

A FUNÇÃO EDUCATIVA DO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO NA FORMAÇÃO DO TRABALHADOR

The educational function of the technician in safety labor in the worker formation

ANACLETO, Vanda Maria¹

MACHADO, Lucilia Regina²

RESUMO

Este artigo trata da relação entre duas práticas sociais em ambientes laborais: promover a saúde e a segurança do trabalho e a educação não formal do trabalhador. Quando aliadas e apropriadas pelos sujeitos envolvidos, podem levar à redução do número de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho e à promoção da qualidade de vida. Com papel importante na efetivação desse processo educativo, encontra-se o técnico em segurança do trabalho, que está obrigado a atender à legislação, que o vê como educador e assim o responsabiliza. Este artigo se dirige, principalmente, aos que atuam em segurança do trabalho e aos que, de forma direta ou indireta e em diferentes níveis e instâncias, se interessam pela formação desses profissionais. Foi desenvolvido com base em pesquisa bibliográfica e documental, a partir das quais faz um breve registro histórico sobre o surgimento do campo da segurança do trabalho no Brasil. Discute a relação entre trabalho e educação e, em particular, entre trabalho, educação, saúde e segurança do trabalhador. Retoma aspectos da legislação brasileira e das políticas públicas de segurança do trabalho no Brasil para focalizar as atribuições do técnico em segurança do trabalho, suas funções educativas e a importância delas para o desenvolvimento local.

Palavras-chave: Educação. Técnico em segurança do trabalho. Desenvolvimento local.

ABSTRACT

This article focuses on the relationship between two social practices in work environments: the promotion of health and safety of workers and the non-formal education of them. When these practices are combined and they are appropriate for the individuals involved, they can lead to the reduction in the number of accidents and reports of occupational diseases, promoting the quality of life. The technician in labor safety plays an important role in the realization of this educational process. The law sees him as an educator and so responsible. This article is addressed, mainly, to those who have activities in occupational safety and to those who, directly or indirectly and at different levels and instances, are interested in the formation of these professionals. It was developed on bibliographical and documentary research, from which makes a brief historical record on the rise of work security field in Brazil. It discusses the relationship between work and education and, in particular, between work, education, health and worker safety. It takes up aspects of Brazilian law and public policy work safety in Brazil to focus on the tasks of the technician in safety, their educational functions and the importance of these functions for local development.

Keywords: Education. Technician in workplace safety. Local development.

¹ Mestranda em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local pelo Centro Universitário UNA, Especialista em Segurança do Trabalho. E-mail: <anacleto vanda@gmail.com>.

² Doutora em Educação pela PUC-SP com Pós-doutorado em Sociologia do Trabalho – Iresco, CNRS (França). Mestre em Educação pela FaE/UFMG. Graduada em Ciências Sociais pela UFMG. Professora Coordenadora do Mestrado Profissional em Gestão Social, Educação e Desenvolvimento Local do Centro Universitário UNA. E-mail: <lsmachado@uai.com.br>.

INTRODUÇÃO

A saúde dos trabalhadores foi o principal motivo e critério para o surgimento dos primeiros estudos e intervenções em segurança e saúde do trabalho e ainda continua a sê-lo. Com a contribuição dos profissionais médicos do trabalho, floresceu a perspectiva defensiva, de grande importância para a afirmação dessa área de conhecimento.

Porém, os estudos e as intervenções em segurança e saúde do trabalho têm indicado a necessidade de adoção de estratégias mais ofensivas na busca do bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores, entendendo que saúde não se resume à ausência de doenças e que incluir a perspectiva da melhoria das condições de trabalho é fundamental.

As análises e as investigações dos acidentes mostram que estes resultam da interação de numerosos fatores: organizacionais, ambientais, temporais, informativos, normativos, operacionais, cognitivos, culturais, entre outros. Todos eles fornecem bases para as ações do técnico em segurança do trabalho, inclusive as educativas (VILELA *et al.*, 2004, p. 573).

Nesse cenário, coloca-se a importância de essas ações serem não apenas no sentido defensivo de proteção contra acidentes, mas também da afirmação da qualidade da intervenção humana no trabalho e das condições materiais que a favoreçam.

O Técnico em Segurança do Trabalho (TST) é encarregado da implementação de ações educativas com os trabalhadores. Porém, nem sempre ele recebe, na sua formação inicial e continuada, conteúdos e capacitações que o preparem adequadamente para realizá-las.

O presente texto apresenta as ações educativas desenvolvidas pelos TST e os desafios que estas representam para eles no exercício da capacitação de trabalhadores para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho.

A SEGURANÇA DO TRABALHO: UM BREVE APONTAMENTO HISTÓRICO

O papiro de Anastacius V, documento egípcio de cerca de 2550 a.C., descrevia assim a advertência a um pedreiro da época: “Se trabalhares sem vestimenta, teus braços se gastam e tu devoras a ti mesmo, pois não tens outro pão que os teus dedos” (HOUAISS, 1976, p. 10.306).

No século IV a.C., o médico Hipócrates estudou a existência de chumbo nas atividades de uma mineradora. Quinhentos anos depois, um romano chamado Plínio também pesquisou sobre agentes como zinco, enxofre, chumbo e poeiras presentes nas atividades realizadas por alguns trabalhadores e sugeriu a adoção, por eles, de proteção para as vias respiratórias (ANJOS *et al.*, 2004, p. 12).

Em 1556, Giorgius Agrícola, baseado em um panfleto que alertava sobre uma doença ocupacional, escreve *De Re Metallica*, que tratava sobre os acidentes e as doenças do trabalho na mineração (ANJOS *et al.*, 2004, p. 12).

Um marco para a comunidade científica concernente às pesquisas na área de Segurança e Saúde do Trabalho remonta-se ao ano de 1700, quando foi publicado o

livro *De Morbis Artificum Diatriba*, escrito pelo médico italiano Bernardino Ramazzini. Conhecido pela pergunta: “Qual a sua arte?”, ou seja, qual a sua ocupação?, o pesquisador registrou o estudo de 50 ocupações, obra que serviu e serve até os dias atuais como referência, inclusive para a Saúde Pública (ANJOS *et al.*, 2004, p. 12).

O século XVIII, marcado pela Revolução Industrial, assistiu à transgressão de todas as barreiras à emergência das relações de trabalho capitalistas, consagrando esse sistema em si próprio, seu uso da tecnologia das máquinas, sua forma de exploração da força de trabalho, o acirramento da divisão da sociedade em classes sociais.

Na Inglaterra, criou-se a Lei da Saúde Moral dos Aprendizes, que tinha como objetivo controlar as condições de trabalho nas fábricas, e que serviu de base para, em 1833, regulamentar a “Lei das Fábricas”, documento que obrigava as empresas a instalarem sistemas de ventilação exaustora em seus ambientes (ANJOS *et al.*, 2004, p. 14).

A partir daí, novas legislações surgiram para o reconhecimento e a identificação das condições dos ambientes do trabalho experimentados pelos trabalhadores. A OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, passa a proibir o trabalho noturno de mulheres. Tais regulamentações têm como base os estudos e as pesquisas de Hipócrates e Ramazzini (ANJOS *et al.*, 2004, p. 18).

No Brasil, a história da Segurança do Trabalho tem seu marco na criação, em 5 de janeiro de 1919, da Lei 3.724 sobre Acidente do Trabalho. Em 1º de maio de 1943, é assinado o Decreto Lei 5.452, que sanciona a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, cujo capítulo V é dedicado à Segurança e à Medicina do Trabalho (ANJOS *et al.*, 2004, p. 24).

De lá para cá, vários foram os avanços normativos sobre a relação entre ambiente de trabalho e segurança do trabalhador. Para que se possa entender e iniciar estudos acerca do assunto, é importante recuperar a definição de Segurança do Trabalho formulada por Vieira (1994):

Uma série de medidas técnicas, médicas e psicológicas, destinadas a prevenir os acidentes profissionais, educando os trabalhadores nos meios de evitá-los, como também procedimentos capazes de eliminar as condições inseguras do ambiente de trabalho (VIEIRA, 1994, p. 28).

Trata-se de ciência, que exige bem mais do que simplesmente analisar situações de risco ou classificar ambientes como insalubres, perigosos ou penosos. Demanda um esforço e uma sinergia interdisciplinar de tantas outras áreas do conhecimento, como a educação, a gestão, a ergologia, a ergonomia, a engenharia de produção, a economia, a medicina do trabalho, a psicologia do trabalho, a sociologia do trabalho etc.

A segurança do trabalho, hoje em dia, é considerada por muitos estudiosos e pesquisadores fornecedora de indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho, pois a avaliação das condições ambientais em que este é exercido produz informações fundamentais para o planejamento das estratégias de preservação da integridade, da saúde física e mental dos trabalhadores.

TRABALHO E EDUCAÇÃO

Como dito, o homem é o único ser capaz de transformar a natureza conforme lhe

urgem suas necessidades e o faz de forma planejada e com objetivos determinados. Para que isso aconteça, é preciso que aprenda como garantir os meios a serem empregados num cenário em que também se desenvolvem processos educativos no exercício de sua atividade sensível.

Essa capacidade do homem de superar-se e formar-se a partir do trabalho é sublinhada por Lukács (1981b, p. clxxix):

[...] o trabalho é capaz de suscitar no homem novas capacidades e novas necessidades, as consequências do trabalho vão além do quanto nele é imediata e conscientemente posto, faz nascer novas necessidades e nova capacidade de satisfazê-las, e enfim – no âmbito das possibilidades objetivas de qualquer formação determinada – na “natureza humana” este crescimento não encontra limites traçados a priori.

Na formação humana, é importante a educação geral, que fornece a base sobre a qual se erige a educação específica, destinada à preparação de cada um para a atuação em determinados contextos e situações de vida e trabalho.

Contudo, o ato de educar ou se educar não é pura e simplesmente o de obter ou repassar informações, mas o de saber o que se pode fazer com elas, como transformá-las em conhecimento dando-lhes sentido ao se considerar as necessidades humanas existentes.

A educação se desenvolve sob a égide da divisão social do trabalho, a partir da qual se constituem as classes sociais. É conformada e conforma a partir das posições que cada um assume na hierarquia da estrutura social e, conseqüentemente, dos processos de produção e trabalho.

Como ressalta Marx, “que nesse movimento, as contradições se escondem nas condições determinadas nas quais os indivíduos produzem a sua vida e se constituem num limite para sua própria compreensão da realidade” (MARX, 1976, p. 85).

Na Antiguidade Clássica, eram os proprietários de terra, dos meios de produção e de escravos, que desfrutavam do tempo livre para se dedicarem à *scolé*, palavra grega cujo significado remete a folga ou atividade ociosa. Os não proprietários tinham seu aprendizado restrito ao espaço de sua atividade de trabalho, onde deveriam aprender a produzir (SAVIANI, 2005). Gramsci (2010, p. 60), ao se referir criticamente a esse modelo, apontava outra perspectiva:

Façam com que a escola seja realmente escola e que a fábrica não seja um cárcere e terão, então, uma geração apenas composta por homens úteis; úteis porque farão obra profícua nas artes liberais e porque darão à fábrica o que lhe falta: a dignidade, o reconhecimento de sua função indispensável, a equiparação do operário a qualquer outro profissional.

Então já na antiguidade era reconhecida, pelos estudiosos, a importância educativa como prática da atividade humana desenvolvida nos processos do trabalho, no contexto dos quais o ser humano põe em ação e à prova suas capacidades intelectuais e manuais.

Ou seja, o trabalhador também faz uso de conhecimentos e os produz ao colocá-los a favor da produção de algo. O trabalhador aprende na realidade, no contexto do “chão de fábrica”, aprende no fazer, através do exercício da sua prática, na experiência

empírica, à guisa que o homem se faz pela sua historicidade na relação com o trabalho. Assim, a atividade do trabalho é fundamental para se pensar a educação em qualquer momento histórico da sociedade humana, pois é na ação e no fazer que a capacidade de pensar se desenvolve, fato que diferencia o homem dos outros animais. Conforme Reboul (1971, p. 2),

A educação é a acção consciente que permite a um ser humano desenvolver suas aptidões físicas e intelectuais bem como os seus sentimentos sociais, estéticos e morais, com o objetivo de cumprir, tanto quanto possível, a sua missão como homem; é também o resultado desta acção.

Quando se fala em trabalho e educação, muitas vezes essa associação pode remeter as pessoas às intervenções de treinamento, adestramento ou até mesmo de domesticação do ser humano enquanto trabalhador. Mas não é dessa relação que se propõe a falar aqui. Pelo contrário, o que se pretende realçar é a educação que possa potencializar a capacidade humana, e não a que a limite.

A educação, enquanto atividade intencionalizada, é uma prática social cunhada como influência do meio social sobre o desenvolvimento dos indivíduos na sua relação ativa com o meio natural e social, tendo em vista, precisamente, potencializar essa atividade humana para torná-la mais rica, mais produtiva, mais eficaz diante das tarefas da práxis social postas num dado sistema de relações sociais. O modo de propiciar esse desenvolvimento se manifesta nos processos de transmissão e apropriação ativa de conhecimentos, valores, habilidades, técnicas, em ambientes organizados para este fim (LIBÂNEO, 1998, p. 82).

Uma educação que proporcione ao homem o aprender a aprender e a ser autônomo nesse processo. Uma educação com caráter emancipador, capaz de propiciar ao trabalhador questionamentos acerca dos conceitos de trabalho, liberdade, autonomia etc., que fomente nesse ser humano um movimento de formação do cidadão.

SEGURANÇA DO TRABALHO E EDUCAÇÃO DO TRABALHADOR NAS POLÍTICAS PÚBLICAS BRASILEIRAS

O Brasil conta hoje com uma gama de iniciativas de cunho social, político e econômico para o resguardo quanto aos agravos da saúde nas atividades que os trabalhadores executam em seu dia a dia. Baseados nas estatísticas acidentárias providas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social e Ministério da Saúde, esforços são criados para que se possa concretizar a ideia de que as empresas, sejam elas públicas ou privadas, sejam impedidas legalmente de devolver à família e à sociedade trabalhadores doentes, incapacitados ou mortos em razão do seu trabalho.

O Estado brasileiro estima todos os gastos previdenciários despendidos em função do acolhimento aos casos de afastamento, aposentadorias, salários, quedas na produção, capacitação da força de trabalho, reabilitação profissional, custos administrativos do sistema e demais impactos sobre a sociedade, para elaborar ações de gerenciamento e fiscalização na área de Segurança e Saúde.

Segundo estudos de Pastore (2015), as empresas brasileiras desembolsaram, em 2011, cerca de R\$ 41 bilhões com acidentes e doenças relacionados ao trabalho.

A Previdência Social acumulou uma cifra de R\$ 14 bilhões, e o custo para os trabalhadores e suas famílias chegou ao teto dos R\$ 16 bilhões, totalizando para o país R\$ 71 bilhões em custos diretos e indiretos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que 2,8 trilhões de dólares sejam gastos todos os anos com acidentes e doenças relacionados ao trabalho, o que significa 4% (quatro por cento) de todo o Produto Interno Bruto (PIB) mundial.

Nesse cenário montado em razão de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, o Estado cria políticas públicas e programas que têm como objetivo reduzir e controlar os danos ampliando sua participação na prevenção desses eventos, inclusive na forma de fiscalização.

Acredita-se que grande parte da população brasileira em algum momento da vida já tenha ouvido falar de política pública, mas ainda são poucos aqueles que sabem o seu significado e a sua importância. Trata-se do

[...] campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente) (SOUZA, 2006, p. 26).

As políticas públicas são assim entendidas como um conjunto de legislações e ações do Estado dirigidas ao equacionamento das demandas da sociedade. Para que sejam efetivadas, necessitam de planos, programas e projetos que as levem a se estabelecer e cumprir o objetivo de assegurar os direitos de cidadania.

A seguir, serão relacionadas algumas legislações, programas e estratégias do Governo brasileiro que se traduzem por políticas públicas no campo da Segurança do Trabalho. É importante considerar, em primeiro lugar, a referência à prevenção de acidentes e doenças que se encontra no Artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Esse artigo trata dos direitos dos trabalhadores rurais e urbanos e, no seu inciso XXII, menciona a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A Lei 6.514, de 22 de dezembro de 1977, deu origem às Normas Regulamentadoras (NRs) por meio da Portaria 3.214 de 1978. Essa Portaria, hoje, está constituída por 36 normas que regulam atividades e ramos econômicos quanto às medidas preventivas.

A Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalho (PNSST) foi aprovada pelo Decreto 7.602/2011 e tem cinco princípios básicos: a universalidade; a prevenção; a precedência das ações de promoção, proteção e prevenção sobre as de assistência, reabilitação e reparação; o diálogo social e a integridade. A PNSST atribui competências de seu cumprimento ao Ministério do Trabalho e Emprego, ao Ministério da Previdência Social, ao Ministério da Saúde e, ainda, à Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), esta responsável por estudos e pesquisas na área destinados a subsidiar ações interdisciplinares de prevenção (BRASIL, 2011).

O Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (Plansat) conta com oito objetivos e respectivas estratégias para que se estabeleça a PNSST em todo o território nacional. São eles: 1) Inclusão de todos os trabalhadores brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da SST – Segurança e Saúde no Trabalho;

2) Harmonização da legislação trabalhista, sanitária, previdenciária e outras que se relacionem com SST; 3) Integração das ações governamentais de SST; 4) Adoção de medidas especiais para atividades laborais submetidas a alto risco de doenças e acidentes do trabalho; 5) Estruturação de uma rede integrada de informações em SST; 6) Implementação de sistemas de gestão de SST nos setores público e privado; 7) Capacitação e educação continuada em SST; 8) Criação de uma agenda integrada de estudos e pesquisas em SST (BRASIL, 2011).

A Estratégia Nacional para a Redução de Acidentes do Trabalho 2015-2016 tem quatro eixos principais. O primeiro trata da intensificação das ações fiscais para proteção da saúde do trabalhador nos segmentos econômicos com maior incidência de acidentes do trabalho, que resultaram em morte e incapacidade. O segundo se refere ao Pacto Nacional pela Redução dos Acidentes e Doenças do Trabalho no Brasil. O terceiro se ocupa da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho, prevista no Artigo 155 da CLT. O quarto se dedica à ampliação das análises de acidentes do trabalho realizadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho, melhorando sua qualidade e divulgação, de modo a contribuir para a prevenção de novos agravos.

O Programa Nacional de Educação em Segurança e Saúde no Trabalho (Proeduc) é outra política pública que precisa ser mencionada. Mantido pelo Governo Federal por meio da Fundacentro, destina-se a desenvolver práticas educativas por meio de cursos para o aprendizado de questões sobre segurança e saúde do trabalho. Ele adota quatro linhas de atuação, sendo elas: 1ª) Práticas pedagógicas em Segurança e Saúde do Trabalhador: a Pedagogia dos Projetos de Trabalho; 2ª) Capacitação e atualização em SST; 3ª) SST na educação formal. Aprendendo com a natureza e EJA – Educação de Jovens e Adultos; 4ª) Pesquisas: Práticas Pedagógicas em SST. Saúde, trabalho, desenvolvimento sustentável no setor de transportes e Trabalho e subjetividade nas marmorarias.

A FUNÇÃO EDUCATIVA DOS TÉCNICOS EM SEGURANÇA DO TRABALHO

A Lei 7.410, de 27 de novembro de 1985, dispõe sobre a profissão de Técnico em Segurança do Trabalho, profissional que está presente em grande parte das empresas brasileiras por força da Lei 6.514/1977, que alterou o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e à medicina do trabalho. Para reger o que rezam tais preceitos normativos, o Ministério do Trabalho aprovou em 1978, por meio da Portaria 3.214, as Normas Regulamentadoras (NRs). A referência a tais regulamentações faz lembrar a afirmação de Marx de que “o capital não tem a menor consideração com a saúde e com a vida do trabalhador, a não ser quando a sociedade o compele a respeitá-la” (MARX, 2008, p. 312).

Essas legislações condicionam as empresas a manterem o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) de acordo com seu número de empregados e grau de risco das suas atividades para saúde e segurança do trabalho. Esse serviço precisa contar com uma equipe composta por Técnico em Segurança do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar de Enfermagem do Trabalho.

O TST, por muitos anos, foi apontado como o “responsável” pela promoção da segurança dos trabalhadores em processos produtivos de indústrias, no comércio, nos serviços de saúde e em tantos outros ambientes que expõem seus empregados a agentes nocivos à preservação da segurança e da saúde.

Entre as 18 atribuições definidas pela Portaria do Ministério do Trabalho 3.275, de 21 de setembro de 1989, que regula as atividades nomeadas ao Técnico em Segurança do Trabalho, compete-lhe reconhecer e identificar os agentes agressivos à segurança e à saúde dos trabalhadores, bem como os agentes físicos (ruído, umidade, vibrações etc.), os químicos (poeiras, névoas, fumos, dentre outros.), os biológicos (vírus, bactérias, fungos), os de ordem ergonômica (posturas inadequadas, excesso de jornada, movimento repetitivo etc.) e os mecânicos (trabalho em altura, choques elétricos, colisão). Cabe-lhe, ainda, orientar tanto o empregador quanto os empregados sobre as formas de eliminação, monitoramento e controle desses agentes. Nesse sentido, ainda deve esse profissional desempenhar funções educativas. Conforme essa Portaria, em seu Artigo 1º, § VI, cabe ao TST:

[...] promover debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões, treinamentos e utilizar outros recursos de ordem didática e pedagógica com o objetivo de divulgar as normas de segurança e higiene do trabalho, assuntos técnicos, visando evitar acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho (BRASIL, 1989).

E também, conforme o § VIII do Artigo 1º dessa Portaria,

[...]encaminhar aos setores e áreas competentes normas, regulamentos, documentação, dados estatísticos, resultados de análises e avaliações, materiais de apoio técnico, educacional e outros de divulgação para conhecimento e autodesenvolvimento do trabalhador (BRASIL, 1989).

Constata-se, então, que, para o Estado, a política de prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho deve ir além da gestão de ambientes insalubres, perigosos ou penosos, para incluir práticas educativas envolvendo no processo produtivo empregado e empregador, considerados como sujeitos ativos da Segurança do Trabalho. Segundo Mattos e Másculo (2011, p. 15), tal estratégia:

[...] visa à promoção e manutenção, no mais alto grau, do bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações: à prevenção, entre os trabalhadores, de doenças ocupacionais causadas por suas condições de trabalho; à proteção dos trabalhadores em seus labores, dos riscos resultantes de fatores adversos à saúde; à colocação e conservação dos trabalhadores nos ambientes ocupacionais adaptados às suas aptidões fisiológicas e psicológicas; em resumo: à adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu próprio trabalho.

Dados divulgados em 2015, registrados pelo Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho do Ministério da Previdência Social e Ministério do Trabalho e Emprego (AEAT), mostram que o Brasil fechou o ano de 2013 com 717.911 acidentes de trabalho devidamente registrados e ainda conta com 158.830 sem Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT) devidamente encaminhadas aos órgãos competentes (BRASIL, 2015).

Esses dados confirmam, infelizmente, que o Brasil ainda mantém posição entre os primeiros países no ranking mundial de acidentes do trabalho. Em contrapartida,

dados do Ministério da Educação e Cultura (MEC), divulgados pelo Sistema de Seleção Unificada da Educação Profissional e Tecnológica (Sisutec), revelaram que em 2014 e 2015 o curso Técnico em Segurança do Trabalho foi o mais procurado pelos estudantes brasileiros cadastrados nesse sistema. Para um total de 211.897 candidatos inscritos em 2015, por exemplo, 72.238 deles destinam-se para esse curso (BRASIL, 2015).

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), ao definir o que fazem os Técnicos em Segurança do Trabalho, também relaciona suas funções educativas:

Elaboram, participam da elaboração e implementam políticas de saúde e segurança do trabalho (SST); realizam auditoria, acompanhamento e avaliação na área; identificam variáveis de controle de doenças, acidentes qualidade de vida e meio ambiente. Desenvolvem ações educativas na área de saúde e segurança do trabalho; participam de perícias e fiscalizações e integram processos de negociação. Participam da adoção de tecnologias de processos de trabalho; gerenciam documentos de SST; investigam, analisam acidentes e recomendam medidas de prevenção e controle (BRASIL, 2002).

Trata-se de um profissional de campo, ou seja, o desenvolvimento de suas atividades se dá no dia a dia do fluxo da produção das empresas quaisquer que sejam seus ramos e setores de atividade econômica. O TST ocupa papel importante nos processos produtivos por ser elo entre o empregador e o empregado em matéria de gerenciamento de riscos.

Esse profissional busca, nas rotinas do trabalho, identificar melhorias nos ambientes produtivos para que estes sejam mais confortáveis e seguros. Seu trabalho desenvolve-se diuturnamente e comporta outros sujeitos envolvidos, o que faz com que seus resultados não apareçam tão imediatamente.

É importante ressaltar que esse profissional pode responder diretamente de forma civil e/ou criminal, passível de prisão, quando constatada sua negligência ou culpa em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho. É o que estabelece o Artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, e o Artigo 132 do Código Penal Brasileiro.

Mas o que realmente torna significativo e confere sentido ao trabalho desenvolvido pelo TST entre todas as suas obrigações legais é utilizar-se dos saberes do próprio trabalho para a prevenção de acidentes e adoecimentos.

O conhecimento gerado pela experiência de toda a classe trabalhadora e a sua disposição em transformá-la em saberes para a proteção por meio da educação pelo, no e para o trabalho podem inclusive devolver ao trabalhador uma identidade com o seu fazer, um (re)conhecimento da sua importância no processo produtivo.

Então, educar para produzir com segurança significa também apropriar-se de um saber coletivo criado dentro do ambiente de trabalho. O TST utiliza esse saber como ferramenta para o gerenciamento dos riscos à saúde do trabalhador e para promover sua qualidade de vida.

Assim, o TST atua nos locais de trabalho como um elo entre o indivíduo e o coletivo, onde o conhecimento de um trabalhador pode ser compartilhado com tantos outros mediante as ações educativas que o propósito da prevenção proporciona.

Diversas ações educativas podem ser adotadas nos ambientes de trabalho para

a integração do trabalhador à produção da sua segurança e saúde, como as campanhas, as oficinas, os treinamentos.

A operacionalização dessas ações educativas relacionadas à segurança e à saúde do trabalhador é, em grande parte, realizada pelos TSTs, uma vez que essa é uma das suas atribuições conforme a legislação que trata das atribuições desses profissionais.

Além de serem profissionais responsáveis pela análise e pelo gerenciamento de riscos presentes nos ambientes de trabalho, aos TSTs ainda é atribuída a função educativa, de considerável importância e, muitas vezes, não reconhecida formalmente por não a possuírem devidamente formalizada. Conforme Bley (2004, p. 30):

[...] com a finalidade de capacitar o trabalhador para atuar com segurança no trabalho existe a predominância de instrutores (profissionais que coordenam as atividades educativas) que não apresentam formação didático-pedagógica para exercerem a função de “professores”.

As ações educativas desenvolvidas pelos TSTs dentro dos limites das organizações visam orientar, informar, capacitar e formar o trabalhador quanto à aquisição de conhecimentos e ao desenvolvimento de práticas que contribuam para assegurar sua segurança e saúde.

Essas ações educativas pressupõem a articulação e os diálogos entre a segurança do trabalho e a produção e variadas estratégias de envolvimento tanto de empregados quanto de empregadores para o seu desenvolvimento no ambiente laboral.

EDUCAÇÃO NÃO FORMAL NO AMBIENTE LABORAL COM DESTAQUE PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO

A partir do reconhecimento de riscos e da familiarização com os sujeitos trabalhadores na produção, o TST deve ser capaz de planejar, executar e avaliar todas as ações de capacitação destinadas à aprendizagem desse público com relação aos assuntos de saúde e segurança do trabalho.

Em outros casos, cabe ao TST fazer a leitura das necessidades de formação ou capacitação dos trabalhadores e de quais conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas a saúde e segurança eles necessitam se apropriar considerando o contexto da atividade exercida ou sua vida como um todo.

No âmbito da educação não formal de trabalhadores, destacam-se os cursos e as oficinas. Segundo Pesente (2011, p. 8), os primeiros constituem: “[...] o conjunto articulado de ações pedagógicas, de caráter teórico e/ou prático, presenciais ou a distância, planejadas e organizadas de maneira sistemática, com alguma forma de avaliação”. E explica que:

[...] a “oficina” é considerada um tipo diferenciado de curso, caracterizada como um ambiente destinado, basicamente, ao desenvolvimento de aptidões e habilidades, mediante atividades laborativas orientadas por profissionais capacitados e em que são disponibilizados diferentes tipos de equipamentos e materiais para o ensino ou

a aprendizagem nas diversas áreas do desempenho profissional, visando preparar o indivíduo para as atividades que irá executar ou melhorar o desempenho nas que já executa (PESENTE, 2011, p. 8).

As oficinas são desenvolvidas, muitas vezes, quando o sistema de gestão requer empregados atualizados com novos produtos, informações, tecnologias etc., quando, então, espaços são concebidos e profissionais encarregados de fazer essa capacitação para essa nova realidade são definidos.

As oficinas se materializaram por um grupo de alunos que interagem com um professor que utiliza de técnicas de aprendizagem individual e técnicas de aprendizagem em grupo (PESENTE, 2011, p. 19-20).

As empresas e as organizações possuem institucionalizadas outras práticas de caráter educativo, que são desenvolvidas de modo a atender a tais necessidades e que, de certa forma, não entrem em conflito com suas estratégias de controle da produção e elevação da produtividade.

No caso da segurança, o TST desenvolve, gerencia e ministra outras práticas educativas, também chamadas de treinamento por diversas normas regulamentadoras, as quais também definem as responsabilidades das empresas sobre a matéria.

Segundo Vargas e Abbad (2006), treinamentos são eventos educacionais de curta e média duração que objetivam a melhoria do desempenho funcional, por meio da promoção de situações que facilitam a aquisição, a retenção e a transferência da aprendizagem para o trabalho.

Tais eventos podem assumir caráter introdutório ou admissional, quando direcionado ao empregado assim que assume suas funções na empresa, momento em que são abordados todos os procedimentos e as atitudes pertinentes, inclusive as medidas preventivas de acidentes e doenças do trabalho.

Nas ações para fins admissionais ou de integração do trabalhador à empresa, a relação do TST com os empregados é construída com o sentido de se encontrar o propósito do desenvolvimento das pessoas por meio da capacitação para o trabalho.

Os TSTs voltam a estabelecer contato com os trabalhadores quando se faz necessário realizar a atualização de informações e conhecimentos. Também baseadas em legislação, tais ações são voltadas para a renovação dos conhecimentos já adquiridos pelo trabalhador quanto à operação de determinada máquina ou à realização de determinada tarefa.

É importante que as ações do TST de integração do trabalhador à empresa sejam construídas com o sentido da promoção da capacitação e do desenvolvimento das pessoas, pois são formações ligadas diretamente ao modo de executar uma atividade e contemplam um

conjunto de experiências de aprendizagem centradas na posição atual da organização. Trata-se, portanto, de um processo educacional de curto prazo e que envolve todas as ações que visam deliberadamente ampliar a capacidade das pessoas para desempenhar melhor as atividades relacionadas ao cargo que ocupam na empresa (GIL, 2012, p. 122).

Avaliações escritas com o objetivo de averiguar o aprendizado adquirido nas formações

são aplicadas pelos TST logo após o término da carga horária prevista para a realização delas. Cabe aos TST corrigi-las e, com autonomia, adotar, conforme resultado dessas avaliações, medidas de reforço do aprendizado que o trabalhador precisa adquirir.

A aprendizagem de conhecimentos, normas, procedimentos e valores sobre saúde e segurança do trabalhador não é, assim, um processo simples. Tomá-la como resultado de treinamentos traz consigo a ideia de modelagem, adestramento e condicionamento do trabalhador para o desenvolvimento de suas atividades.

De acordo com Aranha (2000, p. 349), o treinamento, “[...] em razão do pragmatismo que o orienta, tende a ser limitado enquanto processo educacional, e muitas vezes é questionado pela maneira imediatista de lidar com o conhecimento, as atitudes e hábitos a serem desenvolvidos [...]. Já para Marçal (2000, p. 45), o termo capacitação “[...] expressa outro entendimento, considera o ensino-aprendizagem como processo educativo de desenvolvimento de potenciais e de formação de diversas habilidades”.

As campanhas, entendidas como conjuntos de esforços, ferramentas, ações e recursos financeiros, tecnológicos e humanos mobilizados em uma determinada época visando tratar de determinado assunto ou alcançar resultados, também requisitam a intervenção educativa do TST. É o caso da Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat), mencionada pela NR 5, dispositivo que regulamenta objetivos, constituição, organização e atribuições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). A Sipat, apesar de ser evento de responsabilidade dessa Comissão, conta com a presença do TST em grande parte das empresas que o possui.

O TST também é convocado a tomar parte ativa nas campanhas de conscientização para a proteção das mãos, prevenção do câncer de mama e de próstata, entre outras que podem ser realizadas no ambiente de trabalho. Essa participação inclui a programação e o planejamento de todas as campanhas que serão desenvolvidas ao longo de um período.

A realização de simulados é outra ação educativa comum nas empresas, apesar de possuir um nível de complexidade maior devido ao fato de que esses exercícios são realizados pelos próprios empregados em situações hipotéticas de emergência, tais como incêndios, explosões, males súbitos, vazamentos de produtos químicos etc.

Os simulados são definidos, em geral, pelo Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), e somente os profissionais dessa área sabem a data e o cenário em que serão desenvolvidos, pois devem, justamente, testar a capacidade dos trabalhadores de agir em situações de perigo.

Ao final desses exercícios de teste, registros são devidamente documentados. Para tanto, são estabelecidos e avaliados critérios relativos a recursos físicos (ambulância, kit de primeiros socorros, sistemas de comunicação etc.) e humanos (capacidade de resposta/atendimento, conhecimento técnico) com vistas a determinar o nível de aprendizado prático do trabalhador.

O Diálogo de Segurança e Saúde (DSS) é uma estratégia de orientação e educação de trabalhadores sobre os riscos presentes em suas rotinas de trabalho. É realizado diária ou semanalmente com tempo estabelecido entre cinco e dez minutos

com o sentido de alertar os trabalhadores. Trata-se de uma pequena reunião ou encontro com foco num agente condutor e num tema, discussão que, na maior parte das empresas, é estabelecida em planejamento mensal. Essa programação, em geral, é realizada pelo TST baseada na realidade produtiva da empresa e leva em consideração os riscos que podem acometer o trabalhador quanto a uma doença ou um acidente do trabalho e suas formas de prevenção. O TST também é encarregado de registrar a participação do trabalhador nessas seções conforme o tema tratado e a data em que ela transcorreu.

A apresentação oral ou palestra destinada a fornecer informações ou ensinar os trabalhadores a respeito de determinados assuntos relacionados à saúde e à segurança do trabalho também precisa ser feita pelos TSTs. Ela pode também ter caráter motivacional e requer, além do domínio dos conteúdos a serem tratados, habilidades específicas relacionadas à oralidade e à comunicação.

Todas essas ações educativas desenvolvidas no ambiente de trabalho demandam recursos didáticos e a construção de significados para cada informação trocada. Para realizá-las, o TST precisa saber usar e combinar diversos recursos: slides, apostilas, revistas, jornais, cartazes, manuais, filmes, vídeos, fotos, ilustrações, murais, jogos, simulações etc.

O TST tem também a possibilidade de utilizar o sistema de tutoria ou apadrinhamento como meio auxiliar do seu trabalho educativo. Trata-se de uma estratégia que conta com os próprios trabalhadores na forma de multiplicadores de conhecimento, como agentes de instrução, educação e de fiscalização de condutas preventivas e de comportamentos seguros atuando com os colegas de trabalho. Para tanto, ele precisa orientar e acompanhar esses tutores no desempenho dessas ações.

Esse trabalho de educar o trabalhador para as questões de saúde e segurança do trabalho se define como de longo prazo, pois não depende somente da intervenção do TST na transmissão de conhecimentos e na sensibilização. Envolve saber identificar e avaliar o que passa na mente do trabalhador com relação aos riscos, quais os sentidos que ele atribui aos conhecimentos sobre tais questões.

A função educativa do TST é complexa, pois se configura como um trabalho de integração do trabalhador na construção de valores, na explicitação de seus desejos, sentimentos, anseios e receios.

Há, hoje, avanços tecnológicos e estudos científicos quanto aos aspectos e aos indicadores de segurança e saúde do trabalho, fundamentais para o desenvolvimento dessas práticas pedagógicas. Contudo, algo imprescindível precisa ser assegurado: o engajamento do próprio trabalhador como o principal agente da transformação a ser realizada, reconhecendo-se nele um conhecedor do processo produtivo. O trabalhador é a fonte de informação e conhecimento mais rica de que dispõe o TST para a realização do seu trabalho educativo. Portanto, essa relação pedagógica estabelecida entre ele e o trabalhador é de fundamental importância.

Mas que formação pedagógica o TST deve ter ou dela dispor para que consiga desenvolver e compartilhar com outros sujeitos da organização esse processo educativo?

O TST, para realizar suas funções educativas, precisa, portanto, lançar mão das tecnologias e das metodologias de ensino, interpretar e compreender o contexto

da sua atuação, refletir sobre as mudanças e as complexidades mundiais, saber lidar com as diversidades culturais, compreender o comportamento humano e, ainda, fazer com que o trabalhador lhe traga seu conhecimento do local de trabalho.

Conhecer como acontece o ensino da prevenção é importante para que as organizações possam desenvolver estratégias que contribuam para aumentar a efetividade das intervenções educacionais que, se forem somadas às mudanças organizacionais e até governamentais, podem favorecer a transformação de um discurso sobre prevenção em uma realidade contribuindo para a construção de padrões comportamentais de alto nível no que diz respeito à segurança e para uma “humanização” das condições de trabalho oferecidas (BLEY, 2004, p. 32).

A qualificação do TST para a realização de tais ações educativas depende, porém, do interesse e da disposição das empresas de promover, de fato, a saúde e a segurança de seus empregados. Ambientes laborais favoráveis ao desenvolvimento de uma cultura segura são fundamentais nesse sentido e facilitam a produção dos conhecimentos e dos saberes pelo TST sobre como efetivá-las.

É importante que as organizações se comprometam com a sensibilização de seus empregados com respeito a tais práticas educativas e ao papel que estes podem desempenhar como conhecedores de seu trabalho e agentes da prevenção e da vigilância permanente.

O sucesso desse trabalho educativo desenvolvido pelo TST depende do entendimento de que seu princípio e base estão na efetividade da saúde e da segurança do trabalhador, pois para ele é voltado.

Tendo por foco o trabalhador, a função educativa do TST requer a prática da interdisciplinaridade ao convocar diversos saberes advindos da vivência deste e da sua relação com o trabalho.

São saberes que, desenvolvidos e aprimorados, possibilitam o ganho da autonomia desse profissional e conferem ao trabalhador a possibilidade de atuar e agir de forma segura dentro e fora do ambiente de trabalho. São saberes que têm história e registros de subjetividade, pois resultam da vivência do próprio processo produtivo, no contexto do qual o trabalhador aprende ao desenvolver sua atividade.

Os esforços e os recursos destinados à formação do trabalhador dependem, porém, da sua abertura à reorganização da sua forma de fazer, da desconstrução de conceitos já enraizados, do acolhimento do novo. O TST, na sua função educativa, se depara com desafios desses processos de cuja superação depende o fortalecimento da aprendizagem, da troca, o conhecimento compartilhado.

Morin (2011, p. 36) fala que

[...] o desenvolvimento de aptidões gerais da mente permite melhor desenvolvimento das competências particulares ou especializadas. Quanto mais poderosa é a inteligência geral, maior é sua faculdade de tratar problemas especiais. A compreensão dos dados particulares também necessita da ativação da inteligência geral, que opera e organiza a mobilização dos conhecimentos de conjunto em cada caso particular.

Essa mobilização de conhecimentos de conjunto, que o TST é convocado a realizar,

é fundamental para a construção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros, para proporcionar ao trabalhador autoestima e autoconfiança, para que se sinta valorizado, digno, cidadão.

CONSIDERAÇÕES À GUIA DO DESENVOLVIMENTO LOCAL

As ações educativas do TST podem, em tese, contribuir para favorecer circunstâncias de trabalho e o modo de ver e de se posicionar dos trabalhadores, de modo a influir em condições objetivas e subjetivas do desenvolvimento dos trabalhadores na sua especificidade de seres humanos. Mas, para tanto, essas ações precisam convergir com a construção pelos trabalhadores dos sentidos pessoais do seu agir fundamentados em motivos de saúde e segurança de suas próprias vidas.

Nesse sentido, a ideia de capacitar e formar pessoas dentro de ambientes de trabalho não se coaduna com a perspectiva instrumentalizadora e produtivista. “A característica ‘educativa’ de uma determinada ação está relacionada a uma intenção de ‘ensinar’ e a um objetivo final de que o público de interesse (ou aluno) ‘aprenda’ alguma coisa, no caso, a prevenir acidentes de trabalho” é o que pensa Bley (2004, p. 28) e é disso que se trata quando se fala em fortalecer os trabalhadores na defesa de sua qualidade de vida.

Essa interação entre tais indivíduos, os TSTs e os trabalhadores dá forma às relações objetivas e subjetivas, onde esses atores sociais também podem tornar-se agentes de uma construção da cidadania e de um desenvolvimento do local a que pertencem.

Trata-se de um agir local, fortalecido e legitimado pela ideia de que, em pequenos grupos, trabalhadores podem, com seu conhecimento e discernimento, modificar situações de trabalho e até promover mudanças fora dele ao repercuti-los no ambiente familiar, na relação com amigos, em instituições diversas da comunidade em que vivem.

Não é mais possível se considerar nem residual nem secundário o conjunto de variáveis endógenas sociais do sistema local porque o desenvolvimento é, em grande medida, o fruto de uma complexa construção social da economia, saída de sociedades locais com estruturas e histórias determinadas. Por isso, já aceita-se hoje em dia um certo consenso que o desenvolvimento local é possível e que se trata de um processo dinâmico e global de colocação em marcha e sinergia dos atores locais para valorizar os recursos humanos e materiais de um território dado e em relação negociada com os centros de decisão do conjunto econômico social e político em que se inserem (GUERRERO, 1996, p. 410).

As ações educativas promovidas pelos TSTs em seus ambientes laborais, que envolvem o trabalhador em conceitos e posicionamentos a favor da vida de cada ser humano em particular na realização de sua atividade laboral, têm a possibilidade de se desdobrar em resultados de favorecimento do desenvolvimento coletivo e da sociedade.

Esse desenvolvimento de baixo para cima e endógeno como resposta a um determinado estado da sociedade é que precisa ser transformado. Isso requer produção de conhecimentos numa perspectiva de integralidade e de integração, de forma a dar expressão às singularidades de cada um e de cada situação.

REFERÊNCIAS

- ANJOS, A. M. dos *et al.* **Introdução à Higiene Ocupacional**. São Paulo: Fundacentro, 2004. 84p.
- ARANHA, A. Treinamento profissional. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (Ed.). **Dicionário da educação profissional**. Belo Horizonte: Nete-UFMG, 2000. p. 349.
- BLEY, Juliana Zilli. **Variáveis que caracterizam o processo de ensinar comportamentos seguros no trabalho**. 2004. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Santa Catarina, 2004. 135p.
- BRASIL. Decreto nº 7.602 de 07 de novembro de 2011. Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - **PNSST**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm>. Acesso em: 01 out. 2015.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/servicos-do-ministerio/servicos-do-trabalho/para-o-trabalhador/classificacao-brasileira-de-ocupacao-cbo>>. Acesso em: 30 set. 2015.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Dataprev**. Disponível em: <<http://api.dataprev.gov.br/doc/dadosDisp.htm>>. Acesso em: 30 set. 2015.
- BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.275, de 21 de setembro de 1989. **Diário Oficial da União**, Seção 1, 22 set. 89. p. 16.966-16.967. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812C12AA70012C13BA879A7EFC/p_19890921_3275.pdf>. Acesso em: 30 set. 2015.
- FIDALGO, F.; MACHADO, L. (Ed.). **Dicionário da educação profissional**. Belo Horizonte: Nete-UFMG, 2000. 414p.
- GUERRERO, M. G. **La red social como elemento clave Del desarrollo local**. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Estudos Rurais, 1996.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2012.
- GRAMSCI, A. Textos selecionados. In: MONASTA, A. **Antonio Gramsci**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco: Editora Massangana, 2010, p. 49-91.
- HOUAISS, A. et al. Segurança do Trabalho [verbetes]. **Enciclopédia Mirador Internacional**. São Paulo: Encyclopaedia Britânica do Brasil, 1976, v. 18, p. 10306.
- LIBÂNEO, J. C. Os significados da educação, modalidades de prática educativa e a organização do sistema educacional. In: _____. **Pedagogia e pedagogos, para quê?** São Paulo, Cortez, 1998. cap 3.
- LUKÁCS, G. La Riproduzione. In: _____. **Per uma Ontologia dell'essere sociale**. Tradução Mimeogr. De Sérgio Lessa. Roma: Riuniti, 1981b. ccxlvii p.
- MARÇAL, Juliane. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (Ed.). **Dicionário da educação profissional**. Belo Horizonte: Nete-UFMG, 2000. p.45.
- MARX, K. **A Ideologia Alemã**. Lisboa/São Paulo: Presença/Martins Fontes, 1976.
- MARX, K. **O capital: crítica da economia política: livro I / Karl Marx**. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.
- MATTOS, U; MÁSCULO, F. (Org.). **Higiene e segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, Coleção Campus Abepro, 2011.
- MORIN, Edgar. **Os sete saberes necessários à educação do futuro**. 2. ed. rev. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: Unesco, 2011.

PASTORE, J. **O custo dos acidentes e doenças do trabalho no Brasil**. Palestra no Tribunal Superior do Trabalho. 20 out. 2011. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_320.htm>. Acesso em: 5 maio 2016.

PESENTE, J. C. (Coord.). **Educação em segurança e saúde no trabalho**: orientações para operacionalização de ações educativas. São Paulo: Fundacentro, 2011. 37p.

REBOUL, O. **O que é educar?** Disponível em: <<http://www.educ.fc.ul.pt/docentes/opombo/hfe/cadernos/ensinar/reboul.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2015.

SAVIANI, DI. Educação socialista, pedagogia histórico-crítica e os desafios da sociedade de classes. In: SAVIANI, D.; LOMBARDI, J. C. (Org.) **Marxismo e Educação**: debates contemporâneos. São Paulo: Autores Associados, 2005. p. 223-274.

SOUZA, C. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul/dez 2006.

VARGAS, M. R. M.; ABBAD, G. Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação - TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. (Org.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

VIEIRA, S. I. **Medicina Básica do Trabalho**. 1. ed. v. II. Curitiba: Gênese, 1994.

VILELA, R. A. G. *et al.* A culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 570-579, 2004.

Data da submissão: 17/05/2016

Data da aprovação: 27/07/2016

