



NOTA ESPECIAL

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA DO TRABALHO
FUNDADA EM 14/12/1944 . DECLARADA DE UTILIDADE PÚBLICA .
DECRETO 40162, DE 10/10/1955 DO GOVERNO FEDERAL.
LEI MUNICIPAL 892, DE 12/08/1958 DO RIO DE JANEIRO

ANO XXXVII Nº3 JUL/AGO/SET-2010

**Nossa
Doutrina**

“A redução, neutralização e controle dos riscos inerentes ao trabalho são condições fundamentais para garantir a qualidade do trabalho e do ambiente, a preservação da vida dos trabalhadores e essencial para o desenvolvimento sustentado da nação”.

EVENTOS

■ *Aconteceu*

Curso de Atualização em Legislação Previdenciária. Dia 20/9.

A ABMT promoveu no Auditório da Sociedade de Medicina Cirúrgica, o Curso de Atualização em Legislação Previdenciária reunindo Profissionais de Medicina e Segurança do Trabalho e de Administração de Recursos Humanos.

O curso visou atender várias solicitações que chegaram a ABMT pedindo uma reciclagem sobre esse tema, cada vez mais controvertido pelas muitas modificações pelo qual tem passado. Página 3.



■ *Agenda*

**Reserve esta data:
Dia 3 de Dezembro**

XVII Jornada de Atualização para Médicos do Trabalho

18 DE OUTUBRO DIA DO MÉDICO

"A ABMT deseja que todos os Médicos do Trabalho vivam em Paz consigo mesmo e respeitados por seus assistidos. Nossa mensagem é de otimismo e de esperança na expectativa de alcançarmos o reconhecimento ao pleno gozo do que é seu direito no exercício da medicina, ou seja quando sentirmos a plenitude desses direitos conformados a seus deveres de ser racional e humano"

A epidemiologia no contexto da saúde ocupacional

A epidemiologia durante muito tempo esteve intimamente relacionada com a busca do conhecimento da história natural das doenças infecciosas e identificação dos correspondentes agentes etiológicos.

Leia o artigo completo na página 4.

Sugestão para o estabelecimento de diretrizes básicas sobre gestão dos programas de saúde nas empresas

Apesar do relativo sucesso e do efeito positivo e multiplicador de um adequado gerenciamento das questões de saúde existente em algumas empresas de grande porte, não houve ainda, na maioria das empresas brasileiras, um ordenamento coerente das funções de gestão dessas atividades que pudessem servir de paradigma para as empresas em geral, guardadas as suas reais diversidades. Página 5 - 8.

Exame médico ocupacional especial

O exame médico ocupacional é uma atividade com características preventivas e de defesa da saúde do trabalhador que vem sendo realizado há muito tempo. Mas, teve sua identificação mais expressiva com as ações práticas e observações do "Pai da Medicina do Trabalho", o médico italiano Bernardino Ramazzini (1633 - 1714). Seu tratado de medicina "De Morbis Artificum Diatriba" relaciona os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e -

Leia na página 9.

Compreender e integrar sem radicalismos

Estabelecer um entendimento sobre o que é saúde no trabalho faz-se necessário para compreendermos sua abrangência, bem como serem evitados conflitos e interpretações sobre as ações que devem ser levadas a cabo para se atingir esse objetivo. página 11-12



Expediente

Boletim de Divulgação da Associação Brasileira de Medicina do Trabalho - ABMT
Av. Almirante Barroso, 63/301 - Centro - RJ
CEP: 20031-003 Fax: 0XX(21)
2240-8519 Tel: 0XX(21) 2240-8469
E-mail: abmt@ecrj.com.br
site: www.abmt.org.br

Coordenação Editorial

Daphnis Ferreira Souto,
Eduardo L. Souto,
Nadja de Sousa Ferreira
e Armando J. M. Pimenta

Diretoria Executiva

Presidente:

Paulo Antonio de Paiva Rebelo

Diretor da Área Administrativa:

Eliane Monteiro Raposo

Adjunto: Vera Lúcia Santos Nogueira Pinto

Diretor da Área Financeira:

Ricardo Rodrigues da Cunha

Adjunto: Reinaldo Rocha Rosadas

Diretor da Área Científica:

Nadja de Sousa Ferreira

Adjunto: Laura M. de Povina Cavalcanti

Diretor da Área de Relações Externas:

Luiz Carlos Carnevali

Adjunto: Alessandra P. Bastos

Órgãos Deliberativos

Conselho Superior

Silvia Regina Fernandes Matheus
Elisabeth Fialho Cantarelli
Jorge da Cunha Barbosa Leite
Eduardo Leal Souto
Osmond Degow da Rocha
Mônica Machado M. Ferreira Werneck

Conselho Técnico - Científico

Antonio Edson Alves Sampaio
Daphnis Ferreira Souto
Claudia da Silva Santos
Armando Jorge Marques Pimenta

Conselho Fiscal

Elizabeth Mota Schiavo
Fernando Puperi
Sergio Cruz Campos

Adjuntos:

Lumena Tereza Gandra
Ruth Huf
Mario Henrique de Almeida Fonseca

Editoração: Fátima Bréa - Reg.Prof. 3264/RJ
Impressão: 3MARC Impressões Gráficas Ltda.
Tiragem: 1.000 exemplares

As matérias assinadas são de inteira responsabilidade de seus autores.

Conversando com você

18 DE OUTUBRO - DIA DO MÉDICO

"Para que a Paz seja real e a Tolerância bem compreendida no relacionamento entre as pessoas e principalmente com o médico, não deve existir entre elas, qualquer sentimento de parcialidade, autoritarismo ou de utilitarismo, o que levaria a injustiça".

"A concepção de justiça está sustentada por duas inseparáveis colunas, a do cumprimento do dever, a obediência ao direito, encimadas pelo respeito a liberdade de cada ser humano e alicerçadas pela generosidade que aflora naturalmente do relacionamento profissional responsável."

"Unidas como se fossem elos de uma mesma corrente, a justiça, a liberdade, o direito, o dever, a ética e a generosidade plasmam a síntese da responsabilidade e capacitação profissional, fazendo alçar a consciência livre dos médicos, permitindo que ela se manifeste em todo o seu esplendor e máxima potência. O futuro da verdadeira medicina do trabalho depende dessa realização. Nela se encontrará a chave da Paz e da Tolerância na defesa e no respeito á vida das pessoas em seu trabalho".

"A ABMT deseja que todos os Médicos do Trabalho vivam em Paz consigo mesmo e respeitados por seus assistidos. Nossa mensagem é de otimismo e de esperança na expectativa de alcançarmos o reconhecimento ao pleno gozo do que é seu direito no exercício da medicina, ou seja quando sentirmos a plenitude desses direitos conformados a seus deveres de ser racional e humano".

□ **Eventos**

Aconteceu

Curso de Atualização em Legislação Previdenciária. Dia 20/9.

A ABMT promoveu no Auditório da Sociedade de Medicina Cirurgia, o Curso de Atualização em Legislação Previdenciária reunindo Profissionais de Medicina e Segurança do Trabalho e de Administração de Recursos Humanos.

O curso visou atender várias solicitações que chegaram a ABMT pedindo uma reciclagem sobre esse tema, cada vez mais controvertido pelas muitas modificações pelo qual tem passado.

Pelo volume da matéria que seria abordada o curso se estendeu das 8 até as 18 horas do dia 20/9. Foi uma maratona, mas para nossa satisfação ninguém abandonou a corrida e pela avaliação dos participantes todos saíram ganhando e satisfeitos. A experiência de reunir profissionais de outras áreas foi positiva.

O conhecimento real decorrente da



convivência dos expositores com cada tema, permitiu que as apresentações fossem tecnicamente objetivas e com muita praticidade. Os problemas atuais da previdência despertaram em vários momentos muitos questionamentos, brilhantemente respondidos por cada um dos palestrantes.

Pelo sucesso do curso, a ABMT e os Profissionais participantes agradecem a Adv. Milena Bedran, ao Dr. Waldoneli Antonio de Oliveira, as Dras. Silvia Regina Fernandes Matheus e Nadja de Sousa Ferreira por suas valiosas e brilhante participação nessa iniciativa dentro da programação de Educação Continuada da nossa Associação.



Fique de olho!

Agenda

XVII Jornada de Atualização para Médicos do Trabalho

Dia 3 de Dezembro

Será realizada a tradicional reunião técnica e festiva que marca tradicionalmente o encerramento de mais um ciclo do Programa de Educação Continuada da ABMT.

Este ano o patrocínio estará sob os auspícios do Laboratório Fleury que assumiu nos proporcionar essa comemoração, o que desde já agradecemos.

Em breve enviaremos detalhes.

40 anos da Fundação Petrobras de Seguridade Social-PETROS - Uma homenagem especial

No dia 2 de julho, um evento realizado no Theatro Municipal, um dos maiores símbolos do Rio de Janeiro e da cultura brasileira realizou-se a comemoração pelos 40 anos da Fundação Petrobras de Seguridade Social-PETROS. Teatro lotado por milhares de participantes e beneficiários, presentes dirigentes da Petrobras e Petros e de outras Fundações, empresários e autoridades prestigiaram essa comemoração.

O público presenciou uma das mais belas apresentações da Orquestra Sinfônica e dos Corais da Companhia (com 250 cantores) que mesclaram um repertório entre o popular e o erudito e foram efusivamente aplaudidos. Para encerrar com chave de ouro, o cantor Paulinho da Viola brindou o público com sucessos eternizados da música popular.

O ponto alto dessa comemoração foi a homenagem prestada de surpresa ao Médico do Trabalho e Sanitarista, Benemérito da ABMT Daphnis Ferreira Souto cujo idealismo objetivo e a tenacidade que é a sua característica fez surgir a PETROS.

A idéia de instituir o conceito de previdência complementar dentro do Sistema Petrobras foi planejada e

corporificada pelo homenageado com a participação de um grupo de abnegados pioneiros. A iniciativa da Petrobrás foi apreciada e considerada válida pelos constituintes de 1988 e incorporada na Constituição.

Por tudo que isso representa o Dr. Daphnis além do reconhecimento por todos os associados da Petros foi laureado com uma medalha comemorativa cunha-



da na Casa da Moeda. Agradecendo a homenagem surpresa o Dr. Daphnis disse ter "a sensação de dever cumprido" pelo conjunto de suas realizações ao longo de mais de 60 anos dedicados a mais humana das profissões - a Medicina. (resumo da reportagem publicada na Revista PETROS).

■

A EPIDEMIOLOGIA NO CONTEXTO DA SAÚDE OCUPACIONAL

Paulo Antonio de Paiva Rebelo
Médico do Trabalho

TIPO DE ESTUDO	UNIDADE DE ESTUDO
ESTUDOS OBSERVACIONAIS	
ESTUDOS DESCRITIVOS	
ESTUDOS ANALÍTICOS	
<ul style="list-style-type: none">• Ecológicos• Estudos seccionais• Caso-controle• Coorte	<ul style="list-style-type: none">• População• Indivíduos• Indivíduos• Indivíduos
ESTUDOS EXPERIMENTAIS	

A epidemiologia durante muito tempo esteve intimamente relacionada com a busca do conhecimento da história natural das doenças infecciosas e identificação dos correspondentes agentes etiológicos. Atualmente os estudos epidemiológicos tem contribuído nas diferentes especialidades médicas, inclusive na área da saúde ocupacional, aplicando seu conteúdo metodológico para o estabelecimento de riscos e nexos causais; desenvolvendo áreas específicas de estudo, como por exemplo, a epidemiologia ambiental.

Estes estudos são estabelecidos em função da frequência dos eventos estudados, do tamanho da população alvo, do tempo transcorrido entre a exposição ao fator de risco e o aparecimento da doença, do conhecimento acumulado sobre o objeto do estudo; tornando-se dependentes dos recursos humanos e financeiros disponíveis.

Em função das características do estudo a ser desenvolvido, escolhe-se o desenho mais adequado, cujo sumário está no quadro acima.

Numa rápida revisão conceitual, os estudos observacionais são aqueles que têm por base a observação da magnitude da ocorrência de determinados eventos sem interferência direta sobre o objeto do estudo. Podem ser categorizados como:

Descritivos - que descrevem a ocorrência e magnitude do evento

Analíticos - que objetivam estabelecer a existência de associação entre

causa e efeito.

Os estudos analíticos também se sub-dividem em:

- estudos ecológicos, também chamados correlacionais, têm por alvo uma população determinada na qual se procura identificar e quantificar a existência de um evento específico;

- estudos seccionais, ou de prevalência, é feito um corte num determinado momento no tempo e procura-se identificar, em indivíduos, a ocorrência de um evento independente se seu aparecimento é recente ou antigo;

- estudos do tipo caso-controle, parte-se da constatação em um grupo de indivíduos da ocorrência de um determinado evento (casos) e compara-se com indivíduos semelhantes nos quais não é observado o evento (controles); procura-se determinar no passado, através dessa comparação quais fatores podem estar associados com a gênese do evento em estudo;

- estudos do tipo Coorte, ou seguimento, acompanha-se um grupo de indivíduos saudáveis, expostos e não expostos a um fator em estudo e observa-se quem irá ou não desenvolver um determinado evento;

Os estudos classificados como do tipo experimental tem como característica comum, produzir uma intervenção sobre indivíduos ou populações, para saber quais as conseqüências desta ação.

A conclusão dos diferentes estudos

epidemiológicos é expressa através de Taxas ou Razões, que expressam a força da associação entre causa e respectivo efeito.

Os objetivos desta publicação não permitem um aprofundamento do tema, todavia, é de suma importância evidenciar a necessidade da incorporação do método epidemiológico no planejamento, desenvolvimento e avaliação de resultados dos programas em medicina do trabalho.

As comunidades de trabalho constituem-se em grupos especiais para a realização desses tipos de estudos, principalmente porque, em geral, possuem esta etapa de suas vidas bem documentadas através do tempo, em registros específicos. A partir da obrigatoriedade do PCMSO, houve uma maior organização por parte dos serviços médicos de empresa e conseqüentemente, maior número de registros.

Através dos exames médicos ocupacionais, é possível conhecer cada trabalhador, sua história patológica pregressa, realizar diagnósticos precoces de doenças e estabelecer relações causa/efeito entre exposição e aparecimento de sinais, sintomas ou doenças.

Assim, estes indivíduos devem ser avaliados enquanto participantes de um mesmo grupo similar de exposição ao risco ou de um determinado local de trabalho, o que poderá ser realizado por meio da aplicação de estudos epidemiológicos, cujo resultado é expresso utilizando-se taxas que tem três elementos essenciais: o número de casos de doenças ou mortes ocorridos na população exposta no período de tempo determinado, o fator tempo determinado e o grupo da população exposto ao risco de adoecer ou morrer.

Não se deve deixar de contextualizar os trabalhadores das comunidades nas quais está inserido, sendo, portanto de fundamental importância conhecer os boletins epidemiológicos e acompanhar as doenças de caráter sazonal e as epidêmicas, para que se possa estabelecer barreiras, medidas de caráter preventivo e assistencial.

Estas informações devem ser utilizadas para planejamento das ações promoção e proteção da saúde. ■

SUGESTÃO PARA O ESTABELECIMENTO DE DIRETRIZES BÁSICAS SOBRE GESTÃO DOS PROGRAMAS DE SAÚDE NAS EMPRESAS.

A pesar do relativo sucesso e do efeito positivo e multiplicador de um adequado gerenciamento das questões de saúde existente em algumas empresas de grande porte, não houve ainda, na maioria das empresas brasileiras, um ordenamento coerente das funções de gestão dessas atividades que pudessem servir de paradigma para as empresas em geral, guardadas as suas reais diversidades.

O enfoque dado nesta apresentação pela equipe técnica da ABMT, sobre o estabelecimento de uma política para as atividades de Saúde no Trabalho nas empresas, é uma diretriz orientadora visando o envolvimento administrativo da empresa como um todo e deve servir de marco inicial para criação de bases seguras para essa atividade

Fica claro que a maior responsabilidade sobre as questões da saúde dos trabalhadores em decorrência dos processos de trabalho empregados na produção cabe aos empregadores, ipso facto, as empresas. Daí a necessidade que elas cumpram objetivamente as leis, normas e regulamentos e demais atos estabelecidos oficialmente com a finalidade de proteger a vida e a saúde das pessoas em seu trabalho.

Nessa linha de pensamento os empregadores ou seus prepostos devem demonstrar que estão preparados para esse papel e que desejam assumir conscientemente esse modelo de diretriz com um firme compromisso de desenvolver tecnicamente as atividades de manutenção da saúde dos trabalhadores quando no trabalho em seus empreendimentos., Devem estar, portanto, dispostos a acatar as disposições técnicas e regulamentares, necessárias para criar uma orientação de gestão. Isso implica em cumprir os principais elementos conformadores de uma política nacional de prevenção de riscos no trabalho que implica em planejar, organizar, aplicar, avaliar as ações de saúde a serem implementadas de

acordo com o tamanho, a localização e as características próprias de seu empreendimento.

◆ ORIENTAÇÃO GERAL

Após formular os pontos que considera fundamentais sobre saúde na política a ser desenvolvida na empresa, o empregador deve fazer chegar por escrito ao conhecimento, de todas as pessoas que tenham responsabilidades produtivas e administrativas na instituição essas diretrizes e a seguir procurar se informar sobre a opinião das mesmas.

Essa orientação política deverá:

- a) Atender as características da empresa, ser concisa e objetiva, especificar às suas finalidades, adequada ao seu tamanho e a natureza de suas atividades.
- b) Deve ser redigida em linguagem simples, com clareza, conclusiva e afirmativa em sua proposição. Deve estar assinada pelo empregador ou pelo responsável principal pela organização e se for o caso em conjunto com os responsáveis pelos diversos setores produtivos da empresa.
- c) De um modo geral, as pessoas que trabalham na empresa devem dela tomar conhecimento, para isso devem ter fácil acesso a mesma em todos os locais de trabalho.
- d) Deve ser permanentemente atualizada para que estejam sempre adequadas as mudanças e ao desenvolvimento que ocorrem na empresa.

A política de saúde deverá incluir pelo menos os seguintes princípios e objetivos, por meio dos quais a empresa expressa o seu compromisso:

- a) Proporcionar proteção a todas as pessoas que trabalham na empresa por meio de medidas preventivas na área da saúde e no atendimento imediato de acidentes e manifestações transitórias de doenças que ocorram durante o período de trabalho;
- b) Cumprir as determinações que fazem parte da legislação de saúde no tra-

balho; se conveniente dar apoio aos programas proporcionados por ações voluntárias comunitárias; e se for o caso, fazer cumprir a negociação coletiva sobre segurança e saúde; dar os meios para realização de outras ações que sejam aceitas e pactuadas pela empresa.

- c) Dar garantia de que os trabalhadores serão estimulados a cooperar em todas as fases de gestão da saúde no trabalho;
- d) Proporcionar os meios para que haja uma permanente preocupação de melhorar continuamente a gestão das ações de saúde da empresa.

As ações de saúde devem estar compatíveis com os demais sistemas de gestão da empresa ou a eles estar integrado.

◆ ENVOLVIMENTO DOS TRABALHADORES

O envolvimento dos trabalhadores é um elemento essencial para o sucesso da atividade de saúde na empresa ou instituição; para isso é sugerida a seguinte orientação:

- a) O empregador deverá assegurar que os trabalhadores sejam informados, ouvidos e recebam treinamento em todos os aspectos que possam gerar problemas de saúde relacionados ao seu trabalho, incluídos os procedimentos e o manejo das situações de emergência.
- b) O empregador deverá adotar medidas para que os trabalhadores ou seus representantes para assuntos de saúde no trabalho disponham de tempo para tomar parte e dar sua opinião no desenvolvimento de programas de manutenção da saúde.
- c) O empregador deverá cooperar para o estabelecimento e o funcionamento eficiente da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com a legislação específica.

Para acompanhar o desenvolvimento das atividades de saúde deve ser designada uma pessoa de nível hierárqui-



SUGESTÃO PARA O ESTABELECIMENTO DE DIRETRIZES BÁSICAS SOBRE GESTÃO DOS PROGRAMAS DE SAÚDE NAS EMPRESAS.

co superior para servir de ligação com a Diretoria da Empresa com a responsabilidade, autoridade e a obrigação de auditar e apresentar conclusões para:

- a) Desenvolver, aplicar, examinar periodicamente e avaliar as atividades de saúde no trabalho;
- b) Informar periodicamente a direção da empresa sobre os problemas de gestão;
- c) Promover obrigatoriamente a participação de todos os membros da empresa ou da instituição nos programas de saúde.

◆ **DESENVOLVIMENTO DA CAPACITAÇÃO**

O empregador deve definir os requisitos necessários para que todas as pessoas que fazem parte da organização tenham capacidade de compreender todos os aspectos dos seus deveres e obrigações relativas a saúde.

Por seu lado o empregador deve estar suficientemente informado sobre as condições adversas existentes na empresa, para identificar e estabelecer o controle dos riscos existentes relacionados ao trabalho e para orientar o sistema de administrá-los..

Deste modo o sistema de capacitação deverá:

- a) Ser extensivo a todos os membros da empresa naquilo que seja pertinente.
- b) Entregar o treinamento a pessoas competentes.
- c) Promover uma formação inicial eficaz e cursos e palestras de atualização, em intervalos adequados.
- d) Acompanhar o treinamento por meio de uma avaliação realizada pelos participantes para aquilatar seu grau de compreensão e retenção de conhecimentos.
- e) Revisar periodicamente os programas de treinamento, com a participação da CIPA, e se necessário modificá-los para garantir que o mesmo é pertinente e eficaz.
- f) Estar suficientemente documentado que o mesmo está adequado ao ta-

manho da empresa e a natureza de suas atividades.

Este treinamento deve ser oferecido gratuitamente e se possível deverá realizar-se preferentemente, durante o horário de trabalho.

◆ **DOCUMENTAÇÃO**

Em função do tamanho e da natureza das atividades da empresa deve ser elaborado e mantido atualizado as informações sobre os programas de saúde na empresa que compreenda:

- a) A política e os objetivos da empresa em matéria de saúde.
- b) As principais funções e responsabilidades que se estabeleçam em matéria de saúde para serem aplicadas na empresa.
- c) O conhecimento objetivo dos riscos mais importantes para a saúde que fazem parte das atividades da empresa, assim como as medidas para sua prevenção e controle.
- d) As diretrizes, procedimentos, instruções e outros documentos internos que se utilizem como referência a gestão dos problemas de saúde.
- e) A documentação relativa ao desenvolvimento da atividade de saúde deve:

- Estar redigida com clareza e ser feita de uma maneira que possa ser compreendida por quem vai utilizá-la. Não devem ser usadas siglas ou abreviaturas.
- Ser regularmente examinada e revisada sempre que necessário. Somente ser divulgada em questões genéricas e resguardada a confidencialidade sobre questões pessoais de acordo com a legislação em vigor e o Código de Ética Médica.
- Os registros sobre os problemas de saúde na empresa devem ser realizados, arquivados e conservados em nível local. Os dados terão que se classificar em função de suas características e origem, especificando-se o tempo durante o qual devem ser conservados.

Os trabalhadores devem ter acesso aos dados relativos a sua saúde, com as devidas reservas para que se respeite o requisito de confidencialidade e aos postulados estabelecidos na Legislação específica e nos Códigos pertinentes.

Os dados sobre saúde podem compreender:

- a) Dados relativos ao funcionamento dos programas de saúde.
- b) Dados sobre lesões, doenças e acidentes relacionados com o trabalho.
- c) Dados baseados ou resultantes da aplicação de leis e regulamentos oficiais para saúde.
- d) Dados relativos aos níveis de exposição dos trabalhadores, a vigilância sobre os problemas de saúde pessoais.
- e) Dados resultantes da supervisão de caráter geral.

◆ **COMUNICAÇÕES**

Devem ser estabelecidas e mantidas disposições e procedimentos para:

- a) Receber, documentar e responder adequadamente as comunicações internas e externas relativas a administração dos problemas de saúde.
- b) Garantir que as comunicações internas referentes a saúde entre os diversos níveis e funções da empresa estão adequados.
- c) Assegurar que as reclamações, as idéias e as contribuições dos trabalhadores sobre saúde estão sendo recebidas, consideradas e atendidas.

◆ **PLANEJAMENTO**

1 - Levantamento preliminar

As questões da saúde e as iniciativas pertinentes devem ser avaliadas mediante um levantamento inicial. No pressuposto de que não exista nenhuma formulação, ou quando a empresa for recente, esse levantamento preliminar deve servir de base para o estabelecimento da orientação a ser estabelecida.

Esse levantamento inicial deve ser



SUGESTÃO PARA O ESTABELECIMENTO DE DIRETRIZES BÁSICAS SOBRE GESTÃO DOS PROGRAMAS DE SAÚDE NAS EMPRESAS.

realizado por pessoa competente, sendo importante ouvir os trabalhadores e deverá:

- a) Identificar quais as disposições legais que se aplicam à empresa e o que estabelecem em matéria de saúde para as suas peculiaridades.
- b) Fazer o levantamento e avaliar os riscos que existam ou que sejam possíveis em matéria de saúde e que tenham relação com o ambiente de trabalho ou com a organização do trabalho.
- c) Avaliar se as medidas de controle existentes ou previstas são adequadas para controlar ou minimizar os riscos.
- d) Analisar os dados levantados em relação com a vigilância à saúde dos trabalhadores.

O levantamento preliminar deverá:

- a) Estar documentado.
- b) Servir de base para as decisões a serem adotadas sobre a aplicação das medidas de gestão.
- c) Servir como referencia para avaliar as melhoras que se façam continuamente na gestão dos programas de saúde.

2 - Desenvolvimento e aplicação:

Ao se indicar a criação da atividade de gestão dos problemas de saúde deverá ser explicitado que ela deverá contribuir para:

- a) Cumprir, como mínimo, o que a legislação determina.
- b) Fortalecer os componentes da atividade de gestão em saúde.
- c) Melhorar continuamente os resultados dos programas de saúde.

Devem ser adotadas diretrizes direcionadas para conseguir um planejamento adequado e apropriado sobre questões de saúde que se baseie nos resultados do levantamento preliminar e das avaliações posteriores e em outros dados disponíveis. Essas diretrizes em matéria de planificação devem contribuir para que a proteção dada pela medidas de promoção e manutenção da saúde sejam efetivas no trabalho. Elas

devem incluir:

- a) Uma definição clara, o estabelecimento de prioridades e sua quantificação, ser pertinente aos objetivos da organização em matéria de saúde.
- b) A preparação de um plano para alcançar cada um dos objetivos e nos quais se definam as responsabilidades e claros critérios de funcionamento, indicando o que deve ser feito quem deve fazer e quando.
- c) A seleção de critérios de medição e avaliação para confirmar se foram alcançados os objetivos pretendidos.
- d) A dotação de recursos suficientes, incluindo recursos humanos e financeiros e a prestação de apoio técnico segundo a necessidade.

As recomendações relativas ao planejamento das questões de saúde na empresa deverão compreender o desenvolvimento e funcionamento de todos os componentes para uma gestão adequada do programa.

3. Objetivos em matéria de saúde no trabalho.

De acordo com a orientação estabelecida para as questões de saúde baseada na avaliação preliminar ou verificações posteriores, há que se destacar objetivos mensuráveis sobre saúde que devem:

- a) Ser específicos para a empresa, apropriados e adequados ao seu tamanho e natureza de suas atividades.
- b) Ser compatíveis com a lei e regulamentos pertinentes e aplicáveis, assim como com as obrigações técnicas e comerciais da organização em relação a saúde.
- c) Centralizar seu interesse na melhoria continua na promoção e manutenção da saúde dos trabalhadores para que se consigam melhores resultados nas medidas implementadas.
- d) Ser realista e pró-ativa.
- e) Estar documentada e ser comunicada a toda a estrutura administrativa, técnica e aos empregados em geral.
- f) Ser avaliada periodicamente e se necessário atualizada.

◆ PREVENÇÃO DOS RISCOS

1. Medidas de prevenção e controle.

Devem ser identificados e avaliados os riscos para a saúde dos trabalhadores sob uma diretriz de continuidade. As medidas de prevenção devem ser aplicadas o mais rápido possível com a seguinte ordem de prioridade:

- a) Contribuir em iniciativas que visem suprimir as atividades perigosas
- b) Participar nas medidas para controlar os riscos em sua origem, com a adoção de medidas técnicas e administrativas.
- c) Ajudar no planejamento de sistemas de trabalho que incluam orientações técnicas e administrativas de controle que visem reduzir os riscos inerentes ao trabalho.
- d) Participar na seleção de equipamentos de proteção individual quando não se possa controlar os riscos com medidas coletivas, incluindo roupas de proteção, sem nenhum custo para o trabalhador e estabelecer orientações relativas ao uso e a conservação desses equipamentos.

2. Procedimentos e orientações de prevenção e controle dos riscos que existam na empresa.

- a) Estabelecer as condições para o controle médico dos riscos a saúde que existam na empresa.
- b) Examinar se é necessário modificar essas condições sempre que necessário.
- c) Cumprir as determinações legais e orientar para as praticas mais adequadas.
- d) Levar em conta os conhecimentos mais recentes, as informações do órgão de segurança do trabalho da empresa, as decorrentes da inspeção do trabalho oficiais, e outros serviços adicionais conforme necessário.

◆ GESTÃO DE MUDANÇAS

As medidas sobre saúde no trabalho devem ser reavaliadas face as mudanças internas na empresa (tais como, mudanças na disposição da planta es-



SUGESTÃO PARA O ESTABELECIMENTO DE DIRETRIZES BÁSICAS SOBRE GESTÃO DOS PROGRAMAS DE SAÚDE NAS EMPRESAS.

trutural, introdução de novos processos, métodos de trabalho, estrutura organizacional e novas aquisições) assim também como decorrentes de mudanças externas (por exemplo, aquelas devidas à modificações legais, a fusão com outras empresas, a evolução do conhecimento no campo da saúde no trabalho e as mudanças tecnológicas), nesses casos deve-se primeiramente aprovar as medidas de prevenção que sejam adequadas antes de introduzi-las.

Antes de introduzir qualquer modificação é indicado proceder-se uma identificação dos riscos e uma avaliação dos mesmos ou então utilizar novos métodos, materiais e processos. Esta avaliação deverá efetuar-se procurando ouvir os trabalhadores envolvidos com os processos sob avaliação ou a CIPA.

Antes de adotar a decisão de introduzir uma mudança, é preciso certificar-se que todos os membros da empresa por ela envolvidos estão adequadamente informados e capacitados para recebê-la.

◆ PREPARAÇÃO PARA SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA

Deve-se adotar e manter estritas recomendações para prevenir e preparar as ações em resposta às situações de emergência. Estas recomendações devem esclarecer quais os acidentes e as situações de emergência que podem ocorrer e devem ser feitas em conjunto com a segurança do trabalho. Elas terão que mencionar, também, a prevenção dos riscos para a segurança e a saúde que derivam dos mesmos. Tais recomendações devem adequar-se ao tamanho e a natureza das atividades da empresa e devem:

- a) Garantir que em casos de emergência, todas as pessoas terão acesso as informações pelos meios de comunicação interna da empresa e haverá a coordenação necessária para enfrentar a situação nos locais de trabalho.
- b) Levar a informação e a comunica-

ção as autoridades competentes, à vizinhança e aos serviços que devem ser acionados nesses casos.

- c) Disponibilizar serviços de primeiro-socorro e assistência médica, combate a incêndio e de evacuação a todas as pessoas que se encontrem no local de trabalho.
- e) Oferecer informações e dar treinamento adequado a todos os membros da empresa, em todos os níveis hierárquicos, incluindo exercícios periódicos de prevenção para situações de emergência, inclusive a preparação de métodos de resposta.

Terão que ser estabelecidos meios de prevenção de situações de emergência, preparação do atendimento em colaboração com serviços externos de emergência e se possível com outras organizações.

◆ PROVISÃO

Devem ser estabelecidos e mantidos e enfatizadas orientações afim de:

- a) Identificar, avaliar e incorporar nas especificações relativas a compras e orçamento financeiro determinações relativas ao cumprimento por parte da empresa dos requisitos de saúde.
- b) Identificar as obrigações e os requisitos tanto legais como da própria organização em matéria de saúde no trabalho antes da aquisição de bens e serviços.
- c) Estabelecer diretrizes para que sejam cumpridos tais requisitos antes da utilização de bens e serviços mencionados.

◆ TERCEIRIZAÇÃO

Deve-se adotar e manter determinações a fim de garantir que se apliquem as normas de saúde no trabalho da empresa ou pelo menos alguma equivalente para todas as empresas prestadoras de serviços contratadas e seus trabalhadores que exerçam sua atividade na empresa.

As disposições referentes aos contratados que exercem atividades em lo-

cais de trabalho da empresa deverão.

- a) Incluir procedimentos para avaliação e seleção de contratados.
- b) Estabelecer eficazes e permanentes meios de comunicação e de coordenação entre os níveis correspondentes da empresa e do contratado antes de iniciar o trabalho. Deve ser incluída na mesma determinação aquela referente a notificação sobre os perigos e as medidas adotadas para sua prevenção e controle.
- c) Dar entendimento as determinações relativas a notificação de lesões, enfermidades e acidentes relacionados ao trabalho que possam afetar os trabalhadores do contratado em sua atividade para a empresa.
- d) Promover no local de trabalho uma conscientização da segurança e dos riscos à saúde, e proporcionar treinamento ao contratado e a seus trabalhadores, antes e depois de começar o trabalho, segundo a necessidade.
- e) Supervisionar periodicamente a eficiência das atividades de saúde no trabalho do contratado no local de trabalho.
- f) Verificar e estar certo que os contratados cumprem as determinações e os procedimentos referentes a saúde no trabalho.

◆ AVALIAÇÃO

Supervisão e medida do desempenho.

Há que se fazer, estabelecer e revisar periodicamente as diretrizes sobre supervisão e medições ambientais e anotar os dados resultantes dos exames realizados nos empregados, anotando com regularidade os dados relativos aos resultados colhidos pela segurança do trabalho e os da saúde no trabalho. É necessário definir nos diferentes níveis da administração da empresa as pessoas encarregadas da supervisão, assim como as responsabilidades e a obrigação de prestar contas sobre as questões de saúde. ■

EXAME MÉDICO OCUPACIONAL ESPECIAL

*Dra. Nadja de Sousa Ferreira
Médica do Trabalho*

O exame médico ocupacional é uma atividade com características preventivas e de defesa da saúde do trabalhador que vem sendo realizado há muito tempo. Mas, teve sua identificação mais expressiva com as ações práticas e observações do "Pai da Medicina do Trabalho", o médico italiano Bernardino Ramazzini (1633 - 1714). Seu tratado de medicina "De Morbis Artificum Diatriba" relaciona os riscos à saúde ocasionados por produtos químicos, poeira, metais e outros agentes, encontrados em trabalhadores que executavam seu trabalho em 52 ocupações e, de lá para cá muitas outras contribuições foram acrescentadas por outros pesquisadores médicos.

Em 1830, na Inglaterra, houve o registro do primeiro Serviço de Medicina do Trabalho instalado em uma fábrica de tecidos pelo Dr. Robert Baker.

Os médicos que prestavam assistência aos trabalhadores se congregaram em uma sociedade médica e em 1906 realizaram o 1º Congresso Internacional de Medicina do Trabalho, resultando na criação da ICOH (International Commission on Occupational Health).

É curioso notar que já em 20 de março de 1919, logo após haver sido aprovada na Câmara dos Deputados a legislação de acidente do trabalho, Rui Barbosa pronunciou uma conferência no Teatro Lírico, no Rio de Janeiro, analisando a Lei recém promulgada e a questão social no Brasil. Era época da campanha civilista e ele já era candidato à Presidência da República. Nessa conferência apresentou uma série de recomendações relacionadas com o trabalho e a saúde e, mesmo, detalhes sobre o trabalho da mulher, do menor, salubridade das fábricas, tuberculose na fabricação de vidro, etc., que só muito mais tarde foram incorporadas pela legislação. Em seu pronunciamento sem

meias medidas, próprio de seu temperamento, desancou a Lei com as seguintes palavras: "Eis porque, senhores, a lei de indenização dos acidente de trabalho, em vez de ser o que o seu título daria a esperar, nos saiu manca, ilusória e contraproducente". Os fatos históricos se repetem e o mesmo problema acontece atualmente com as modificações que se tenta introduzir com uma nova legislação sobre este tema dos acidentes de trabalho

Coincidentemente, nesse mesmo ano, surge em Genebra, dentro da Liga das Nações, no final da 1ª Grande Guerra, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como um produto do Tratado de Versalhes. A OIT teve continuidade com estabelecimento da ONU - Organização das Nações Unidas e como resultado do movimento organizado internacionalmente pelos trabalhadores para defesa de seus direitos. Ela se tornou imprescindível em virtude de uma série de sucessos construtivos no período entre as duas Grandes Guerras. A proteção e a promoção de direitos humanos autênticos, entre eles o da saúde no trabalho, constituem funções essenciais da OIT desde sua fundação, particularmente no que diz respeito à uma condição digna de trabalho para as pessoas.

Desta forma a evolução da prevenção com foco na Medicina do Trabalho cada vez mais se fortalece a cada ano, e como exemplo marcante dessa orientação entre nós, foi a criação pioneira em 1944 da Associação Brasileira de Medicina do Trabalho, com a finalidade que mantém até hoje, de estudar, pesquisar as consequências do trabalho sobre a homeostasia, defender os trabalhadores e desenvolver todas as técnicas de semiologia e de prevenção dentro da especialidade, sem qualquer contaminação político ideológica, com o permanente espírito de luta na defesa da verdade científica.

No Brasil essas ações também cria-

ram frutos e muitas empresas já adotavam os exames médicos ocupacionais mesmo sem a obrigação legal dos mesmos. Os candidatos ao serviço militar temporário e para funções militares também realizavam e realizam exames médicos visando a identificação da capacidade laborativa de forma muito detalhada e rigorosa.

Em tempo mais próximo os exames médicos ocupacionais foram estabelecidos para os trabalhadores celetistas sem programa ou critérios específicos pela Portaria nº 3214/78, que regulamentou a Lei 6.514/1977 que modificou a CLT; posteriormente ampliada em 1994, quando houve a inserção do PCMSO.

Esse programa estabelece cinco categorias exames ocupacionais, ou seja, admissional, periódico, troca de função, retorno ao trabalho e demissional, indica também sua periodicidade, deixando sua redução para casos identificados pelos médicos do trabalho, na vigência da presença de riscos com necessidade de controle em prazos menores, bem como, observação da condição clínica do trabalhador exposto a esses riscos.

Com a evolução das condutas de prevenção, os exames médicos ocupacionais foram ampliando suas ações e com isso podemos reclassificá-los, incluindo assim os exames médicos ocupacionais especiais.

Devemos realizar os exames médicos especiais antecedendo a realizações de tarefas ocasionais e intermitentes como é o caso do desempenho de trabalho em alturas, espaços confinados, atmosferas com contaminantes diversos e com redução de oxigênio.

A abordagem que vamos fazer diz respeito ao atendimento dos critérios médicos ocupacionais que devem ser avaliados técnica e criteriosamente no reconhecimento de apto ou inapto para os trabalhadores no exercício de ocupações que exijam o uso de respiradores faciais diversos como equipamento de proteção individual.

EXAME MÉDICO OCUPACIONAL ESPECIAL

A maioria dos trabalhadores que são indicados para uso dos respiradores protetores já fazem parte do Programa de Proteção Respiratória, com identificação genérica dos contaminantes (poeiras, fumos, névoas, fumaças, gases e vapores).

Mas, a cada novo trabalho específico com necessidade do uso de respiradores, também há necessidade de novo exame médico, com redobrada atenção e com critérios dirigidos mais rígidos para que haja a necessária certeza de segurança máxima no estado clínico do trabalhador para que o mesmo seja considerado apto para tal tarefa.

Muitas empresas fazem opção, para redução de custos imediatos, não realizando os exames ocupacionais especiais para candidatos ao uso de respiradores e utilizam seus ASOs na validade, como justificativa para essa atitude.

O exame médico ocupacional especial previo -"Ensaio de Vedação ou Fit Teste"- possui critérios específicos para realização de tarefas ocasionais. Quando não são realizados podem deixar devidenciado um estado clínico de risco, principalmente para o aparelho cardiorespiratório, trazendo danos ao organismo do trabalhador.

Essa situação pode gerar custos mais elevados que a realização da avaliação médica. Esses exames tiveram sua obrigatoriedade indicada pela FUNDACENTRO desde 1994.

O que é o "Ensaio de Vedação ou Fit Teste"?



Fonte: 3M - Ilustração da realização do ensaio

O "Ensaio de Vedação ou Fit Teste" é a avaliação qualitativa e quantitativa de respostas orgânicas dos trabalhadores quando submetido aos estressores fumaça, oxigênio reduzido, óleos, fadiga muscular, acuidade visual e olfativa. Essas respostas são identificadas e devem estar dentro do padrão de normalidade para que haja a liberação da Permissão de Trabalho (PT). Lembrando que esses estressores também podem desencadear situações de quebra de equilíbrio orgânico e precipitar quadros clínicos graves, razão pela qual o exame médico ocupacional deve preceder o "Ensaio de Vedação". O ideal é o Médico do Trabalho realizar o acompanhamento de todos os ensaios.

No ensaio, propriamente dito, há nebulização de substâncias para a identificação da acuidade olfativa do trabalhador, sendo principais a sacarose (doce) e o benzoato de denatônio - Betrex (amargo). Essas substâncias são nebulizadas na abertura do capuz conforme figura ilustrativa, para que o trabalhador possa ser avaliado de forma mais segura. Essas substâncias são descritas como totalmente seguras.

O Bitrex ou benzoato de denatônio é um sal de amônio quaternário, com fórmula $C_{26}H_{30}N_2O_3$, possui ligação iônica para sua solubilidade em H_2O . É parente químico próximo do anestésico lidocaína, tendo como diferença apenas um grupo benzílico a mais. Sua ficha química indica ser produto de maior amargor no mercado e que não possui toxicidade ao organismo humano.

A conceituação de APTO e INAPTO para teste de vedação de respiradores de proteção e trabalhos em atmosferas com contaminantes, deve estar em conformidade com a condição clínica do trabalhador, permitindo que a selagem do respirador seja feita e para a realização do trabalho, desde que não haja possibilidade de alterar condições de morbidade pré-existente. O Exame Médico Ocupacional Especial para candidatos a uso de respiradores deve se ater

aos seguintes critérios:

1. Análise anatômica de crânio e face - essa avaliação deve ter como foco as projeções ósseas que produzam deformidades mesmo em grau leve, mas que dificulte ou não permita o acoplamento do respirador na face do trabalhador. Se a selagem contra entrada de contaminantes nas extremidades do respirador não for realizada rigorosamente e permitir a entrada de ar ambiente, a conclusão do exame deve ser INAPTO.
2. Presença de pelos - esses devem ser retirados para facilitar a selagem contra entrada de contaminantes nas extremidades do respirador e verificar as projeções anatômicas do trabalhador. Se, houver a negativa para retirada dos pelos (barba, bigode, costeletas e cavanhaque) o trabalhador deve ser considerado INAPTO para uso do respirador.
3. Aspectos neurológicos - a presença de quadros de déficit de atenção, desmaios, epilepsia, Síndrome Gilles de La Tourette (tiques principalmente de face) e movimentos centrais descoordenados, são agravados em situações de redução de oxigenação e pressões emocionais, deve ser considerado INAPTO.
4. Presença de disfunções respiratórias e/ou doenças respiratórias - história de alergias respiratórias, asma, bronquite, câncer, pneumonia tratada, tuberculose tratada, pneumoconioses (silicose, asbestose e outras). Trabalhadores fumantes com (90% de O_2) ou com oximetria em ar ambiente próximo a 90%, não é aconselhável a liberação para uso de respirador. Em casos de dúvida deve ser realizada a espirometria com estímulo de bronco-dilatador com Pneumologista para ser considerado APTO.
5. Doenças cardiovasculares - quadros de arritmias, anginas, taquicardias,

Continuação

EXAME MÉDICO OCUPACIONAL ESPECIAL

insuficiências coronariana, infarto prévio, deve ser considerados como INAPTO.

6. Alterações hematológicas - portadores de anemia de todas as categorias devem ser considerados INAPTOS.
7. Doenças psiquiátricas - com ansiedade, depressão, flutuação do humor com crises agudas e claustrofobia devem ser considerados INAPTOS.
8. Alterações da mobilidade e força - redução da mobilidade dos movimentos de coluna cervical, cintura escapular e ombros, tronco por seqüelas de fratura de costelas, coxo-femorais, joelhos, fadiga muscular fácil - deve ser considerado como INAPTO.

Se, houver alterações significativas ou com potencial de agravamento clínico em cada um dos itens, estes deverão ser interpretados como condições de INAPTO para realização do ensaio de vedação e conseqüente uso de respiradores.

Trata-se de uma situação potencial de extremo risco e o critério de APTO deve ser concluído somente quando nenhum dos itens focados for considerado presente e com causador de anormalidade clínica.

O Médico do Trabalho deve preencher cuidadosamente toda ficha elaborada pela FUNDACENTRO e mantê-la no prontuário médico do trabalhador.

A periodicidade do exame médico ocupacional deve ser antes de cada "Ensaio de Vedação" devido as mudanças orgânicas que podem acontecer em curtos períodos. A

Fundacentro indica que seja renovada anualmente, mas, vai contra a indicação da NR7 que orienta exames semestrais para trabalhadores expostos a risco químico. ■

COMPREENDER E INTEGRAR AÇÕES SEM RADICALISMOS

Daphnis Ferreira Souto

Médico do Trabalho

André Lopes Netto

Engenheiro de Segurança do Trabalho.

Quem se proponha a analisar a evolução das questões relativas à segurança e a medicina do trabalho nos últimos anos, chega a conclusões forçosamente idênticas quanto a vários de seus aspectos. Mas aquele que mais ressalta, é o da rápida evolução dessas atividades nos últimos anos e o de já termos ultrapassado à fase promocional e atingido àquela onde a preservação da saúde e da vida do trabalhador tornou-se uma constante na identificação das funções de uma correta gestão nas organizações de trabalho.

O interesse por condições de trabalho saudáveis e seguras é apenas o reflexo do desejo de se atingir um estilo de vida onde com sabedoria procura-se cada vez mais a humanização do trabalho, requisito fundamental de valorização do ser humano.

Daí porque toda empresa, cuja cultura já evoluiu ao ponto de se preocupar com métodos que levem a uma crescente produtividade, desejará ter sempre trabalhadores com saúde, ou seja, um mínimo de empregados doentes, acidentados, ausentes, faltosos.

Estabelecer um entendimento sobre o que é saúde no trabalho faz-se necessário para compreendermos sua abrangência, bem como serem evitados conflitos e interpretações sobre as ações que devem ser levadas a cabo para se atingir esse objetivo.

Deixando de lado as definições utópicas sobre saúde, que em geral não se aplicam ao campo da medicina e segurança do trabalho, acreditamos que se pode aceitar o pragmatismo dos ecologistas, entre eles, René Dubos que afirma ser a saúde "o resultado do equilíbrio do homem com o ambiente que o cerca".

A magnitude e a importância dos problemas de saúde e segurança no traba-

lho resultam fundamentalmente das ações e atitudes do homem sobre as condições do ambiente de trabalho, dando em contrapartida, quando mal conduzidas, respostas agressivas do ambiente sobre o homem. Tal situação é que faz surgir, em condições negativas, os riscos inerentes ao trabalho com todos os seus indesejáveis resultados sobre a higidez dos trabalhadores.

Conceitualmente, deve-se considerar a proteção do trabalhador como resultante do exercício de medidas preventivas de caráter pessoal e ambiental, através do trabalho conjugado e abrangente, predominantemente exercido por profissionais das ciências médicas e de engenharia, mas que atinge toda a comunidade de trabalho - aos trabalhadores em todos os níveis ocupacionais, com mesmo grau de participação e responsabilidade.

A prevenção, por sua vez, pode ser definida como "ação antecipada, baseada no conhecimento da história dos acidentes e doenças decorrentes do trabalho a fim de tornar improváveis esses acontecimentos".

Segundo a orientação mais atual o campo da saúde está definido como constituído de quatro componentes: biologia humana, meio ambiente, estilos de vida e adequação do sistema de gestão, que deve procurar, para sua proteção, a racionalização dos recursos disponíveis.

Assim sendo é importante se enfatizar, que a medicina do trabalho é uma atividade exclusivamente do campo das ciências médicas, portanto as pessoas que constituem a comunidade de trabalho são o seu objetivo principal, a fim de proteger e manter a higidez dos trabalhadores prevenindo as condições pessoais que favorecem os acidentes, as doenças, as incapacidades e a morte prematura.

Já a engenharia de segurança do trabalho, se refere não somente aos aspectos que condicionam o estudo da



COMPREENDER E INTEGRAR AÇÕES SEM RADICALISMOS

gênese dos acidentes, mas todos aqueles que levam a um sistema de salubridade ambiental que compreende desde o estudo das condições e controle ambiental até a questão da avaliação das perdas.

Essa configuração, conjugando atividades que constituem especialidades diversas com metodologias próprias, mas que procuram através de uma atitude de bom-senso harmonizar iniciativas, visando um mesmo objetivo. Esse modo de proceder é o resultado de um entendimento bem a moda brasileira.

A área de saúde e de segurança do trabalho somente será uma realidade peregrina se for realizada por meio de um trabalho de equipe, onde a verdade científica e técnica têm que ser realista e tratada com objetividade, sem dramatizações ou interesses corporativos. Isso significa que cada área tem autonomia própria, mas se entrosam, em suas conclusões, sob a supervisão hierárquica da gerência superior, a quem competirá sempre a palavra definitiva.

O relacionamento entre as profissões há de ser profissional e respeitoso, dentro do espírito de um sistema organizacional sistêmico, sem subordinações inadequadas, procurando eliminar erros e partindo para uma permanente busca de racionalidade dentro de um processo crítico, que nos leve a aprender com a própria experiência. Quanto maior for a capacidade dos engenheiros de segurança e dos médicos do trabalho se relacionar sem disputas ou bloqueios, eliminando conflitos, melhor será a contribuição para melhorar o clima geral de entendimento de suas atividades por todos os demais níveis administrativos e técnicos e dos trabalhadores em geral.

O que se deseja ao voltarmos mais uma vez a tratar desse tema ligado à gestão da prevenção dos riscos do trabalho é salientar o sentido da responsabilidade que deve ser parte da formação especializada dos profissionais que irão atuar nesses dois campos e o seu papel junto às comunidades de traba-

lho. Responsabilidade essa que torna indispensável à independência de atitudes profissionais dentro dos limites do Código Civil e respectivos Códigos de Ética Profissional.

Defendendo uma orientação de proteção do trabalhador em sua ocupação, dentro de princípios científicos, técnicos, humanistas e democráticos, a diretriz "compreender e integrar ações para fazer melhor" ganha especial significado face às realidades do momento, onde o local de trabalho se transformou no microcosmo de um grande conflito de defesa da vida. Isso também implica que na integração da qual estamos falando há que se ter sempre presente outras categorias profissionais em caráter permanente como suplementares da atividade de engenharia e da medicina e outras especialidades ocasionalmente, quando se fizerem necessárias.

Vivemos hoje no Brasil, um momento político de confusão conceitual e tal situação tem sido vulgarmente utilizada para significar variadas coisas ao se discutirem orientações incorretas para a área da saúde, segurança do trabalho e do seguro acidentário. Tal irresponsabilidade tem sido divulgada algumas vezes com a força de um código, sem obediência à hierarquia legal; às vezes como um edito de bondades, criando falsas expectativas sobre seus resultados, o que é ruim; outras aparecem como preceito legal coercitivo com o objetivo de desencadear atividades arrecadoras ou de favorecimento; e até mesmo estão alinhadas com as próprias convicções ideológicas de seus autores, o que tem sido péssimo.

O enfoque pragmático com que foi feita essa exposição tem por objetivo externar nossa opinião sobre o que estabelece o Decreto 6.945/09 que altera o Regulamento da Previdência Social ao tratar da redução das alíquotas de Contribuição Previdenciária em relação às empresas que prestam serviços de tecnologia de informação.

Diz o Artigo 1º, § 6º, Ia, do referido Decreto:

a) a responsabilidade pela elaboração do programa de prevenção de riscos ambientais e de doenças ocupacionais será, exclusivamente, de engenheiro com especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, devidamente registrado no Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura - CREA, que o assinará.

Acreditamos que a competência exclusiva constante do referido decreto deva ser suprimida, uma vez como já justificado, a prevenção dos riscos inerentes ao trabalho é de toda a comunidade de trabalho.

Quando especificamente a programação for referente ao ambiente do trabalho é necessário que em sua elaboração a responsabilidade seja do engenheiro de segurança do trabalho.

Mas se a situação encontrada se referir principalmente a prevenção das doenças ocupacionais nesse caso a responsabilidade deverá ser do médico do trabalho.

O precedente que se cria sem uma justificativa de caráter técnico, para dar ao engenheiro responsabilidades fora da sua área de atuação profissional vai criar muitas dúvidas para encaminhar a solução de problemas que fogem ao seu campo de atuação.

Logicamente para a elaboração e execução de qualquer programa o que deve prevalecer é o espírito de equipe, fundamental nessas ocasiões.

A análise que procuramos realizar, sob a ótica da "intuição ética", faculdade nobre que ensina o desprendimento e uma visão imparcial dos fatos, certo nos levará a uma avaliação sobre as questões de segurança e medicina do trabalho como um instrumento do mais alto valor para promoção da - Paz Social.

A situação como está determinada no referido decreto, poderá levar à falsas interpretações, conflitos e sérias distorções em sua aplicação.

Um pedido de providências legais baseada nessa exposição foi encaminhado aos respectivos Conselhos Profissionais para as medidas cabíveis no sentido de sanar esta situação. ■