÃO	1	0,71%
MORDIDA	1	0,71%
PERFURAÇÃO OCULAR	1	0,71%
QUEIMADURAS	1	0,71%
ROMPIMENTO DO TENDÃO	1	0,71%
TORÇÃO E FRATURA	1	0,71%
TRAUMATISMO CRANIANO	1	0,71%
Total geral	141	100,00%

¹⁰ Foram listadas apenas as ocorrências onde foi possível identificar o tipo de lesão ocorrida no acidente

APÊNDICE 5

MANUAL PARA CONSTRUÇÃO DE UMA BASE DE DADOS ACIDENTÁRIOS NA POLÍCIA MILITAR DE ALAGOAS



SUMÁRIO

Apresentação	03
Papel do Núcleo de Segurança do Trabalho	04
Comunicando os acidentes de trabalho	05
Identificando os Riscos Ambientais	07
Programas Preventivos a implementar	10
Referências do Manual	13

APRESENTAÇÃO

A criação do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) em conjunto com a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), por meio da Lei nº 13.675 (BRASIL, 2018), reafirma, entre seus objetivos, a necessidade de estimular a implementação de ações nas áreas de valorização profissional, de saúde, qualidade de vida e segurança dos servidores que compõem o sistema nacional de segurança pública. Nesse sentido, as estratégias de valorização profissional, qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas vêm ganhando destaque nas políticas de segurança pública e abrangem desde a formação às ações de capacitação continuada e de valorização profissional que propiciam políticas voltadas ao desenvolvimento do trabalhador, assegurando-lhe condições dignas de trabalho (PNUD, 2016).

No âmbito estadual corroboram os resultados da pesquisa realizada com servidores da Polícia Militar de Alagoas que demonstram as dificuldades na área de segurança do trabalho em virtude da falta de uma cultura prevencionista na instituição, dado o pouco conhecimento que os profissionais da segurança pública estadual possuem sobre os riscos da sua atividade ou sobre o que configura um acidente de trabalho, bem como os procedimentos cabíveis em casos de acidentes (ALAGOAS, 2015).

Portanto, foram elaborados procedimentos para gestão da segurança do trabalho considerando as peculiaridades da organização militar alagoana. Por fim, o presente manual sintetiza um conjunto de procedimentos voltados à formação de uma base de dados acidentários que visa subsidiar as ações preventivas na PMAL.

PAPEL DO NÚCLEO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

1º Passo: Revisão da legislação – trata-se de etapa preparatória que visa convalidar as Normas Regulamentadoras (NRs) às normas estaduais e da Corporação por meio da Regulamentação da ação do SESMT, CIPA e dos Programas específicos, bem como, revisar a legislação da PMAL na abordagem dos acidentes de trabalho superando a visão disciplinadora e punitiva que estimula a subnotificação dos sinistros.

2º Passo: Instituição do SESMT– Constituição de um Núcleo de Segurança do Trabalho como órgão de assessoria na Corporação em vários níveis organizacionais (Comandantes de unidades e subunidades→Diretorias Setoriais→Comando da PMAL).

a) Composição:

- Engenheiro, Médico, Enfermeiro e Técnico de Segurança e Medicina do Trabalho, sendo a seleção por Concurso Público;

b) Atribuições:

- Identificar os riscos ambientais (realização de inspeções periódicas);
- Registrar, controlar e divulgar os dados relacionados aos acidentes de trabalho.
- Investigar os acidentes;
- Controlar os Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva;
- Emitir Parecer técnico sobre novas aquisições (viaturas e armas) e novas instalações.

3º Passo: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – Constituição de uma comissão interna de Prevenção de Acidentes como órgão de assessoria para permitir a participação dos policiais e fiscalizar a implementação das ações preventivas.

a) Composição:

- Membros nomeados pelo Comando da PMAL e eleição de membros com mandato de dois anos pela tropa.

b) Atribuições:

- Identificar os riscos ambientais em conjunto com o SESMT.
- Realizar audiências e consultas sobre novas aquisições (viaturas, equipamentos, procedimentos, operações).
- Realizar campanhas de prevenção e conscientização com comandantes e subordinados, além da divulgação dos acidentes.
- Acompanhar os Programas Preventivos (PPRA, Treinamentos, Reabilitação e Readaptação).

COMUNICANDO OS ACIDENTES DE TRABALHO

A criação de uma Base de Dados acidentários para comunicação e registro das informações dos sinistros visa à substituição dos procedimentos de cunho disciplinar, burocráticos e não padronizados (Parte disciplinar e Atestado de Origem), permitindo assim maior celeridade no fluxo das informações nos diferentes níveis organizacionais:

1º Passo: Registro das informações em até 48 horas da ocorrência do acidente (no trajeto ou em serviço).

a) Competência:

- Comandante de unidade e subunidades;

b) Dados:

- Tipo de acidente: a) Trajeto (indo/saindo); b) Serviço (atividade meio/fim)
- Horário, data, local, batalhão (órgão de execução, direção, assessoria), tipo de lesão, danos à viatura ou terceiros/animais (abalroamento, colisão frontal/traseira, capotamento, etc.).
- Nome, sexo, graduação, idade, função (motorista, patrulheiro).
- Modalidade de policiamento, veículo (carro/moto particular, viatura administrativa ou operacional)
- Circunstâncias do sinistro: acidente de trânsito, em perseguição, em abordagem, em incursão, em educação física, dentro do quartel, em instrução, disparo acidental, confronto armado, etc.
- Resultado parcial (condução ao Hospital, morte, continuidade do serviço).

2º Passo: Registro das informações adicionais em até 15 dias.

a) Competência:

- Diretorias Setoriais (Saúde/DS, Pessoal/DP, Apoio Logístico/DAL, Ensino/DE);

b) Dados:

- Número de dias de afastamento, tipo de lesão (fratura, entorse, corte, etc), tratamento inicial/fisioterapia (DS)
- Tempo de serviço na PMAL, tempo de treinamento, cursos e capacitações realizadas (DP, DE)
- Levantamento dos Custos relacionados aos danos à viatura ou equipamentos (DAL)

3º Passo: Registro de informações em até 03 meses (exceção para os acidentes que gerarem consequências ou seqüelas prolongadas).

a) Competência:

- Diretorias Setoriais (Saúde/DS, Pessoal/DP, Apoio Logístico/DAL);

b) Dados:

- Retorno do policial acidentado à atividade ou continuidade de tratamento de saúde.
- Acompanhamento da recuperação (recuperação, incapacidade, invalidez ou morte).

Em virtude da falta de padronização na comunicação de acidentes de trabalho na Corporação algumas informações do sinistro não são registradas, principalmente em relação aos quase acidentes, inviabilizando a construção de uma base de dados acidentários. Logo, foi elaborado o Boletim de Comunicação dos Acidentes de trabalho/BCAT, adotado do INSS, (Figura 01), que deverá constar em cada unidade da PMAL, visando o registro dos dados acidentários no momento do acidente, para tanto, o BCAT deve ser preenchido inicialmente pelos comandantes de batalhões e unidades administrativas (dados do sinistro e do policial acidentado), sendo complementado com as informações da Diretoria de Saúde (dados relativos às lesões), e por fim, enviado ao SESMT.

Figura 01 – Boletim de Comunicação de Acidente de Trabalho para a Corporação

BOLETIM DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO POLÍCIA MILITAR DE ALAGOAS				1 - Tipo de Comunicação de Acidente: 1 - Acidente em serviço 2 - Acidente de trajeto			
3 - Unidade/subunidade				4 - Classificação da unidade: 1 - Direção 2 - Execução 3 - Apoio 4 - Assessoria			
6 - Endereço		Bairro	Capital/Interior	8 - Município	7 - UF	8 - Telefone	
9 - Nome			10 - Nome da mãe				
11 - Data de Nasc.	12 - Sexo 1 - H 2 - M	13 - Estado civil? 1 - Solto 2 - Casado 3 - Viúvo 4 - Sep. Jud. 5 - Outro	14 - Graduação			16 - UF Nasc.	
18 - Carteira de Identidade (RGPM)			17 - Tempo de Serviço na PMAL		18 - Modalidade de Poliolamento		
19 - Endereço		Bairro	CEP	20 - Município	21 - UF	22 - Telefone	
23 - Data do acidente	24 - Hora do acidente	25 - Após quantas horas de Trabalho?		26 - Houve afastamento? 1 - sim 2 - não		27 - Último dia de Trab.	
28 - Local do Acidente		29 - Função	30 - tipo de atividade? 1 - Meio 2 - Fim		31 - Município	32 - Especific. do local do acidente	
33 - Parte(s) do corpo atingida(s) 1 - Solto 2 - Casado 3 - Viúvo 4 - Sep. Jud. 5 - Outro 8 -				34 - Agente causador			
36 - Descrição da situação do acidente ou doença					38 - Houve registro policial? 1 - sim 2 - não		
					37 - Houve morte? 1 - sim 2 - não		
38 - Não houve testemunhas do ocorrido. 1 - sim 2 - não				39 - Testemunha 1 (nome)			
40 - Endereço		41 - Bairro	42 - Município	43 - UF	Tel.	44 - Sofreu dano? Qual?	
44 - Testemunha 2 (nome)							
45 - Endereço		46 - Bairro	47 - Município	48 - UF	Tel.	49 - Sofreu dano? Qual?	
Local e data				Assinatura do emitente			
60 - Unidade de atendimento médico				61 - Data		62 - Hora	
66 - Houve internação? sim 2 - não		67 - Duração do Afastamento		68 - Houve apresentação de atestado médico? 1 - sim 2 - não			
69 - Descrição e natureza da lesão							
80 - Diagnóstico provável				81 - CID - 10			
82 - Observações							
Local e data				Assinatura do emitente			
83 - Recebida em: / /		84 - Código de Registro do BCAT		85 - Número de acidente		Notas:	
86 - Obs:				1 - Anexar fotos e laudos periciais quando possível			
87 - Matrícula do servidor				2 - A comunicação de acidente de trabalho deverá ser feita até 48 horas após o acidente, sob pena de processo disciplinar.			
Matrícula				Assinatura do servidor			

Fonte: Adaptado de INSS (2019)

IDENTIFICANDO OS RISCOS AMBIENTAIS

O levantamento de informações consolidado na Base de Dados permite o compartilhamento das informações dos acidentes ocorridos permitindo o planejamento das intervenções de forma reativa, nesse sentido, outras medidas previstas no SGST devem ser incorporadas para uma abordagem proativa, ou seja, que permitam a **identificação dos riscos laborais**, a saber: a) Inspeções de Segurança; b) *Checklist* e c) Investigação dos Acidentes.

1º Passo: Implementar o Checklist

- a) **Por modalidade de policiamento** (motorizado, montado, a pé, aéreo, motocicleta), por exemplo, os itens constantes da Modalidade policial motorizada: pneus, suspensão, vidros, retrovisores, faróis, freios, giroflex, sirenes, equipamentos de proteção individual/coletiva, armamentos, etc;
- b) **Por função:** motoristas, vistoriador, armeiros, oficial supervisor ou oficial de dia;
- c) **Prazo** de entrega (final do expediente ou plantão);
- d) **Comunicação:** Cada comandante de unidade realizará um relatório diário com as inconformidades ou problemas reportados no Check-list registrando na base de dados Acidentários.
- e) **Participação:** A CIPA e o SESMT realizarão consultas e reuniões com os militares para coleta de sugestões de melhorias no Check-list (criação de categorias específicas para as diferentes modalidades de policiamento)
- f) **Resultados:** Os comandantes de unidades e das Diretorias Setoriais elaborarão relatórios trimestrais com as medidas implementadas para as inconformidades listadas que serão compartilhados com a CIPA e o SESMT e avaliadas trimestralmente e semestralmente em reunião com os comandantes das unidades, diretorias setoriais e o Comando da PMAL para análise crítica e correções.

2º Passo: Realizar Inspeções de Segurança

- a) Competência: SESMT.
- b) Estabelecer os Alvos das Inspeções:
 - Imóveis – Corporação (próprios ou alugados) das unidades administrativas (órgãos de direção e apoio) e unidades e subunidades operacionais (órgãos de execução), no interior e capital. A inspeção envolve também o levantamento dos dados sobre localização, área,

tempo de utilização do imóvel, espaços internos, número de policiais que utilizam o espaço, situação do imóvel quanto aos alvarás e licenças para o funcionamento;

- Frota – Inspeção das viaturas da Corporação (viaturas, motocicletas, ônibus e microônibus, van, bicicletas, helicóptero, barcos, etc.) contendo informações sobre tempo de utilização, se locada ou pertencente à PMAL, revisões realizadas, se sofreu acidente, tempo que a viatura esteve parada para conserto;
- Armamento – Inspeções dos armamentos e munições por batalhões contendo informações sobre tempo de uso, revisões realizadas, registro de falhas ou disparos acidentais ocorridos e as medidas efetuadas para saná-las;
- Equipamentos de Proteção Individual/Coletivo– Inspeções dos equipamentos de proteção disponíveis por batalhões, contendo o tempo de uso, manutenções ou limpezas realizadas e falta de equipamentos.

c) Registro e Comunicação: realização de relatórios de inspeção com levantamento dos riscos ambientais detectados nas unidades e subunidades. Os relatórios serão registrados na base de dados para compartilhamento de informações com a CIPA, comandantes de unidades, diretorias setoriais e comando da PMAL.

d) Frequência das Inspeções: As unidades com maior frequência de acidentes em serviço seja na atividade meio ou fim terão prioridade na realização das inspeções.

e) Resultados: As soluções das vulnerabilidades devem ser implementadas pelos comandantes de unidades, Diretorias Setoriais e Comando da PMAL (os resultados alcançados devem ser analisados trimestralmente e semestralmente) para realização de correções.

3º Passo: Investigar os acidentes de trabalho (visão inquiridora)

a) Competência – SESMT com apoio das Diretorias setoriais e comandantes de unidades e subunidades

b) Atribuições – Identificação dos riscos laborais, vulnerabilidades e deficiências de treinamento.

c) Punição– o procedimento se destinará a identificação de falhas na organização evitando a caracterização de infração disciplinar individualizada. O envio do procedimento para a corregedoria ocorrerá após esgotadas as medidas preventivas (treinamentos, conscientizações e palestras).

d) Resultados – os dados levantados nas investigações serão adicionados a Base de Dados Acidentários (Quadro 15) e produzidos relatórios para ciência dos comandantes de unidades e

diretorias setoriais trimestralmente e semestralmente para inclusão no planejamento das atividades futuras.

e) Relatórios das investigações:

- **Diretoria de Pessoal** – dados funcionais (tempo, distância e tipo de veículo utilizados nos deslocamentos ao trabalho, horas de treinamento realizadas por servidor, etc.)
- **Diretoria de Ensino** – levantamento dos cursos realizados com servidores, deficiências de treinamento apontados nos acidentes, planejamento de treinamento futuros orientados pelas informações extraídas dos sinistros.
- **Diretoria de Saúde** – levantamento das lesões recorrentes dos acidentes, perfil dos acidentados, tempo de afastamento, processo de aquisição futura de materiais e medicamentos orientados pelos dados acidentários.
- **Diretoria de Apoio Logístico** – Levantamento dos tipos de colisões freqüentes, custos financeiros com consertos, problemas e riscos apontados nas viaturas, armamentos e equipamentos como requisitos para futuras licitações de veículos, armamentos e equipamentos de proteção.
- **Diretoria de Finanças** -Levantamento dos desembolsos financeiros para pagamentos de indenizações, ressarcimento de avarias de viaturas próprias ou locadas.

f) Participação: realização de audiências e consultas com os servidores na etapa de Planejamento das atividades das diretorias setoriais para oferta de cursos e licitações

PROGRAMAS PREVENTIVOS A IMPLEMENTAR

Programa de Prevenção aos Riscos ambientais

A identificação e o controle dos riscos ambientais deve ser realizada por meio das ações e metodologia prevista no PPRA. Desse modo, o planejamento das ações deve considerar os problemas registrados e riscos quantificados (físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e riscos de acidentes) em 32 unidades operacionais e administrativas em 2014. Nas visitas realizadas, utilizou-se como metodologia para coleta as NR 15 e NR 17 (MTE, 1978).

Os problemas levantados na pesquisa já realizada (ALAGOAS, 2015) devem ser considerados em um novo levantamento de riscos ambientais que inclua tanto as unidades listadas e as subunidades não analisadas, orientando-se pelas etapas do PPRA (I - Planejamento anual com metas, prioridades e cronograma; II - Estratégia e metodologia de ação; III - Registro, manutenção e divulgação dos dados e IV - Periodicidade de avaliação do desempenho do PPRA).

1º Passo: Identificar todos os imóveis que compõem as unidades e subunidades da Corporação (Comando PMAL).

2º Passo: Classificar as unidades existentes dentro de um cronograma de inspeções conforme o quantitativo de acidentes ocorridos nas unidades identificadas na pesquisa, portanto, as unidades com maior ocorrência terão prioridade (SESMT).

3º Passo: Quantificar, avaliar e registrar os riscos ambientais - físico, químico, biológico, ergonômico e risco de acidentes – (SESMT).

4º Passo: Propor medidas e metas para mitigação dos riscos (Comando PMAL, SESMT, CIPA, Comandantes de unidades e subunidades).

5º Passo: Acompanhamento periódico das ações implementadas (Comando PMAL, SESMT, CIPA, Comandantes de unidades e subunidades).

6º Passo: Aplicar questionários com os policiais para aferir a melhoria ou não na percepção dos riscos (SESMT e CIPA).

Programa de Treinamentos e Educação em Segurança Laboral

1º Passo: Quantificar o efetivo disponível da PMAL, bem como, classificar o efetivo por função exercida em administrativo ou operacional (Diretoria de Pessoal).

2º Passo: Estabelecer um cronograma para treinamento e capacitação periódica dos servidores conforme função exercida, unidade de lotação e disponibilidade de cursos e vagas existentes nas modalidades de ensino presencial e a distância (Diretoria de Pessoal, comandantes de unidades e Diretoria de Ensino).

3º Passo: Monitorar e fiscalizar a realização dos treinamentos visando distribuir de maneira uniforme as horas aulas para todo o efetivo, inclusive para os policiais que atuam nos batalhões do interior, assim como diagnosticar deficiências de treinamento (Diretoria de Ensino e Comando da PMAL).

4º Passo: Adequar a disponibilidade da grade curricular ao resultado dos relatórios emitidos pelo SESMT quando da investigação dos acidentes, ou seja, os parâmetros serão a frequência dos tipos de acidentes, a distribuição dos acidentes conforme graduação, batalhões com maior ocorrência de acidentes (Diretoria de Ensino e SESMT).

5º Passo: Realização de avaliações de aproveitamento dos cursos com a participação dos servidores (feedback) buscando aperfeiçoar as estratégias de ensino.

Programa de Gestão de Equipamentos de Proteção Individual/Coletivo

A criação de um Programa voltado aos EPIs e EPCs deve considerar as diferentes modalidades de policiamento da PMAL (atividade fim), bem como as diferentes unidades administrativas (Quartel do Comando-Geral e Hospital da Polícia Militar), ou seja, a Corporação deve padronizar a utilização e estabelecer um conjunto de equipamentos de acordo com as especificidades e diversidade de atuação.

1º Passo: Padronizar os equipamentos de proteção individual e coletivo conforme de modalidades de policiamento executadas (SESMT, CIPA e comandantes de unidades).

2º Passo: Identificar a disponibilidade dos equipamentos por unidades (comandantes de unidades e Diretoria de Apoio Logístico).

3º Passo: Abertura de processo de aquisição de EPIs e EPCs após processo de consulta e participação dos militares (DAL, Comando da PMAL e CIPA).

4º Passo: Realizar cursos de capacitação e conscientização para utilização dos EPIs (CIPA, SESMT, Diretoria de Ensino).

5º Passo: Fiscalizar a utilização dos equipamentos pelos policiais (CIPA, Supervisor de operações, comandantes de patrulha).

Programa de Reabilitação e Readaptação Profissional

Em razão do alto contingente de militares incapacitados ou inválidos diagnosticados na pesquisa (336), a Corporação necessita implementar um Programa direcionado aos militares que independente da causa da incapacidade (doença ou agravo físico ou mental) ter relação ou não com o trabalho policial militar (I.S.O.) poderiam ser reintegrados em funções administrativas. Esses militares, quando reintegrados ao meio militar, podem colaborar inclusive nas ações de educação de segurança do trabalho, orientando os policiais mais novos (recrutas), bem como promovendo o bem-estar da tropa (“soldado ferido, na guerra, não fica para trás”).

1º Passo: Identificar o nível de incapacidade dos militares afastados pela Junta Médica PMAL (Diretoria de Saúde).

2º Passo: Levantamento de vagas disponíveis, bem como, das funções que serão exercidas nos respectivos postos de trabalho (Diretoria de Pessoal e Comandantes de unidades).

3º Passo: Adaptar os postos de trabalho nas unidades da Corporação, bem como, fornecer equipamentos adequados para compatibilização aos policiais reabilitados promovendo a acessibilidade (Diretoria de Apoio Logístico e Comando da PMAL).

4º Passo: Realizar cursos de nivelamento para capacitação dos militares readaptados aos novos postos (Diretoria de Ensino).

5º Passo: reavaliar periodicamente os policiais pela Junta Médica para aferir mudanças no nível de incapacidade ou inabilitação a função ocupada (Diretoria de Saúde).

REFERÊNCIAS

ALAGOAS. Governo do Estado. Secretaria de Estado da Defesa Social de Alagoas. **Vozes e sentidos do trabalho do/as operadores de segurança pública do Estado de Alagoas / Ricardo da Silva (coord.) – Maceió: [s.e.]Alagoas, 2015.**

BRASIL. Lei nº13.675, de 11 de junho de 2018. Diário Oficial da União, Brasília DF, Seção 1, Página 4, junho 2018.

INSS (2019). Ministério da Economia. Brasília; 2019. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/forms/formularios/form001.html>> Acesso em: 2 dez. 2019.

PNUD. **Políticas de valorização profissional, qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas:** levantamento de boas práticas e resultados alcançados / Organizadores Maria de Sousa Rodrigues... *et al.* – Brasília, DF: Pnud / MJ / Senasp / FUFMT, 2016