



Universidade Federal de Campina Grande

Centro de Humanidades

Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade

Coordenação de Estágio Supervisionado

**PERCEPÇÃO SOCIAL DO ACIDENTE DE TRABALHO INDUSTRIAL:
UM ESTUDO DESCRITIVO DE ATRIBUIÇÃO DE CAUSALIDADE E VALORES
IDEOLÓGICOS IMPLÍCITOS NUM DOCUMENTÁRIO DO GLOBO REPÓRTER.**

TARCÍSIO BRUNO DA SILVA LIMA

Campina Grande – 2010

TARCÍSIO BRUNO DA SILVA LIMA

**PERCEPÇÃO SOCIAL DO ACIDENTE DE TRABALHO INDUSTRIAL:
UM ESTUDO DESCRITIVO DE ATRIBUIÇÃO DE CAUSALIDADE E VALORES
IDEOLÓGICOS IMPLÍCITOS NUM DOCUMENTÁRIO DO GLOBO REPÓRTER.**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^o. Roberto Mendoza

Campina Grande – 2010

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Tarcísio Bruno da Silva Lima
Aluno

Roberto Mendoza, Mestre
Professor Orientador

Verônica Macário de Oliveira
Coordenador de Estágio Supervisionado

Campina Grande – 2010

TARCÍSIO BRUNO DA SILVA LIMA

**PERCEPÇÃO SOCIAL DO ACIDENTE DE TRABALHO INDUSTRIAL:
UM ESTUDO DESCRITIVO DE ATRIBUIÇÃO DE CAUSALIDADE E VALORES
IDEOLÓGICOS IMPLÍCITOS NUM DOCUMENTÁRIO DO GLOBO REPÓRTER.**

Relatório aprovado em 22 de Julho de 2010

Roberto Mendoza, Mestre

Orientador

Gustavo Maurício Filgueiras Nogueira, Doutor

Examinador

Marielza Barbosa Alves, Mestre

Examinador

Campina Grande – 2010

DEDICATÓRIA

“Dedico este trabalho a minha filha Bruna Luisa”

AGRADECIMENTO

Em princípio, a **Deus**, que me proporcionou cursar uma universidade e a realização desse sonho, pela força que me deu todos os dias para seguir em frente em busca do meu objetivo.

Aos meus pais, **Edilson Lima** e **Maria José da Silva Lima**, pelo incentivo em toda a minha vida, me ajudando e incentivando em todos os momentos.

A minha esposa, **Lilian** e minha filha **Bruna** pelo apoio e compreensão neste período de extrema dedicação.

A **Márcia Peixoto** que me auxiliou no desenvolvimento deste trabalho.

Aos meus, **irmãos** que me apoiaram de diversas formas para a conclusão deste curso.

Ao professor **Roberto Mendoza**, pelo profissionalismo e compreensão com que me orientou, como professor, como amigo, mesmo nos momentos difíceis, meus sinceros agradecimentos.

A todos os **professores** com quem tive o imenso prazer de estudar e aprender ao longo de todo o curso.

A todos que direta ou indiretamente torceram e contribuíram para a realização deste meu trabalho.

Muito obrigado a todos.

*“Embora ninguém possa voltar atrás e fazer
um novo começo... Qualquer um pode começar
agora e fazer um novo fim.”*

Chico Xavier

Lima, Tarcísio Bruno da Silva. **Percepção Social do Acidente de Trabalho Industrial: Um estudo descritivo de atribuição de causalidade e valores ideológicos implícitos num documentário do Globo Repórter**. 61p. Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) Universidade Federal de Campina Grande, 2010.

RESUMO

O presente trabalho tem por assunto principal, estudar as **Atribuições de causalidade e os valores ideológicos** sobre os Acidentes de Trabalho (AT) dos atores sociais envolvidos no processo laborativo (Trabalhadores, Empresários e técnicos da organização, do Ministério do Trabalho e Sindicatos, como assim também dirigentes sindicais). Para tanto, foi feita uma revisão das teorias que tentam explicar as causas objetivas dos AT e uma análise das argumentações espontâneas, oferecidas pelos atores envolvidos nas relações laborais de diversas indústrias do país, como respostas a diversas perguntas realizadas pelo jornalista do Globo Repórter (Dezembro/2000), num detalhado documentário sobre os AT elaborado pela rede Globo em colaboração com o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) naquele ano. Utilizamos a metodologia de Análise do Discurso e atribuições de causalidade empregada nos estudos qualitativos, PÊCHEUX (1988) e DELA COLETA (1991). Na análise pôde se verificar que a atribuição de uma causa para os AT está condicionada pela posição que os atores organizacionais ocupam. Assim os empresários/gerentes e técnicos da empresa tendem atribuir o AT ao próprio trabalhador acidentado. As vítimas (trabalhadores acidentados) tendem a atribuir ao destino ou a má sorte, este é o caso dos trabalhadores que não participam de nenhum tipo de atividade sindical. Aqueles trabalhadores mais participativos em diversas atividades sindicais tendem a atribuir os AT as más condições do processo de trabalho. Os sindicalistas e os representantes do Estado (Técnicos, os fiscais do MT) e também pesquisadores independentes, tendem a atribuir os AT aos administradores das empresas. Em geral, as atribuições vão acompanhadas de valorações ideológicas que justificam os interesses dos atores sociais. As justificativas ideológicas mais frequentes por parte do empresariado tem sido o respaldo na legislação vigente e em Deus.

Palavras-Chaves: Administração, Acidente de trabalho, Causalidade, Percepção.

Lima, Tarcísio Bruna da Silva. **Percepción Social de los accidentes de trabajo industrial: Un estudio descriptivo de atribución de causalidad y valores ideológicos implícitos en un documental del Globo Repórter.** 61p. Informe del Practicum (Licenciatura en Administración) Universidad Federal de Campina Grande, Brasil, 2010.

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo principal, estudiar las atribuciones de causalidad y los valores ideológicos sobre los Accidentes de Trabajo (AT) de los actores sociales comprometidos con el proceso de trabajo (Empleados, Empresarios y técnicos de la organización, del Ministerio del Trabajo y Sindicatos, como también los dirigentes sindicales) Para ello, se analizaron los argumentos espontáneos ofrecidos por los actores involucrados en las relaciones laborales en varias industrias del país, como respuestas a algunas preguntas formuladas por un periodista del Globo Repórter en un exhaustivo documental sobre los AT, elaborado por la Red Globo (Diciembre/2000), en colaboración con el Ministerio Trabajo y Bienestar Social (MTPS). Se utilizó la metodología de análisis del discurso y de las atribuciones causales utilizadas en los estudios cualitativos Pêcheux (1988) y Dela Coleta (1991), respectivamente. En el análisis se pudo comprobar que la asignación de una causa que expliquen los AT está condicionada por la posición que ocupan los actores organizacionales. Así, los empresarios / directivos y técnicos tienden a atribuir a los propios trabajadores los AT. Las víctimas (trabajadores accidentados) tienden a atribuir los AT a la suerte o mala suerte, este es el caso de los trabajadores que no participan en ningún tipo de actividad sindical. Los trabajadores con una mayor participación en actividades sindicales tienden a atribuir los AT, a las malas condiciones seguridad y salubridad del proceso de trabajo. Los sindicalistas y los representantes del Estado (técnicos, inspectores del MT) y también los investigadores independientes, tienden a atribuir o AT a los administradores de las empresas. En general, los procesos cognitivos de atribución de causalidad van acompañados de valoraciones ideológicas que justifican los intereses de los actores sociales. La justificación ideológico-valorativa utilizada con mayor frecuencia por parte de la comunidad empresarial ha sido, el apoyo de la legislación vigente y el apoyo de Dios.

Palabras Clave: Administración, Accidentes de Trabajo, Causalidad, Percepción.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1- Quantidade de Acidente de Trabalho ano 2008 13

QUADRO 2- Teoria Sociológica do Acidente de Trabalho 28

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 2 - FUNDAMENTAÇÃO TÉORICA.....	15
2.1 Acidentes de Trabalho	16
2.1.1 Conceito Legal	16
2.1.2 Tipos de Acidentes	19
2.2 Teoria Psicológica dos Acidentes de Trabalho	19
2.2.1 Teoria da Propensão ou Predisposição	20
2.2.2 Teoria da Acidentabilidade	23
2.2.3 Teoria do Alerta	24
2.3 Teorias Tecnológicas.....	25
2.3.1 Teoria do Contexto do Trabalho	25
2.3.2 Teoria Sistêmica da Fiabilidade	26
2.4 Teoria Sociológica	27
2.4.1 Nível de Recompensa	29
2.4.1.1 Incentivos Financeiros	29
2.4.1.2 Ampliação do Trabalho	30
2.4.1.3 Recompensa Simbólica.....	31
2.4.1.4 Níveis de Recompensa e os Acidentes de Trabalho.....	31
2.4.2 O Nível de Comando	33
2.4.2.1 O Autoritarismo	33
2.4.2.2 Desintegração do Grupo de Trabalho	34
2.4.2.3 Servidão Voluntária.....	34
2.4.2.4 As relações do nível de comando e os acidentes de trabalho	35
2.4.3 Nível de Organizacional	36
2.4.3.1 A Subqualificação	37
2.4.3.2 Rotina.....	37
2.4.3.3 Desorganização	38
2.4.3.4 As Relações do Nível de Organização e os Acidentes de Trabalho.....	38
2.4.4 O Nível Individual (Individuo Membro)	39

CAPÍTULO 3 - ASPECTOS METODOLÓGICOS	41
CAPÍTULO 4 - DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS	43
4.1 Fala dos Atores Sociais	44
4.1.1 Doenças Profissionais do Trabalho	44
4.1.2 LER, Doença que Atinge os Trabalhadores	45
4.1.3 Condições de Trabalho Extremamente Insalubre	46
4.1.4 Acidentes de Trabalho	46
4.1.5 Acidentes Mortais de Trabalho	48
4.2 Categorização da Fala dos Atores Sociais	49
CAPÍTULO 5 - CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
CAPÍTULO 6 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58

CAPÍTULO -1

Introdução



1. Introdução

O anuário estatístico 2008 mostra que os índices de acidente de trabalho (AT) no Brasil são muito elevados e tem aumentado nos últimos anos. No país, se produzem anualmente 747.663 AT, mortalidade anual de 2.757. No nordeste, a prevalência é de 83.818 e na Paraíba de 4.229 casos (Ver quadro 1)

Quadro 1

2008	Quantidade de AT	Total Anual de AT Mortais
Brasil	747.663	2.757
Nordeste	83.818	391
Paraíba	4.229	21

Fonte Ministério do Trabalho e Previdência Social

As explicações teóricas dos AT têm variado de acordo com a querela entre capital e trabalho. No começo do século XX, predominavam as “teorias” que tentavam explicar os AT, como uma questão jurídica, onde os próprios acidentados eram responsabilizados pelo acidente. Considerava-se o AT como uma falha cuja responsabilidade recaía sobre o “faltoso”, para o qual existia, juridicamente, a figura da *falta profissional* que era considerada como o resultado da “má” realização de seu ofício. Isto é, a pressuposição da execução de um ato inseguro ou errado do operário (MENDOZA e ANDRADE, 2010).

A relevância deste **estudo se justifica** pela gravidade que os AT tem na vida das próprias vítimas, como pelas conseqüências para a economia do país e das próprias empresas envolvidas, uma vez que as estatísticas mostram que o problema é de grande magnitude econômica e social e deve ser tratado com cuidado (Anuário estatístico, 2008). Todo e qualquer programa de prevenção de AT, deve levar em conta não só as causas reais, objetivas

se não também as opiniões e valores dos próprios atores sociais envolvidos, as percepções subjetivas sobre o AT.

Objetivos

Objetivo geral, analisar criticamente as justificativas ou atribuição de causalidade e seus valores ideológicos dos diversos atores sociais envolvidos no processo do AT (Trabalhadores acidentados, Empresários, Técnicos das empresas e do Ministério do trabalho e Sindicalistas).

Objetivo específico, comparar a correspondência das justificativas dos atores sociais com as teorias psicológicas, Tecnologias e Sociais.

Lembro que se fala sobre atribuição subjetiva de causalidade, ou seja, do processo cognitivo pelo qual toda pessoa ou individuo tenta justificar qualquer acontecimento social por ele observado (Observador) ou participado diretamente (Ator). Nesta tentativa de explicar para si próprio e para os outros tais acontecimentos, ele atribui algum tipo de “causa”, seja interna (inerente ao próprio individuo) ou externa, (“causada” ou determinada pelo contexto onde aconteceu dito fato). Esta forma o procedimento mental/subjetivo vai, sempre, acompanhada de valorações ideológicas que dão um sentido específico a cada atribuição de causalidade (DELA COLETA,1991; MENDOZA e ANDRADE, 2010).

CAPÍTULO -2

Fundamentação Teórica

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Acidentes de Trabalho

O termo acidente, no seu sentido literal propriamente dito, está relacionado a aquilo que é imprevisível, fortuito, inesperado, fatalidade. O termo refere-se a eventos de caráter natural, os quais se caracterizam pela falta de controle e desconhecimento dos fatores que causam os acidentes.

Nos primórdios da sociedade moderna, contrariamente á definição conceitual de acaso, predominava uma visão moralista dos acidentes de trabalho, responsabilizando aos trabalhadores pela sua falta de pericia no ofício ou sua “falta de caráter”, no seu sentido moral, como a causa “natural” dos AT.

2.1.1 Conceito Legal

A legislação Brasileira considera segundo o Art. 139 - (Decreto nº. 611, de 21/07/92, de acordo com as Leis nºs. 8213 de 24/07/91, 8222 de 05/09/91, 8422 de 13/05/92 e 8444 de 20/07/92) - *que o Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou ainda pelo exercício do trabalho dos segurados especiais, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução da capacidade para o trabalho permanente ou temporária.*

Art. 140 - Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do art. 139, as seguintes entidades mórbidas:

I - **doença profissional**, assim entendida a produzida ou *desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação de que trata o Anexo II.*

II - **doença do trabalho**, assim entendida a adquirida ou *desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, desde que constante da relação mencionada no inciso I.*

§ 1º. - Não serão consideradas como doenças do trabalho:

- a) doença degenerativa
- b) a inerente ao grupo etário
- c) a que não produz incapacidade laborativa
- d) a doença endêmica adquirida por segurados habitantes de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º. - Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II resultou de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 141 - Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos deste Capítulo:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para a perda ou redução da sua capacidade de trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário de trabalho, em conseqüência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada com o trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso de razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos decorrentes de força maior.

III - a doença proveniente da contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido, ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviços sob a autoridade da Empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta, dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º. - Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local de trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

§ 2º. - Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às conseqüências do anterior.

§ 3º. - Considerar-se-á como o dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da

segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro.

§ 4º. - Será considerado agravamento de acidente do trabalho aquele sofrido pelo acidentado quando estiver sob responsabilidade da Reabilitação Profissional.

2.1.2 Tipos de Acidentes

Os acidentes de trabalho são classificados de três tipos:

- i. Acidente Típico:** acidente decorrido a partir da característica da modalidade profissional desempenhada pela indivíduo acidentado.
- ii. Acidente de Trajeto:** é aquele acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho (ou vice-versa) do trabalhador.
- iii. Doença Profissional ou do Trabalho:** Já definidas anteriormente (constante do Anexo II do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999).

Observar-se que na própria legislação brasileira está implícito a idéia de acaso na definição do AT. Inclusive, também ficam incluídas nesse conceito as doenças profissionais e do trabalho, decorrentes da atividade trabalhista realizada ao serviço da empresa, a pesar que o primeiro esteja relacionado com a *periculosidade* do ambiente laboral e a segunda com a *insalubridade* do mesmo. (MENDOZA e ANDRADE 2010).

2.2 Teorias Psicológicas dos Acidentes de Trabalho

A partir do processo de industrialização ocorrido no século passado, notou-se o incremento da investigação dos acidentes de trabalho em todo o mundo industrializado, uma

vez que se detectou que os acidentes laborais geram muitos prejuízos econômicos para as organizações.

Tinha-se o pensamento que o trabalhador era o único responsável pelo acidente de trabalho que sofria, tratar-se-ia de uma falta de atenção ou desequilíbrio cognitivo/emocional destes, surgindo daí então, algumas teorias psicológicas que procuravam explicar a ocorrência dos acidentes.

2.2.1 Teorias da Propensão ou Predisposição

O enfoque sobre os acidente de trabalho (AT) é diverso, onde predominam estudos orientados pelas próprias empresas, que objetivam encontrar soluções a problemas de caráter econômico.

De acordo com Greenwood e Woods (1919 apud DELA COLETA, 1991), era necessário buscar uma alternativa básica como a causa dos acidentes de trabalho, introduzindo assim o conceito de *propensão a acidentes*, fundamentando-se em estudos realizados em uma fabrica de azeites, na qual descobriram que 4% dos trabalhadores sofrem 28% dos acidentes e que 25% dos funcionários da empresa absorvem 75% dos acidentes laborais, afirmando que uma serie de trabalhadores que se acidentaram com mais facilidade que outros, onde os cataloga como mais propensos a sofrer acidentes de trabalho. Rouleau (1975 apud DELA COLETA, 1991) refere à soma de 80% dos acidentes são originados por 10% dos trabalhadores.

O conceito de *propensão* se refere à conservação de uma determinada pontuação no índice do nível de acidentes por parte dos empregados comparados com outros colegas acidentados.

Viteles (1932 apud DELA COLETA, 1991) relata que *“los accidentes afectan con frecuencia a algunos hombres y raras veces a otros, como resultado de una combinación de circunstancias”*.

A Metropolitan Life Insurance Co. (1930 apud DELA COLETA, 1991), formulou um estudo estatístico onde deduzia que o fenômeno dos acidentes de trabalho eram devidos fundamentalmente a efeitos humanos e que a maior parte dos acidentes recaía em poucos indivíduos.

Segundo os autores, a propensão de acidentes se baseia em duas causas:

- Acidentes causados por fatores aleatórios.
- Acidentes causados por características pessoais.

A segunda causa se encontra a propensão de acidentes com base em estudos estatísticos onde se observou o predomínio importante da mesma.

Vendo o trabalho de outro ponto de vista, não analisando unicamente as estatísticas encomendadas pelas empresas, Wong e Hobbs (1949 apud DELA COLETA, 1991), deduziram que os trabalhadores que tinham uma maior incidência de acidentes menores ou até considerados incidentes, estavam mais propensos, ao mesmo tempo, de sofrer um número desproporcional de acidentes maiores.

Kerr (1950 apud DELA COLETA, 1991) levantou uma nova forma de se provar a hipótese de acidente de trabalho a partir do conceito de propensão. Nela se especifica que para provar a importância da hipótese de propensão, não é necessário que o grupo que apresente maior índice de acidentes mantenha durante o ano seguinte o mesmo índice, mas, que esse grupo sofra um número de acidentes maior que os acontecidos nessa empresa. Com essa nova metodologia, Kerr (1950 apud DELA COLETA, 1991), analisa os acidentes ocorridos nos

levantamentos distintos setores da empresa e compara as frequências dos acidentes e dentro de cada setor encontra dois grupos diferenciados pelo número de acidentes.

Se no ano seguinte se mantém as diferenças estatisticamente significativas entre as frequências de AT, se poderia pensar que um dos grupos é mais propenso a sofrer acidentes laborais.

Neste mesmo levantamento, Kerr (1950 apud DELA COLETA, 1991) levantou um novo fator que poderia ser o causador do fenômeno da propensão e definiu esse fator como a “diminuição da atenção”.

Estudos posteriores não procuraram demonstrar somente as hipóteses de propensão aos acidentes, mas também de encontrar quais os fatores característicos que tornam um indivíduo propenso.

As divergências entre esses autores se davam principalmente a partir de resultados obtidos com a observação de alguns casos de acidentes e a utilização da estatística e da probabilidade nos estudos realizados.

Mintz e Blum (1949 apud DELA COLETA, 1991), afirmaram ter descoberto informações pouco elaboradas nos estudos anteriores, criticando principalmente o método de obtenção das informações, bem como o tratamento dos dados.

Levantamentos realizados acerca da propensão de acidentes são muito prejudicados, uma vez que o trabalhador evita a pesquisa do psicólogo por temer represálias por parte da empresa, onde possam se encontradas características que desagradem à organização o que poderia culminar com a demissão.

Segundo Vernon (1940 apud DELA COLETA, 1991), o mais importante é analisar o momento ou o fato do acidente, não somente realizar entrevistas clínicas com os funcionários e

a partir desse pressuposto, passou a indicar que as frequências de acidentes e a proporção aumentavam no final da jornada de trabalho, onde ele considerava a fadiga e a longa jornada de trabalho como elemento importante deste problema.

Essa teoria da propensão, do ponto de vista da explicação científica dos acidentes de trabalho se torna insustentável, uma vez que explica somente uma parcela dos acidentes, pois, as características dos indivíduos tidos como propensos a sofrer acidentes, se dava a partir da relação do grupo de controle, dos indivíduos que raramente sofriam acidentes, onde na realidade o que pesa nesse conceito era tão somente o histórico de cada um, o que torna impossível afirmar se as diferenças desses grupos podem ser consideradas como causas ou conseqüências dos AT. Esta crítica não conseguiu ser refutada pelos autores da teoria da propensão.

2.2.2 Teoria da Acidentabilidade

Em épocas passadas, predominava na esfera da Administração da Produção, duas visões do mundo, a visão Taylorista que defendia a alienação das tarefas nas organizações e a visão Behaviorista que imagina o indivíduo como composto de estrutura comportamental capaz de ser controlada completamente a partir de fatores externos. Elaborando-se, então, uma concepção mais elaborada acerca da explicação dos acidentes de trabalho, a Teoria da Acidentabilidade.

De acordo com essa abordagem, a ocorrência de AT se dava a partir da falta de adaptação do empregado ao seu posto de trabalho, ou seja, os acidentes se originavam quando o empregado não se ajustava ao perfil do posto de trabalho que hora que lhe foi imposto devido as suas características individuais, e que o acidentado seria o resultado de persistir no erro de se ocupar um posto de trabalho com a pessoa errada.

Como não podia fugir as demais outras teorias acerca do assunto, a mesma traz contribuições científicas e também críticas. Do ponto de vista das contribuições mais importantes, se tem trabalhos publicados na sua maioria por psicólogos comportamentais, onde Tiffin e Mc Cormick (1976 apud DELA COLETA, 1991) definem a não adaptação aos riscos do posto de trabalho ocupado a partir da limitação de inteligência do empregado, que observou em suas pesquisas que os empregados acidentados apresentavam baixos níveis intelectuais. Saindo um pouco dessa temática, Dela Coleta (1991) concluiu que a ocorrência de acidentes se devia a tendências autopunitivas relacionadas a traumas de infância.

Do ponto de vista das críticas acerca dessa abordagem, essa não foge muito as suas antecessoras, uma vez que se preocupa mais com o acidentado do que com a forma de como ocorreu o acidente propriamente dito, ou seja, a maneira como aconteceu o acidente laboral fica como segundo plano, ficando assim excluída uma possível situação de culpa direta ou indireta do acidentado. Essa teoria tão somente sustenta de forma mais refinada a idéia primitiva de falta profissional. Na realidade, a premissa dessa corrente era tão somente a Taylorista, do homem certo para o lugar certo, o que é totalmente inadequado como prática de prevenção de acidentes, uma vez que a questão maior é a prevenção de riscos no processo de trabalho.

2.2.3 Teoria do Alerta

Em contrapartida a teoria da propensão, a Teoria do Alerta Kerr, (1950 apud DELA COLETA, 1991), define os AT como sendo resultado da baixa atenção/vigilância por parte dos trabalhadores, causado pelo clima psicológico negativo do trabalho, seja pelo trabalho repetitivo, causado pela super-especialização da função desempenhada, trabalho monótono e repetitivo consequência da falta de diversidade de tarefas na empresa, pela falta de visibilidade de promoção do empregado ou até mesmo pelos baixos salários ou o modo de

como os empregados são tratados dentro da empresa pelos empregadores. Como podemos observar esta teoria não é puramente psicológica, o autor já começa a combinar causas contextuais com causas psicológicas.

De acordo com essa teoria, a alta cúpula das empresas, sejam gerentes, diretores, supervisores, deveriam ser treinados para dar uma atenção maior aos seus empregados, tornando assim o trabalho mais recompensador elevando o padrão do ambiente psicológico.

No entanto, duas teorias opostas às anteriores surgem a partir da década dos 70, onde as condições de trabalho aparecem como único responsável dos AT.

2.3 Teorias tecnológicas

2.3.1 Teoria do Contexto do trabalho

Na abordagem da *teoria do Contexto do trabalho* se conceitualiza o AT como um fenômeno inter-relacionado entre a condição de trabalho que contém em si um acidente potencial, e um evento disparador que forneceria as condições concretas de passagem do potencial ao real. Isto caracteriza um Sistema Inseguro de Produção.

Num trabalho clássico, se demonstra que o gesto nefasto – o movimento implicado diretamente na contusão – é um gesto pertinente ao repertório de gestos empregados pelo trabalhador na sua atividade e que seria executado numa situação de risco devido ao condicionamento reflexo, ou seja, movimentos realizados automaticamente pela força do hábito. Por outra parte, comparando situações de trabalho similares com e sem ocorrência de acidentes, assinala uma longa lista de fatores causais dos acidentes, que envolve variáveis relacionadas com o contexto do trabalho, com baixa significância dos fatores psicológicos pessoais Faverge (1975 apud DELA COLETA, 1991).

Este autor observa que grande parte dos acidentes ocorreria em situações pouco comuns, ou seja, em circunstâncias especiais que não representariam mais do que 5% do tempo de trabalho. A compreensão de uma dada situação de trabalho não se pode resumir à descrição em termos das situações de normalidade, mas também às *situações de recuperação* que, ao contrário do que possa parecer, não são situações eventuais, mas situações correntes de trabalho. *A ausência de estabilidade ou harmonia operacional, nos processos de trabalho na indústria*, passa então a figurar como uma base conceitual importante para a compreensão do fenômeno AT. As circunstâncias de recuperação passam a ser objeto de preocupação de alguns autores.

Também se falava em tarefas-núcleo e tarefas-periféricas como componentes de um segmento do processo de trabalho. A estruturação de uma tarefa em elementos principais secundários constata que existe um real aumento da periculosidade na realização de atos referentes aos elementos secundários da tarefa. (LEPLAT & TERSSAC, 1990 apud DELA COLETA, 1991).

2.3.2 Teoria Sistêmica da Fiabilidade

Para esta teoria o AT é o resultado último de um mecanismo originário do próprio processo de trabalho. Este mecanismo se compõe da seguinte estrutura:

- a) variação de um ou mais elementos na composição do contexto de realização de um processo de trabalho;
- b) disfunção de alguns elementos/ações engendrada por essas variações;
- c) Cadeia de incidentes operatórios formando uma atividade imprevista de recuperação para a qual o processo de trabalho, evidentemente, não está devidamente aparelhado.

O AT é considerado uma saída indesejada: o acidente não é unicamente a contusão ou as feridas; estes são os desfechos de um processo evolutivo anterior, que poderia ter sido interrompido antes deste evento nefasto. É o resultado da combinação de um conjunto de fatores situados em distâncias funcionais distintas com relação ao evento terminal e com influências variáveis para um mesmo acidente típico. Em outras palavras *qualquer análise parcial da situação de trabalho* é indevida para análise do acidente do trabalho. (LEPLAT & TERSSAC, 1990 apud DELA COLETA, 1991).

2.4 Teoria Sociológica

Finalmente, na década dos anos 85/2000, surge uma perspectiva sociológica nova no estudo do AT Dwyer (2006), ainda que seja importante reconhecer outros autores da área da sociologia e epidemiologia, como Cohn (1985), Possas (1981), Reboucas (1989), que na década dos 80 fizeram aportes fundamentais a esta problemática. Assim Cohn (1985) construiu um perfil sócio-demográfico dos trabalhadores acidentados de São Paulo, no qual se constatava que o índice de acidentes era significativamente maior entre os homens, nos jovens, especialmente entre aqueles que estavam em plena idade produtiva, entre os de menor escolaridade, sem moradia própria, casados e, finalmente, nordestinos.

Dwyer (2006), desde outra perspectiva, diz que a causa dos AT temos que buscar-las nas *Relações Sociais de Trabalho*. Podemos citar algumas bases para a teoria da produção de acidentes, como a relação de três níveis macro-sociais. O nível mais abstrato, onde são encontradas as *esferas da cultura*, dos interesses e das informações, onde estes interagem entre si, onde também é capaz de penetrar em todos os aspectos da atividade social, como relata Dwyer (2006), que também denomina os níveis como arenas. No segundo nível, encontram-se as *instituições de prevenção e de indenização*, demanda e produtos da organização, este nível encontra-se na posição intermediária, entre o nível mais abstrato e o

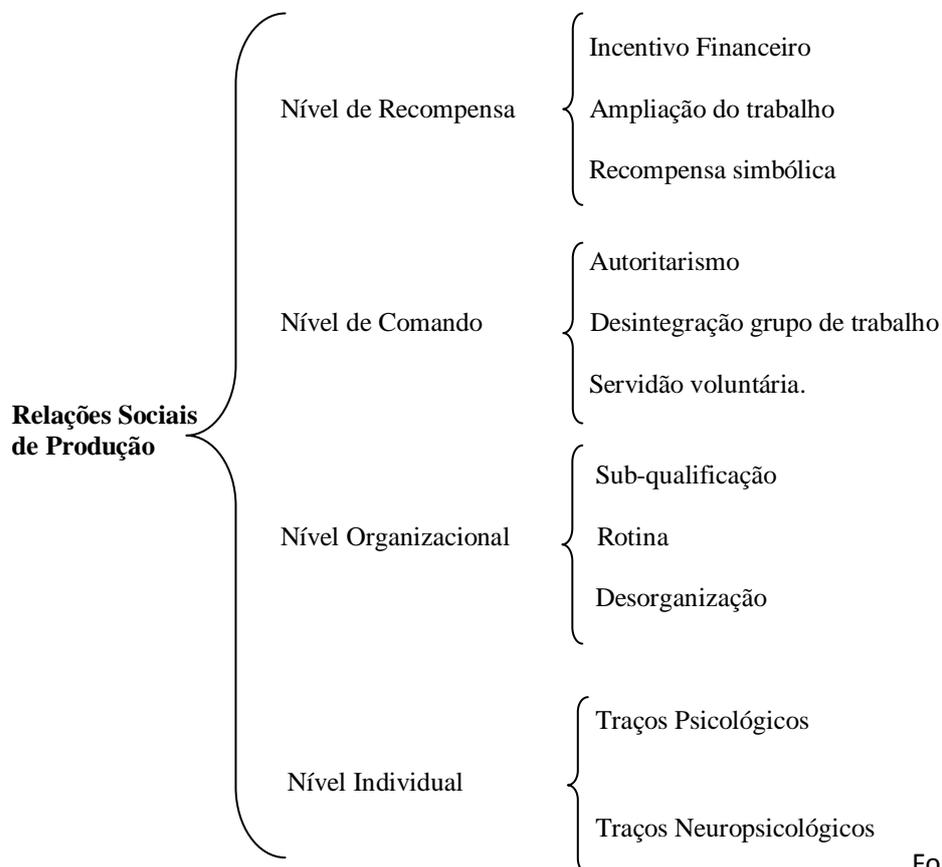
nível mais concreto. O nível mais concreto é o *local de trabalho*, que se encontra no “meio” desses níveis citados.

Todos esses três níveis sofrem interação dos demais, como por exemplo:

[...] por meio da ação de indenização e de instituições de prevenção, a prática da arena intermediária contribuem para transformações de locais de trabalho e de noções de interesses, informações e cultura. Mais precisamente, das greves aos acidentes e aos bens e serviços, eles podem contribuir para a produção de novas instituições, demandas, noções de interesses, de cultura e informação. (DWYER, 2006, p: 137)

O citado autor propõe um modelo sociológico que considera quatro níveis de análise inter-relacionados para seu estudo, operacionalizado concretamente em: **1- O nível de recompensa, 2- O nível de comando, 3- O nível organizacional e, 4- O nível do próprio indivíduo.** Diversas pesquisas de campo e experimentais demonstram que cada um destes níveis é responsável específico pelo aumento ou diminuição dos AT.

Quadro 2: Teoria sociológica do Acidente de Trabalho



Fonte: Elaboração própria

Caracterizado pela distribuição de recompensa que parte dos empregadores para os trabalhadores, e que podem ocorrer na forma de dinheiro e/ou estima. O nível de recompensa encerra duas relações sociais diferentes e bem discutidas, a saber: os incentivos financeiros e a ampliação do trabalho. Existindo uma terceira relação pouco discutida: a recompensa simbólica.

2.4.1.1 Incentivos Financeiros

Quando os empregadores almejam intensidade na produção, oferecem para os trabalhadores estímulos financeiros. Estes estímulos, no dizer de Dwyer (2006) apresentavam-se sob uma variedade de formas, tais como trabalho por produção, trabalho por contrato com tempo estabelecido, remuneração por serviço, pagamento de bônus e participação nos lucros.

Estas formas de incentivos financeiros implicam sempre em horas excessivas de trabalho, não agradando aos sindicatos ocidentais como lembra Dwyer (1989) ao apoiar o regime de um salário de subsistência em troca de 40 horas semanais opõe-se a prática de horas extras de trabalho.

O objetivo da modalidade de estímulos financeiros é aliar os interesses financeiros dos empregados ao interesse de aumento de produção dos empregadores. Mas como Dwyer (2006) os conflitos entre estas duas partes gera desvantagem a esse sistema. Um dos pontos conflitantes citados é a negligência que os trabalhadores costumam aferir as tarefas que não contribuem para aumentar seu pagamento relativo, o que causa a insatisfação dos empregadores levando-os a reduzir os índices de salário. A consequência desta postura ameaçadora é a diminuição da produção pelos trabalhadores.

Neste sentido, várias consequências negativas podem ser produzidas advindas da relação social de incentivos financeiros, sendo que cada ator ao processo tem a sua.

“[...] os empregadores podem lamentar a bagunça no trabalho, os empregados podem denunciar a injustiça de alguns índices, os consumidores podem protestar contra a baixa qualidade dos produtos” (DWYER, 2006, p.148)

2.4.1.2 Ampliação do trabalho

De acordo com Dwyer (2006), a ampliação do trabalho é uma relação social formada numa base diferente entre pagamento e trabalho. Isto porque nesta modalidade o horário de trabalho é ampliado, ao invés dos esforços em troca de remuneração.

Para o citado autor, quatro elementos distintos favorecem a formação dessa relação nas organizações.

- Orientações dos trabalhadores em resposta às ofertas dos empregadores;
- Capacidade dos trabalhadores;
- Demandas de tarefas;
- Período de trabalho.

A relação de ampliação do trabalho propicia a intensificação do tempo de trabalho, além das 40 horas semanais e/ou o aumento da demanda de tarefas modificando normas do local de trabalho que nem sempre são acompanhadas pelos trabalhadores. As normas modificadas não têm relação com a capacidade das pessoas submetidas a elas.

Para ilustrar esta afirmação Dwyer (2006) exemplifica à condição de trabalhadores mais velhos, de mulçumanos fracos pelo jejum do Ramadã e dos colhedores de chá do Sri Lanka com suas taxas de hemoglobina baixas, que podem apresentar reduzida capacidade para atender a norma estabelecida (ampliação das horas de trabalho) comprometendo o processo de cumprimento da tarefa, da qualidade do produto, da atenção dispensada ao trabalho.

Mediados pelos sindicatos e também pelos empregadores, vários mecanismos podem aliviar os efeitos negativos desta relação como, por exemplo, a restrição do trabalho após a jornada normal, aprovação da alimentação subsidiada para evitar que carências nutricionais comprometam a capacidade do empregado.

2.4.1.3 Recompensa Simbólica

No terceiro tipo de relação social do nível de recompensa, os indivíduos usados para se alcançar bons desempenhos no trabalho, não tem cunho material e/ou financeiro. A estima, o prestígio e o status são por excelência os estímulos oferecidos.

Em detrimento das outras relações do nível de recompensa, a modalidade simbólica oferece segundo Dwyer (2006) uma enorme vantagem: aquisição dos resultados desejados através de um meio muito barato e melhor controle dos trabalhadores que podem escolher a forma pela qual seu trabalho será recompensado.

Porém a desvantagens de se gerenciar através da Recompensa Simbólica, difere pouco das outras relações.

A exaustão dos executivos ávidos por *status*, a competição destrutiva entre grupos de trabalho, e os resultados concomitantes para o funcionamento e a eficácia da empresa, estão entre as formas específicas que o efeito negativo dessa relação pode tomar (DWYER, 2006, p.152)

2.4.1.4 Nível de Recompensa e os Acidentes de Trabalho

Os acidentes de trabalho se configuram como sendo um tipo de dano causado pelo trabalho gerido pelas três relações do nível de recompensa.

Vários pesquisadores apresentavam estudos que relacionam os vários níveis com a produção de acidentes do trabalho.

O estudo de Friedmam (1964 apud DWYER, 2006, p. 152-153) observou que equipamentos de segurança pessoal de extrema importância eram negligenciados quando “ameaçavam” interferir na velocidade do trabalho para realizar uma grande produção. Essa observação evidencia que o incentivo financeiro favorece possibilidades para produção de acidentes.

A extensão da jornada de trabalho, estabelecida pela relação de Ampliação do Trabalho, também foi bem estudada. A análise dos resultados revelaram consideráveis relações entre a produção de acidentes e a prática de horas extras trabalhadas.

Vernon (1918 apud DWYER, 2006, p. 157) apresentou alguns estudos com resultados impressionantes. Um deles revelou o aumento de acidentes, em duas vezes e meia, quando o trabalho foi ampliado de 60 para 70 horas. Outra pesquisa identificou que a alteração de 10 para 12 horas de trabalho, favoreceu mais acidentes entre as mulheres do que entre os homens, em decorrência das mesmas serem também donas de casa e assim assumirem jornada dupla de trabalho.

Outro estudo revelador foi realizado por Solins (1976, apud DWYER, 2006, p. 158) que relacionou a complexidade da tarefa, a relação da Ampliação de Trabalho e a produção de acidentes. Assim, foi considerado que tarefas que demandam grandes esforços psicológicos reduzem a capacidade do trabalhador sobre a ampliação do trabalho e por conseqüência possibilita a ocorrência de acidentes.

A terceira relação, chamada recompensa simbólica, é considerada de acordo com Dwyer (2006) como tendo capacidade para produzir acidentes. O papel dessa relação da produção de erro é, no entanto, pouco discutida na literatura da Administração.

A explosão da nova challenger foi na avaliação de Schwartz (1987 apud DWYER, 2006, p. 159), um exemplo de acidente produzido pela recompensa simbólica. Para ele, a

postura narcisista da equipe da NASA ávida por reconhecimento teria possibilitado o lançamento da espaçonave sem considerar alguns perigos.

A conclusão dos estudos sugere que:

“[...] Quanto mais às relações dos trabalhadores com os perigos em seu trabalho são gerenciadas por relações sociais no nível de recompensa, maior será o peso desse nível na produção de acidentes” (DWYER, 2006, p.161).

2.4.2 O nível de Comando

O nível de comando produz três relações sociais diferentes: *o autoritarismo, a desintegração do grupo de trabalho e a servidão voluntária*. Sua característica principal é a gerencia das relações dos trabalhadores com seu trabalho. Através de um controle direto por parte dos empregadores.

2.4.2.1 O Autoritarismo

A relação social de autoritarismo basea-se na minimização da autonomia do trabalho pelos empregadores, muitos vezes praticando-se para isso atos de violência. Estes atos variam de fenômenos externos, como a escravidão, até formas mais atenuadas de punição ou de sanção.

O gerenciamento calcado no autoritarismo tem registro na história de forma ampla segundo Dwyer (2006), através de romances, artigos de jornais, textos históricos ou relatórios de inquéritos governamentais. Para o autor, a organização dos trabalhadores em seu local de trabalho favorece suas autonomias dificultando que os empregadores exerçam a relação dos autoritarismos.

A relação do autoritarismo pode gerar inúmeras desvantagens que vão desde doenças, desgastes psicológicos, dignidade pessoais feridas, colapsos até produção de erros, deflagração de greve e/ou deserção em massa. Esta situação ocorre de forma geral, quando os trabalhadores não encontram forças para se oporem às condições autoritárias.

Dwyer (2006) enfatiza que a oposição ao autoritarismo se faz através da voz firme e coletiva que favorece coesão do grupo de trabalho e assim a resistência necessária às posturas de controle.

2.4.2.2 Desintegração do grupo de trabalho

Neste ponto de nível de comando, o objetivo é eliminar ameaças de oposição organizada e comunicação entre os empregados.

Estratégias de supervisão são indicadas como das comunicações que promove a organização do grupo podendo-se evitar o fortalecimento do grupo e por conseguintes perigos de ameaças. Dwyer (2006) aponta a demissão dos trabalhadores que fomenta a unidade social, como mecanismo para desintegração de grupo de trabalho objetivando ao enfraquecimento da sociedade entre os colegas. O autor enfatiza que a desfragmentação do grupo pode gerar como consequência uma queda na produtividade.

2.4.2.3 Servidão Voluntária

A ausência de exigências por recompensas e a impossibilidade de oposição por parte dos empregadores, são pontos que caracterizam a terceira relação do nível de comando. Nesta relação os interesses dos empregadores encontram apoio nas atitudes dos empregados produzindo uma harmonia entre as duas classes.

Apesar de parecer ser a relação ideal, em que o empregador manda e o empregado obedece, Dwyer (2006) aponta desvantagens. Uma delas diz respeito exatamente à

passividade e aceitação incondicional adotada pelos trabalhadores. Para ele, a postura passiva desemboca numa força de trabalho sem iniciativa o que provoca inclusive a insatisfação sindical e dos críticos do trabalho que citam a relação de servidão como algo que destrói a força dos trabalhadores e lhes enfraquece a identidade construída numa base de oposição ao controle da gerência.

2.4.2.4 As relações do nível de Comando e os acidentes de trabalho

Segundo Dwyer (2006) os estudos sobre acidentes de trabalho no nível de comando, são raros, não tendo a variedade nem a precisão encontradas nas discussões que permeiam o nível de recompensa.

No entanto, o autor aponta pesquisas empíricas documentadas por alguns estudiosos que enfatizam, mediante várias observações, que os trabalhadores que recebem apoio sindical, estão menos propensos a perigos de acidentes de trabalhos. Isto se deve ao fato que a força sindical, entre outras coisas, se opõem ao autoritarismo que por sua vez produz constantemente, trabalho perigoso para o empregado.

Vale ressaltar, entretanto, que em relação ao autoritarismo, como fator produtor de acidentes, os empregados devem desenvolver autonomia e recusa àquela modalidade de trabalho que não lhes pareça seguros, e não contar apenas com a intervenção sindical para combater o autoritarismo e conseqüentemente os acidentes causados por essa relação.

A falta e/ou ausência de uma comunicação exata dentro do grupo de trabalho é considerada por muitos estudiosos no relato de Dwyer (2006), como facilitadora para os acidentes no trabalho.

A relação é bastante clara, falhas na comunicação dificulta ou até mesmo impede a coesão do grupo que por conseqüência compromete a segurança no trabalho.

[...] A coesão do grupo é baseada nos vínculos que variam do estreitamento afetivo ao amplamente cultural. Na ausência desses vínculos, discordâncias entre os membros dos grupos de trabalho podem facilmente ser produzidas[...] Muitas dessas discordâncias podem nunca ser explicitadas, em vez disso, permanecem refletidas em constantes mal-entendidos que crescem entre pessoas que tem de desempenhar juntas a mesma tarefa. Dessa maneira, problemas inclusive acidentes, são produzidos (ANCELIN-SCHUTZENBERGER, 1961, apud DWYER, 2006, p.176).

No que diz respeito a terceira relação do nível de comando, a *servidão voluntária*, a literatura não tem registrada muitos estudos do seu papel na produção de acidentes. Algo, no entanto, que se faz relevante abordar é que nessa relação, segundo Dwyer (2006), os trabalhadores são orientados a não se oporem aos riscos que podem gerar acidentes, embora os empregados tenham conhecimento da existência desses. Em muitas situações pesquisadas por esse autor, os funcionários aceitam os perigos no trabalho, classificando-os como sendo algo normal que podem acontecer com qualquer pessoa.

Estas posturas podem ser justificadas pelo que aponta Graebner (1984 apud DWYER, 2006, p.179) de que a ideologia vigente neste nível é levar os trabalhadores a considerarem o trabalho perigoso como sendo algo de sua livre escolha e assim parece impossível de ser combatido.

2.4.3 O Nível Organizacional

O nível organizacional ao trabalho está pautado numa postura de controle na coordenação e divisão do trabalho, havendo assim, separação na concepção das tarefas e na sua execução, além de investimentos nas condições de trabalho o que favorece sempre o aumento da produtividade.

São as relações sociais formadas neste nível: subqualificação, rotina e desorganização.

2.4.3.1 A Subqualificação

Quando falta ao empregado qualificação adequada para desempenhar uma tarefa de forma eficaz diz-se que ele está operando através de uma subqualificação ou inexperiência, situação que pode gerar no campo do trabalho inúmeras vantagens especialmente para os empregadores que se utilizam da subqualificação para oferecer salários mais baixos, para inibir uma organização de poder no grupo, e/ou a recusa de determinadas tarefas dentro da organização.

Por outro lado, Dwyer (2006) aponta pontos desvantajosos tanto para empregadores como para empregados, ressaltando que a pena para os primeiros, seria a produção de tarefa com baixa qualidade, a desorganização e a perda da coordenação no local de trabalho, enquanto os segundos sofreriam estresse e ansiedade quando abalados em suas capacidades.

O autor citado salienta, entretanto, que através de treinamentos ou reestruturação no trabalho pode-se transformar o pessoal subqualificado em gente qualificada.

2.4.3.2 Rotina

Esta relação é caracterizada pela repetição de afazeres fixos e simplificados o que torna o trabalho previsível, o que requer pouca qualificação e facilidade na coordenação do local de trabalho, trazendo nesse ponto, vantagem aos empregadores.

A administração pautada nesta relação oferece segundo Dwyer (2006), a vantagem de se ter responsabilidades definidas, exigências previsíveis de desempenho, maior chance de vaga disponível para os subqualificados pelo caráter rotineiro das tarefas.

A rotinização do trabalho acarreta também desvantagens, que no dizer do citado autor varia de uma condição de tédio, falta de atenção, doenças, sabotagem, rotatividade no trabalho e incapacidade de lidar com mudanças inesperadas, fatores facilitadores na produção de erros.

Existem estratégias que podem ser adotadas pelos empregadores e empregados para minimizar os efeitos negativos da rotinização:

[...] paredes podem ser pintadas, músicas de fundo introduzidas [...] recrutar pessoal considerado adaptável [...] adotar recompensas para restaurar interesse no trabalho [...] reduzir o peso da relação por meio da rotatividade informal do trabalho [...] (DWYER, 2006 p:191-192)

2.4.3.3 Desorganização

A ausência de uma inter-relação bem coordenada caracteriza o trabalho administrado pela relação social de Desorganização. Dessa forma, o conhecimento que em determinado trabalhador tem de um produto não é estendido, de forma eficiente aos outros do grupo em contato também com o produto. A falha na inter-relação produz “[...] uma desorganização ampla e multiplicada que, nenhum procedimento estará disponível para a pronta restauração da coordenação.” (DWYER, 2006, p:193).

A desorganização pode ser utilizada como estratégia administrativa para garantir a produção e quando isso é feito com sucesso, os empregadores não recebem a imprudência de se administrar o trabalho por meio dessa relação. Alias, se as perdas financeiras não forem consideráveis, as organizações toleram tranquilamente todas as modalidades de desorganização que entre outras coisas gera a economia de recursos trazendo vantagem aos empregadores.

2.4.3.4 As relações do nível de Organização e os acidentes de trabalho

De acordo com Dwyer (2006), pesquisas realizadas na Nova Zelândia e em algumas construções francesas demonstram que nas sociedades industriais avançadas, a maioria dos acidentes advém no nível organizacional.

[...] quanto maior o peso do nível organizacional no gerenciamento das relações dos trabalhadores com os perigos de suas tarefas, mais importante será a produção de acidentes nesse nível. Uma redução desse peso diminuirá a proporção de acidentes produzidos nesse nível. (DWYER, 2006, p: 208)

2.4.4 O Nível Individual (do Indivíduo-Membro)

Para Dwyer (1989), o nível do indivíduo membro representa aquilo que é individual, que é único de cada pessoa ou trabalhador. É a autonomia pessoal que não pode ser comandada, organizada nem recompensada, não tendo também caráter social, muito embora seja afetada pelo funcionamento das relações sociais.

Esta autonomia, inerente ao indivíduo não pode ser controlada pelo empregador, segundo DWYER (2006), afirmando que este pode tão somente administrar algumas técnicas, como seleção de pessoal, disciplina ou recompensas para modelar o comportamento de cada trabalhador.

Em relação a produção de acidentes, neste nível, é relevante destacar as observações de Dwyer (2006) de que parte da literatura aponta os fatores psicológicos como sendo responsáveis de forma contundente pela maioria dos acidentes neste nível. Em respaldo a afirmação do citado autor, Hale e Hale (1972 apud DWYER 2006, p. 210), apontam as neuroses, o comportamento agressivo e a autopunição como sendo os fatores que contribuem por excelência para os acidentes. Os pesquisadores citam ainda as alterações fisiológicas de base psicológicas como facilitadoras dos acidentes, entre elas o alcoolismo e o consumo de outras drogas.

Dwyer (2006), diz que embora que considerar os fatores humanos individuais como causadores de acidente, implicam, implicitamente, afirmar que a produção destes é culpa dos trabalhadores. A teoria sociológica, analisando o conjunto da produção científica sobre o fator

individual, minimiza essa concepção quando prioriza o papel das relações sociais e não do indivíduo na produção de acidentes.

CAPÍTULO -3

Aspectos Metodológicos



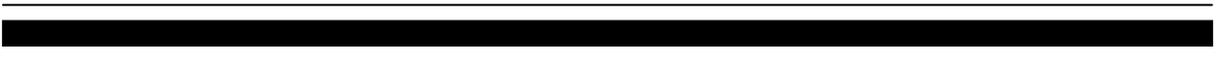
3. Metodologia

O presente estudo é uma pesquisa descritiva que toma como universo de estudo a fala dos atores organizacionais ligados a diversas empresas de porte médio e grande, como também multinacionais, atuantes no Brasil, e que foram entrevistados pelo jornalista do documentário elaborado pela rede Globo em colaboração com o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) no ano 2000, do programa do Globo Repórter, relativos á problemática dos altos índices do acidente de trabalho no país (Globo Repórter, dezembro/2000).

Foi realizada uma análise das argumentações espontâneas, oferecidas pelos atores envolvidos nas relações laborais de diversas indústrias brasileiras, como respostas a algumas perguntas realizadas pelo jornalista do Globo Repórter (Análise do discurso e atribuições de causalidade). Para tanto, se transcreveram, textualmente, as falas de cada ator social e posteriormente se fez um análise de conteúdo, qualitativa das mesmas. Consideramos que as estratégias argumentativas do falante expressam uma série de oposições (real/possível, afirmativo/negativo), que refere à percepção enquanto membro observador de um indivíduo do exogrupo e à percepção, enquanto membro ator de um acontecimento próprio no próprio endogrupo. Para isso, se organizam *categorias* de auto-atribuições e hetero-atribuições *implícitas* que atravessam o texto e que expressam o sentido que as “eventualidades” do contexto laboral (AT e DP) têm para cada um dos atores. Posteriormente, partindo dessa categorização, destacamos *representações pivô* ou fundamentais, da atribuição, que surgem como eixos das falas dos acontecimentos vividos (PÊCHEUX, 1988, DELA COLETA, 1991).

CAPÍTULO -4

Descrição dos Resultados



4. Descrição dos resultados:

4.1 Fala dos Atores Sociais

A continuação se transcreve as respostas dos diversos atores organizacionais às perguntas do jornalista do Globo Reporter.

4.1.1 Doenças profissionais e do trabalho

Em Nova Lima, Minas Gerais, existe uma mineradora chamada Morro Velho que é recordista em doenças de trabalho, em suas paredes existe um material chamado Sílica, um pó que se desprende da rocha quando ela é perfurada, desde quando as minas foram abertas, os mineiros respiram o pó de sílica, resultado, ele se aloja nos pulmões e provoca uma doença incurável a sílicose.

Numa entrevista com o Gerente de Segurança do Trabalho da Mina, o *Engenheiro Giandome Angioletti*, o repórter pergunta se a poeira continua existindo na perfuração. Ele responde:

“não existem mais, pelo menos todos os níveis de levantamento **estão abaixo dos limites em lei**”... “o perigo inerente a atividade existe, **somente Deus** que poderia eliminar todos os riscos inerentes a esta atividade”.

Já Elias Rodrigues de Jesus, *presidente do Sindicato dos Mineiros*, relata que; “a situação continua precária, muita poeira, inclusive a Sílicose, hoje na nossa região são 4.200 Sílicóticos”

O promotor de Justiça o Senhor Rômulo de Carvalho Ferraz fala sobre o assunto, e diz:

“a poeira realmente é o causador da silicose, fica comprovado através de vários laudos elevados pelos órgãos fiscalizadores próprios da Delegacia Regional do Trabalho, o funcionamento e inúmeros outros órgãos que atua junto à saúde do trabalhador.

4.1.2 LER, doença que atinge os trabalhadores.

Lesões por Esforços Repetitivos ou abreviando LER. Essa doença atinge os trabalhadores que usam as mãos de uma maneira quase frenética durante muitas horas por dia. Operários de linhas de montagem e digitadores é exemplo de trabalhadores mais afetados pela LER. Atacam os músculos, tendões, nervos inferiores.

O médico acupunturista Waldemir R. Santana Filho (Acadêmico), fala um pouco sobre o caso que a LER causa uma modificação do sistema nervoso e no braço, a pessoa começa a ter inchaço, queimação, perda do controle involuntário das mãos, que já é num quadro mais avançado, então não tem o que fazer em termos de tratamento.

A médica do trabalho Maria Moema Settini (medica do Sindicato) explica que o stress só faz piorar a saúde dos trabalhadores, quanto mais intenso o ritmo do trabalho, maior é o risco da lesão se agravar, “surgem varias doenças insônia, problemas de estomago e de coração, a LER acaba tirando as vitimas do convívio social”. E continua:

“[...] Uma pessoa com dor crônica se afasta do seu meio natural e familiar, ela perde a identidade, o seu papel como mãe, pai, irmão, trabalhador, colega e passa a ser um homem ou mulher doloroso, conseqüentemente são muito chatos para a sociedade como um todo”.

A Associação de trabalhadores com a LER, onde a grande maioria dos membros são ex-funcionários da indústria FORD, em Guarulhos, a associação já levou mais de 1.500 denúncias ao Ministério Público, mais da metade dos funcionários adquiriu a LER. Mas a empresa se orgulha de ter ganhado vários prêmios internacionais, pela qualidade dos produtos e pelos índices de produtividade que tem alcançado, mas, os operários dizem que a produção elevada acabou provocando o alto índice de funcionários doentes.

A empresa rebate, *Edson Pontalti Gerente de Engenharia avançado / FORD* relata que:

temos realmente a preocupação muito grande com relação à produtividade e a qualidade, então, para nos a LER é algo muito importante que está sendo administrada **e, graças a Deus**, com a idéia de melhoria continua temos, praticamente, chegado a um ponto, que poderia afirmar que somos uma das melhores empresas mundialmente falando neste sentido.

4.1.3 Condições de Trabalho Extremamente Insalubres.

Rio dos Peixes, região metropolitana de Belo Horizonte, numa pedreira, empresa extratora de amianto, *Fiscais do Ministério do Trabalho*, fizeram uma visita surpresa na empresa, e dizem:

“mesmo quem não é especialista pode perceber que condições de trabalho são extremamente insalubres, muita poeira com amônia, **mesmo encobertos pelo pó, os trabalhadores trabalham sem qualquer proteção**”.

José Trad Neto da Associação Brasileira de Amianto (da Patronal) diz que:

as doenças relacionadas ao amianto têm um período de tolerância muito longo, então, possivelmente doenças podem acontecer, mas, são em decorrência de explosão de muitos anos atrás. A situação hoje, nas empresas de Fidu-cimento é muito bem controlada, **não existe poluição acima dos limites de tolerância observados em lei.**

Fernanda Gianassi da Associação Brasileira dos Expostos ao Amianto (Representante dos trabalhadores acidentados) ressalta que: “*o amianto é um dos elementos mais nocivos produtores de câncer que se tem conhecimento na indústria*”.

Ivone Logozinho, Fiscal da D.R.T-MG, descrevendo a situação diz que:

“é grande concentração de poeira, as máquinas sem proteção, níveis de ruído muito alto, precárias condições de trabalho e grande concentração de poeira contaminada por fibra de amianto”.

Quando perguntado ao *dono da Pedreira, Albério dos Santos*, porque os trabalhadores não usam máscara, ele responde: “*já faz anos que eu trabalho na mina e nunca teve nada, que a única coisa que me prejudica é o cigarro*”, acredita que amianto não faz mal a saúde, o que justifica o descaso que tem com seus funcionários. Ele continua dizendo: “*O dia em que tu nasceres, já te faz mal, a partir do momento em que sai da barriga de tua mãe e já esta morrendo...*”

4.1.4 Acidentes de Trabalho

Na empresa de chapas de aço no bairro do Cambuci em São Paulo, um operário, *Pedro Severino da Silva, o metalúrgico acidentado* explica o que aconteceu. Ele teve a mão

gravemente ferida e fratura exposta no antebraço, não culpa nem a máquina nem o colega que fez o movimento errado, diz:

“foi uma fatalidade” [...] “ele fez o movimento para o frente e não para trás”.

Outro acidente aconteceu em um galpão que funcionava uma velha metalúrgica na cidade de Cotia em São Paulo. O trabalhador Jurandi Lima de Souza trabalhava na pintura de artigos de arame, ele conta que na sala ao lado outro trabalhador fazia um serviço de solda, duas atividades que jamais podem trabalhar juntas, de repente fagulhas da solda caem sobre a tinta, ouve explosão e fogo por todo lado e Jurandi teve o corpo todo queimado. Ele diz:

“[...] O que será de mim, eu não tenho futuro [...]”

Em Jaguariúna-SP, numa visita a uma indústria plástica da cidade, foi constatada a periculosidade do ambiente de trabalho, o operador coloca a mão dentro da máquina injetora de plástico, sem qualquer dispositivo de segurança.

O *Engenheiro do trabalho Rodolfo Vilela* (Profissional independente) fala sobre os acidentes com essas máquinas, diz que é muito comum a mutilação de membros superiores, mãos e dedos. “*O Brasil é um dos campeões mundiais de acidentes com esse tipo de máquina*”. As empresas do setor assinaram um acordo com o sindicato, depois de diversos protestos dos trabalhadores e pressão do Ministério de trabalho para que seja instalado um dispositivo de segurança nas máquinas antigas e para que as novas reformassem o desenho. Essas máquinas injetoras antigas com todos os seus perigos eram sucesso de venda, não faltava oferta em Piratininga, a rua concentra o maior comércio de equipamentos industriais usados do País.

O dono da *Empresa Novolit, Celso Hahni* fala se compensa ou não, trabalhar com segurança, diz:

“O dispositivo custa caro, mas, no fim ele é benéfico, porque ele **evita a falta do trabalhador** que é afastado por longo período no tratamento, através do INSS, em que a própria empresa contribui também, então ele é caro no início, mas, ele tornasse depois barato, **porque a máquina vai funcionar permanentemente, sem falta do trabalhador** [...]”

4.1.5 Acidentes Mortais de Trabalho.

Os arquivos do sindicato estão abarrotados de tragédias. A ação dos sindicalistas não se limita em coleção de fotos ou recorte de jornais, são pilhas e pilhas de processos, movidos contra as empresas.

O diretor do sindicato, o senhor Carlos Clemente conta que, aqui no Brasil infelizmente existe mais mortes de trabalhadores do que 15 países, do continente americano reunido, o que não acontece absolutamente nada. Apoiada em números e com os descasos das empresas ele faz uma previsão sombria quanto ao futuro dos trabalhadores, sobre o futuro de um Brasil ferido e doente. Que a cada dez acidentes do trabalho acontecidos no país, uma pessoa morreu ou ficou mutilada ou foi vítima de doença de trabalho.

Num acidente na empresa BOSCH, um funcionário caiu de uma altura de 8 metros quando consertava uma calha, causando-lhe a morte imediata. Isso levou um grupo de sindicalista a investigar o caso no local.

Um comunicado oficial da Empresa Bosch, perante o AT mortal do operário no prédio da empresa declara: *“O trabalhador andava sobre o telhado sem proteção sabendo do risco que corria...”*

Orlando Silva Engenheiro do Trabalho (Ministério do Trabalho) fala sobre o acontecido, diz: *“foi um acidente corriqueiro, que com pequenas providencia poderia ter evitado”*.

Nortom Matarello Engenheiro do Trabalho (Sindicato) completa: *“este acidente não deveria ter acontecido”* [...] *“poderia ter sido mais um acidente fantasma caso não tivesse interferido o sindicato”*.

Os sindicalistas acusam a empresa de não ter treinado nem instruído o funcionário para trabalhar em local de risco.

4.2 Categorização da fala dos atores sociais

a- *Profissionais/Técnicos das empresas e patrões:*

-Engenheiro Grandomênico Angioletti, Gerente de Segurança do trabalho da Mina Morro Velho, de Nova Lima, MG, diz:

“*O perigo inerente a atividade ele existe, só Deus poderia eliminar todos os perigos inerentes a essa atividade*”.

-Comunicado oficial da Empresa Bosch, perante um AT mortal de um operário no prédio da empresa:

“O trabalhador andava sobre o telhado sem proteção *sabendo do risco que corria...*”

-Gerente Engenheiro da equipe de avançada/Ford, Edson Portalti: (perante a grande quantidade de trabalhadores com LER), diz:

nós temos uma preocupação muito grande com a qualidade, então, *para nós, a LER é algo muito importante* que esta sendo administrado, *graças a Deus*, com a idéia de melhoria contínua... poderíamos afirmar que somos umas das melhores empresas do mundo nesse sentido [...]

Empresário, José T. Neto, Pte da Associação Brasileira de Amianto, perante a grande quantidade de empregados contaminados (Abestose), na região de Rio dos Peixes, Bahia.diz:

“[...] o amianto tem um período de latência muito longo, então, provavelmente, doenças podem acontecer, mas por causa da exposição de muito tempo atrás, a situação, hoje, está muito bem controlada e não existe poluição acima dos limites observados em lei...”

Empresário, proprietário da empresa extrativa de amianto de Rios dos peixes, diz (perante as diversas punições do MT pelas péssimas condições de trabalho na sua empresa):

“O dia em que tu nasceres, já te faz mal, a partir do momento em que sai da barriga de tua mãe e já esta morrendo [...]”

Os resultados mostram que os *empresários* e os *técnicos das empresas* (engenheiros, etc.), tendem a adotar o discurso das Teorias psicológicas de falta profissional ou de imperícia psico - neurológica, isto é, atribuem a responsabilidade do AT ao próprio trabalhador (atribuição interna) e respaldam seus argumentos nos “limites observados em lei”, e “em Deus”.

b- *Trabalhadores Acidentados*

-Trabalhador metalúrgico acidentado Pedro Severino (os dois membros superiores gravemente feridos, inutilizados), diz:

“Infelizmente *foi uma fatalidade...* o rapaz ligou (a máquina) para frente no lugar de ligar para trás.”

-Trabalhador metalúrgico acidentado Severino Lima de Sousa (gravemente queimado) diz

“[...] O que será de mim, eu não tenho futuro...”

Os *trabalhadores acidentados* tendem a atribuir o AT do qual foram vítimas, á fatalidade, à má sorte e destino. Seu discurso tende a dissentir das teorias expostas, pois enquanto atores diretamente envolvidos no AT fazem uma atribuição externa, isto é buscam uma causa aléia a eles próprios para explicar o AT, mas, não orientam suas atribuições para culpar aos equipamentos (Teorias tecnológicas) nem á empresa (Teoria sociológica), a pesar de ser evidente á periculosidade e insalubridade das mesmas, tal como mostra o documentário e as estatísticas.

c- Sindicalistas

-Comunicado do Sindicato perante o AT fatal na Empresa Bosch:

“a Empresa não treinou o trabalhador nem o instruiu para trabalhar nesse local [...]”

-Pte. do Sindicato de mineração Sr. Elias Rodrigues diz :

“Temos muitos doentes por causa da sílica, 4000 silicóticos!”

-Pte. Sindicato Metalúrgico de Osasco Sr. Carlos Clemente diz:

“[...] De cada 10 trabalhadores acidentados, um morre ou fica mutilado, assim o Brasil ficará inviável...”

Os *sindicalistas* atribuem os AT a fatores externos, isto é, que não depende dos próprios trabalhadores, senão, pelo contrário da empresa, particularmente pelas más condições de máquinas e ferramentas, políticas organizacionais, etc. São os que mais perto estão da teoria das relações sociais sobre os AT. No entanto, isto nem sempre fica totalmente explícito.

d- Trabalhadores acidentados que participam de grupos de conscientização do sindicato

-Trabalhadora acometida pela LER. Fca. das Neves Pereira, diz:

“se é uma doença invisível, *estamos sofrendo muito com isso...* não queremos que aconteça com outros, *não queremos mais vítimas, queremos a prevenção!....*”

-Representante da Associação Brasileira de vítimas expostas ao amianto, Fernanda Glenassi diz:

“*O amianto é um dos produtos mais nocivos que se tem conhecimento na indústria*” (do mundo todo).

Estes tipos de *trabalhadores participativos* também atribuem os AT a fatores externos, isto é, responsabilizam á empresa, particularmente pelas más condições de máquinas e ferramentas, etc. Também estão pertos da teoria das relações sociais sobre os AT.

e- ***Profissionais/Técnicos dos sindicatos e fiscais do MT.***

-Promotor de Justiça do Trabalho Rômulo de Carvalho Ferraz diz:

“Inúmeros laudos (técnicos – científicos DRT, Fundacentro, etc) provam a relação causa - efeito entre as condições de trabalho e a silicose...”

-Engenheiro do trabalho do MT, Orlando Silva perante um AT fatal na Empresa Bosch, diz:

“... o AT foi comum, corriqueiro, com pequenas providências poderia ter sido evitado”.

-Engenheiro do trabalho Norton Marterello diz:

“... provavelmente, sem a perícia oportuna, este seria mais um AT fantasma, não informado...”

Finalmente, os *profissionais/técnicos dos órgãos públicos* tendem a fazer uma atribuição externa, semelhantes a dos sindicalistas. Os *técnicos do MTPS* (médicos, engenheiros), tendem a coincidir com o discurso das teorias técnicas, atribuindo a responsabilidade dos AT principalmente a fatores externos, as máquinas, mas também á empresa. O que os coloca perto das teorias das relações sociais.

CAPÍTULO -5

Conclusões e Considerações Finais

5. Conclusões e Considerações finais

O presente estudo procurou explicar a causalidade dos acidentes de trabalho, tendo como plano de fundo algumas teorias que surgiram ao longo do período de industrialização, que buscavam elucidar um problema que tornou-se comum no ambiente organizacional, procurando achar os possíveis responsáveis pelo fato ocorrido.

Verificando os dados da pesquisa, pode-se constatar por parte da maioria dos responsáveis pelas empresas, o descaso com o problema, alegando até mesmo que as atividades desempenhadas pelos seus funcionários não ofereciam riscos a saúde dos mesmos, ou quando sim, os responsáveis pelos acidentes eram os funcionários.

Por parte dos diversos funcionários afetados pelos acidentes de trabalho, a realidade é diferente, uma vez que se constatou que na maioria dos casos, foi a falta de treinamento, a subqualificação e a grande exposição ao perigo dos trabalhadores que se sujeitavam as péssimas e perigosas condições nas quais eram expostos, muitas sem nenhum conhecimento prévio das atribuições de suas tarefas (Globo Reporter, 2000).

Os acidentes de trabalho foram responsáveis por modificar radicalmente a vida social das pessoas analisadas, muitas delas adquiriram limitações para vida toda, o que implica em uma péssima qualidade de vida, afastando-as do convívio social as quais faziam parte, já que depois de ocorrido o acidente, o trabalhador era afastado da empresa, da convivência dos amigos e até mesmo se isolando da família, mostrando que este problema deve ser preocupação de toda a sociedade (Globo Reporter, 2000).

Podemos destacar também que o processo cognitivo/afetivo, ou melhor, psicológico, de atribuir causas a um acontecimento (AT) no qual todos nos como atores sociais estão envolvidos, como observadores ou atores do próprio fato, se sobrepõe ou interpenetra com o

processo sócio-cultural, particularmente de valores/ideológicos, dos quais os próprios atores e observadores fazem parte.

Sendo assim, pudemos ver como *os profissionais/técnicos, gerentes e ou patrões* das diversas empresas brasileiras analisadas, enquanto observadores de um AT na própria organização da qual fazem parte, atribuem a causa do mesmo a alguma deficiência interna dos próprios trabalhadores: “ele sabia do risco que corria”, argumentando uma falta profissional de perícia ou de responsabilidade, para desenvolver sua função. Até aqui o processo subjetivo, psicológico de atribuir ao acidentado uma causa interna pela qual ele sofreu o AT.

Mas esses profissionais fazem mais que isso: sustentam essas afirmações com argumentos de autoridade; não só *a lei* os apoiaria, senão, *também Deus*: “... níveis de tolerância constantes em lei”... E “graças a Deus, nós”... ou “só Deus...” . Em definitiva, este grupo profissional com o “beneplácito” da lei e de Deus, tende a desqualificar a vítima do AT, pois ela mesma teria realizado algum gesto nefasto. O procedimento valorativo-ideológico consiste aqui em negar a responsabilidade da empresa com argumentos legais e ético-religiosos, apoiando-se em alguma coisa acima deles que lhe dariam a razão perante a sociedade e perante a sua própria consciência.

Já, no caso dos trabalhadores acidentados observamos que, na medida em que eles são atores diretos do AT, tendem a atribuir o acontecido, isto é o AT, ao acaso, destino ou a alguma coisa incompreensível: “Foi uma fatalidade”... “não sei o que será de minha vida...”. Estamos falando de aqueles trabalhadores acidentados que não tem nenhuma afiliação sindical, pelo contrário, uma identidade genérica de trabalhadores.

Eles, ao atribuir a responsabilidade ao destino, ao acaso, estão cumprindo com duas coisas: primeiro, usam o mecanismo subjetivo, psicológico de atribuição como todas as pessoas que na situação de atores diretos de um acontecimento negativo o fazem, isto é,

atribuem o AT a um fator externo; e em segundo lugar, usam os valores e ideologia dominante para resignar-se e justificar o acontecido sem responsabilizar a empresa ou patrão pelo AT. No entanto, do ponto de vista psicológico observamos que não podem fortalecer sua atribuição com argüições baseadas na lei, pois não a conhecem; nem em Deus, posto que para a consciência individual do trabalhador, para sua auto-estima, seria intolerável acreditar que Deus lhe fez algum mal. Em todo caso, poderia agradecer a Deus, depois do AT, por estar vivo, por ter salvado a sua vida, e ter mais fé e confiança em que, no futuro, será protegido. Como vemos, a ideologia e a psicologia se coadjuvam.

Até aqui os processos subjetivos de atribuição de causalidade foram usados pelos atores (operários acidentados) e observadores (técnicos-gerentes/patrões) tal como previsto nas pesquisas de psicologia social. Isto é, o observador atribuirá a causa do AT a um fator interno do ator acidentado e, este, atribuirá a um fator externo o acontecimento negativo por ele vivido. O mesmo poderia se dizer com relação á reprodução de valores e ideologias hegemônicas realizados pelos agentes sociais que acabamos de analisar. Isto é, o grupo dominante (patrão/técnicos/etc.) justificará o AT culpando as vítimas, como um médio de defender as necessidades e interesses econômicos de si próprios e indiretamente de seu grupo de pertença.

Por outro lado, as vítimas (trabalhadores acidentados), na medida em que não tem conhecimento de seus direitos trabalhistas, e não tem construído uma identidade sócio-coletiva que lhes permita lutar, de alguma maneira, pelas suas necessidades, interesses e direitos, não culpam ao patrão pelo AT, se não a alguma coisa difusa como o acaso. A ideologia e valores dominantes funcionam exatamente deste modo.

Os profissionais e técnicos independentes (MT, Universidade, etc.), baseados em os resultados de pesquisa nacional ou internacional, em geral tendiam a coincidir na sua percepção com a percepção dos trabalhadores sindicalizados.

Finalmente foi constatado que os atores sociais estudados tendem a coincidir nas suas percepções e valorações com as teorias que foram abordadas no decorrer deste trabalho. Assim, os empresários e técnicos das organizações atribuem uma causalidade psicológica ou de personalidade aos acidentados. Os Sindicalistas, e técnicos do MTPS, tendem a concordar com as teorias tecnológicas e a teoria sociológica. Igualmente acontece com os trabalhadores com alguma identidade coletiva seja esta sindical ou não.

Por ultimo, os Trabalhadores acidentados sem identidade coletiva evidente, tendem a não concordar com as teorias abordadas, mas sim com a atribuição externa de um acontecimento negativo vivenciado por eles.

Para terminar, considero que as teorias analisadas tendem a ter uma visão unilateral do fenômeno estudado. Os psicólogos tentam descobrir causas exclusivamente subjetivas sobre o AT, as teorias tecnológicas, elaboradas pelos engenheiros, tentam a buscar causas exclusivamente objetivas, referidas ao sistema técnico-mecânico-eletrônico de cada empresa. Ambas esquecem que a empresa é uma organização baseada nas relações sociais de trabalho. Justamente isto é o que tenta estudar a teoria sociológica, como as relações sociais de produção são ou podem ser motivadoras de um alto ou baixo índice de AT.

CAPÍTULO -6

Referências Bibliográficas

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANCELIN-SCHUTZENBERGER, A. **Quelques aspects psychosociologiques de l'étude des accidents**. Citado em DWYER (2006, p. 176).

ANUARIO ESTATISTICO: Ministério da Previdência Social, 2008.

BRAGA, Daphne. **Acidente de trabalho com material biológico em trabalhadores da equipe de enfermagem do Centro de Pesquisas Hospital Evandro Chagas**. [Mestrado] Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública; 2000. 75 p. Disponível em: <http://portaldesicict.fiocruz.br/transf.php?script=thes_chap&id=00001204&lng=pt&nrm=iso>. Acesso: 19/mai.2010.

BRASIL. Decreto nº. 611, de 21/07/92, de acordo com as Leis nºs. 8213 de 24/07/91, 8222 de 05/09/91, 8422 de 13/05/92 e 8444 de 20/07/92. Art. 139; Art. 140; Art. 141.

COHN, A.: **Acidentes de trabalho, uma forma de violência** Brasiliense. 1985.

DELA COLETA, J. A: **Acidentes de Trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção**. 2º. Ed.. São Paulo: Atlas, 1991.

DWYER, T. P. **Acidentes do Trabalho: Em Busca de uma Nova Abordagem**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo. 1989.

DWYER, T.: **Vida e morte no trabalho**. Ed. Unicamp. Campinas, SP, 2006.

FAVERGE, J. M.: **“Psicología de los accidentes de trabajo”**. Trillas. México, 1975. Citado em DELA COLETA, 1991.

FRIEDMANN, G. **Industrial Behaviour**. Nova York, Free Press of Glencoe. 1964. Citado em DWYER (2006, p: 152-153).

FRIEDMANN, G.: **Trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1983.

GRAEBNER, W. **Doing the World's Unhealthy Work: The fiction of free choice. The Hastings Center Report**. 14(4):28-37. 1984. Citado em DWYER (2006, p. 179).

GREWOOD, M. y WOODS, H.M.: **The Incidence of Industrial Accidents upon Individuals with Special Reference to Multiple Accidents**. Industrial Fatigue Research Board Reports. nº 4. 1919. Citado em DELA COLETA (1991).

HALE, A. R.; HALE, M., 1972, p.50-54. Citado em DWYER (2006, p.210).

- KERR, W.A. **Accident Proneness of Factory Departments.** Journal of Applied Psychology. 1950. Citado em DELA COLETA (1991).
- LAURELL, A.C. e NORIEGA, M. N. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário,** São Paulo, Hucitec, 1989.
- LEPLAT, J. & TERSSAC, G., 1990. **Les Facteurs Humains de la Fiabilité dans le Systemes Complexes.** Paris: Ministère de la Recherche et la Technologie. Citado em DELA COLETA (1991).
- LORRY, M.: **Acidentes Industriais: O Custo do Silêncio.** Rio de Janeiro: MultiMais Editorial. 1999.
- MACHADO, J. M. H.; GOMEZ, C. M. **Acidentes de trabalho: uma expressão da violência social.** *Cad. Saúde Pública*, v 10, supl 1, p.74-87, 1994
- MENDOZA, R. e ANDRADE A. S.: *Os Discursos teóricos e as justificativas perante os Acidentes de Trabalho"* para a **IV Reunião Intermediária Trabalho e Sindicalismo da Anpocs**, 26 a 28 de maio de 2010, na UFCG, Campina Grande.
- METROPOLITAN LIFE INSURANCE CO. **The Accident-Prone Employee.** N.Y., 1930. Citado em DELA COLETA (1991).
- MINTZ, A. y BLUM, M. **A re-examination of the Accident-Proneness Concept.** Journal of Applied Psychology. 1949. Citado em DELA COLETA (1991).
- PÊCHEUX, M.: **Semântica e Discurso: uma crítica à afirmação do óbvio.** Campinas, SP. UNICAMP. 1988.
- POSSAS, C. A. **Saúde e trabalho – A crise da Previdência Social.** R J.: Graal, 1981.
- REBOUCAS, J. de A. **Insalubridade, morte lenta no trabalho.** S.P.: Oboré. 1989
- ROLEAU, Y. **Propos du psychiatre sur l'accidenté. Vie Medicale au Canada francaise.** Oct. Vol. 4 (10). 1975. Citado em DE LA COLETA (1991).
- SCHWARTZ, H. S. **On the Psychodynamics of Organisational Disaster: the Case of the Space Shuttle Challenger.** *Columbia Journal of World Business.* 1987. Citado em DWYER (2006, p. 159)
- SOLINS, B. **Une Exploitation des statistiques nationales d'accidents du travail. Revue Économique.** 1976. Citado em DWYER (2006, p. 158).

TIFFIN, J. e Mc CORMICK, E.: **Psicologia Industrial**. Ed. Diana. México 1976.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE. **Manual de Estruturação e Apresentação de Relatórios de Estágio Supervisionado**. Campina Grande. PB. 2006.

VERNON, H. M. **An Investigation of the Factors Concerned in the Causation of Industrial Accidents**. Londres, Health of Munition Workers Committee Memo nº 21. 1918. Citado por DWYER (2006, p: 157)

VERNON, H.M. **An Experience of Munitions Factories During the Great War**. Occupational Psychology. 1940. Citado em DELA COLETA (1991).

VITELES, M.S.: "Industrial Psychology". N.Y, W.W Norton & Co. 1932. Citado em DELA COLETA (1991).

WONG, W.A. e HOOBS, G.E. **Personal Factors in Industrial Accidents. A Study of Accidents Proneness in an Industrial Group**. Industrial Medicine. 1949. Citado em DELA COLETA (1991).