

## **O trabalhador não usa o EPI**

*Adesão de empregado demonstra nível de maturidade em SST das empresas*

Certamente poucos assuntos na área da prevenção de acidentes são mais antigos e geram mais conflitos do que a recusa ao uso do Equipamento de Proteção Individual. E mesmo sendo um problema tão antigo, volta e meia ainda nos deparamos com gente propondo soluções das mais simples, como se fosse possível resolver desta forma algo que diz respeito a uma postura pessoal – uma decisão humana.

A verdade é que o índice de aceitação da proteção individual é, sem dúvida, um forte indicador da maturidade de uma gestão prevencionista – especialmente porque demonstra de alguma forma que existe naquele local um nível mais alto de conscientização quanto às práticas necessárias para a prevenção de lesões e doenças ocupacionais.

Com certeza é muito fácil decorar e mudar o ambiente - mais fácil ainda é produzir belos e bem escritos procedimentos e formulários. No entanto, transformar a visão do trabalhador é um grau de prevenção que poucas empresas entendem e conseguem alcançar. E é exatamente este o verdadeiro objetivo de qualquer gestão equilibrada e séria para o assunto prevenção.

Os problemas com o uso do EPI começam, via de regra, em áreas e decisões muito distantes do chão de fábrica – na verdade, muitas vezes começam no descumprimento da NR-6 quando permite-se que algo que era para ser temporário torne-se definitivo. E não estão só aí! Seguem pela falta de modelos e tipos que se acomodem às pessoas, passam pela falta de opções para que o próprio trabalhador possa escolher o EPI e, ainda, pela falta de um programa sério e completo para a conscientização quanto ao uso do aparato.

Não há como negar que hoje no Brasil ocorre uso de EPI sem muitos critérios - que em alguns locais o EPI nada mais é do que a tentativa de “evitar processos” e que assim equipamentos que deveriam ter um tipo de função de certa forma até nobre acabam sendo assimilados pelos trabalhadores como coisa qualquer.

Isso leva à indicação do EPI “no atacado”, ou seja, sem observar a real necessidade.

Além disso, dentro da relação empresa versus empregados - especialistas versus trabalhadores - segue existindo a idéia do “manda quem pode, obedece quem tem juízo” - sempre muito ruim para situações onde somente a conscientização tem capacidade para transformar as situações e, com certeza, uma forte inibidora para que ocorra uma relação madura entre as partes.

Interessante notar que esta relação “madura” interessa a ambas as partes, já que ao mesmo tempo que a empresa não deseja que seus trabalhadores se lesionem ou adoçam em razão de suas atividades - embora muitas não saibam como fazer isso de forma adequada - também os trabalhadores não desejam que seja o trabalho a causa de problemas em suas vidas - e agem como agem por simplesmente não conseguirem entender por si ou por ação externa o potencial de dano que há na atividade que realizam.

De uma forma geral passamos a cuidar melhor do problema quando:

1) Mudamos nossa forma de vê-lo e compreendê-lo - passando a tratar o assunto a partir de conclusões menos simplistas ou baseadas em credices, chavões e paradigmas da área, e indo na direção de uma análise e de um conseqüente diagnóstico mais realista.

2) Desenhamos um programa para a gestão da proteção individual, tratando assim o tema de forma organizada e sistematizada, garantindo, também, que o assunto siga apoiado por um processo de melhoria contínua. Em tal programa devemos contemplar todas as fases do processo prevendo, inclusive, ações de treinamento para integrantes da área de compras, elaboração de padrões, realização de testes e envolvimento da CIPA na escolha de modelos.

A empresa deve, obrigatoriamente, ter um fluxograma que indique as ações e responsabilidades no caso de recusa justificada e injustificada, que deve ter o envolvimento de todos setores possíveis - especialmente a área médica, seja ela própria (da empresa) ou contratada.

De forma alguma pode ficar de fora a previsão/realização da inspeção de recebimento dos EPIs, que deve ser feita ou pelo responsável pelo almoxarifado ou depósito, ou até mesmo por alguém da CIPA - e vejam aqui uma grande oportunidade de envolvimento dos representantes dos trabalhadores já que não é incomum a entrega de lotes de Equipamentos de Proteção Individual em condições ruins, o que gera a rejeição por parte dos usuários.

#### SATISFAÇÃO

Da mesma forma é essencial que seja inserida também uma “pesquisa de satisfação do cliente”, ou seja: mesmo que por amostragem, periodicamente consultar os trabalhadores quanto a possíveis problemas em relação ao uso e qualidade dos Equipamentos de Proteção Individual. Isso, além de conduzir a um modelo participativo adequado, com certeza contribui na inibição de fornecimentos inadequados tanto de origem externa como também para uma melhor gestão interna como, por exemplo, pela observação por parte dos responsáveis internos da necessidade de trocas e higienização.

Outro ponto importante é inserir neste programa a questão da sinalização para o uso. Lembre-se que a questão do EPI é um problema dentro da nossa gestão e que devemos atuar de forma “atrativa”, de maneira que coopere na direção dos resultados necessários. Poderíamos passar horas tratando desta temática que, além de importante, é por demais interessante já que é uma grande lacuna mesmo nas melhores gestões prevencionistas.

No entanto, a idéia é apenas chamar a atenção para a possibilidade de cuidarmos melhor do assunto. A proposta é que daí em diante cada um com sua experiência trate a questão na medida exata de sua realidade.

**Fonte:** *Revista Proteção – Coluna DIA-A-DIA / página 64 / Março de 2007*

**Autor:** *Cosmo Palásio de Moraes Jr. - Técnico de Segurança do Trabalho e coordenador do e-group <http://br.groups.yahoo.com/group/sesmt>*