

IMPORTÂNCIA DA IMPLEMENTAÇÃO DO PCMAT EM CANTEIROS DE OBRA

Nájila Cardoso da Silva¹

Vagner Haubricht Pinheiro²

Resumo

O objetivo geral desta pesquisa se volta a identificar a importância do PCMAT nos canteiros de obras analisando obras literárias de autores diversos e discutindo suas opiniões. Dentro desta perspectiva, levanta-se a seguinte questão: qual a importância do PCMAT nos canteiros de obras? Esta pesquisa tem natureza bibliográfica, realizada por meio da revisão de literatura em bases de dados, identificando trabalhos publicados entre o período de 2010 a 2020, ou seja, nos últimos dez anos. Os resultados da pesquisa apontaram que a NR 18 é quem regulamenta o PCMAT juntamente com a NR 9, configurando-se este um programa fundamental e obrigatório para obras com mais de 20 funcionários operando no canteiro de obras. Através do PCMAT há melhorias nas condições de trabalho, prevenção de acidentes, controle dos riscos, organização e limpeza, proporcionando assim um grande nível de segurança para toda a obra. Concluiu-se que sem o PCMAT, obras contendo mais de 20 funcionários trabalhando no canteiro ficam em risco de acidentes de trabalho, causando desde danos físicos a morte de colaboradores. Sendo assim, o programa tende a diminuir os riscos promovendo prevenção de tais acidentes de trabalho nos canteiros de obras da engenharia civil.

Palavras – Chave: Nr18, Construção civil. Qualidade de vida no trabalho.

Abstract

The general objective of this research is to identify the importance of PCMAT in construction sites by analyzing literary works by different authors and discussing their opinions. Within this perspective, the following question arises: what is the importance of PCMAT in construction sites? This research has a bibliographic nature, carried out through literature review in databases, identifying works published between the period 2010 to 2020, that is, in the last ten years. The survey results showed that NR 18 is the one who regulates the PCMAT together with NR 9, making this a fundamental and mandatory program for works with more than 20 employees operating on the construction site. Through PCMAT there are improvements in working conditions, accident prevention, risk control, organization and cleanliness, thus providing a great level of safety for the entire work. It was concluded that without the PCMAT, works containing more than 20 employees working at the job site are at risk of accidents at work, causing physical damage to the death of employees. Therefore, the program tends to reduce risks by promoting the prevention of such accidents at work in civil engineering construction sites.

Keywords: Construction. Quality of life at work.

1. Acadêmico de Engenharia Civil-Associação Educacional do Vale do São Lourenço Faculdade Eduvale Jaciara-MT. E-mail: najila_rizziery@hotmail.com

2. Docente no curso de Engenharia Civil da Faculdade Eduvale, Mestrando em Gestão e Tecnologia Ambiental (UFR), Especialista em Engenharia da Qualidade (UFMT), Engenheiro de Segurança do Trabalho (UNIC), Engenheiro Civil (UNIC), Tecnólogo em Gestão Ambiental (UMESP).

INTRODUÇÃO

Devido aos diversos acidentes que ocorrem dentro da indústria da construção civil surgiu a necessidade da implantação de programas de prevenção, o PCMAT (Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção) exigido pela NR 18.

A NR 18 institui diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na Indústria da Construção.

Consideram-se atividades da Indústria da Construção as constantes do Quadro I, Código da Atividade Específica, da NR 4 - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e as atividades e serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral, de qualquer número de pavimentos ou tipo de construção, inclusive manutenção de obras de urbanização e paisagismo.

É vedado o ingresso ou a permanência de trabalhadores no canteiro de obras, sem que estejam assegurados pelas medidas previstas nesta NR e compatíveis com a fase da obra. A observância do estabelecido nesta NR não desobriga os empregadores do cumprimento das disposições relativas às condições e meio ambiente de trabalho, determinadas na legislação federal, estadual e/ou municipal, e em outras estabelecidas em negociações coletivas de trabalho.

É obrigatória a comunicação à Delegacia Regional do Trabalho, antes do início das atividades, das seguintes informações :a) endereço correto da obra; b) endereço correto e qualificação (CEI,CGC ou CPF) do contratante, empregador ou condomínio; c) tipo de obra; d) datas previstas do início e conclusão da obra; e) número máximo previsto de trabalhadores na obra.

São obrigatórios a elaboração e o cumprimento do PCMAT nos estabelecimentos com 20 (vinte) trabalhadores ou mais, contemplando os aspectos desta NR e outros dispositivos complementares de segurança. O PCMAT deve contemplar as exigências contidas na NR 9 - Programa de Prevenção e Riscos Ambientais. O PCMAT deve ser mantido no estabelecimento à disposição do órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. (Alterado pela Portaria SIT n.º 296/2011). Na eventualidade de um ou mais canteiros de trabalho com menos de setenta empregados, a NR-18 prevê a constituição de CIPA centralizada e, caso haja subcontratação, a empresa subcontratada também deve fornecer integrante para a CIPA da contratante ou, conforme o caso, constituir sua própria.

Documentos que integram o PCMAT: (Alterado pela Portaria SIT n.º 296/2011). a) memorial sobre condições e meio ambiente de trabalho nas atividades e operações, levando-se em consideração riscos de acidentes e de doenças do trabalho e suas respectivas medidas preventivas; b) projeto de execução das proteções coletivas em conformidade com as etapas de execução da obra; c) especificação técnica das proteções coletivas e individuais a serem utilizadas; d) Cronograma de implantação das medidas preventivas definidas no PCMAT em conformidade com as etapas de execução da obra. (Alterado pela Portaria SIT n.º 296/2011); e) Layout inicial e atualizado do canteiro de obras e/ou frente de trabalho, contemplando, inclusive, previsão de dimensionamento das áreas de vivência; e) layout inicial do canteiro de obras, contemplando, inclusive, previsão de dimensionamento das áreas de vivência; f) programa educativo contemplando a temática de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, com sua carga horária.

Canteiros com alojamento exigem, além das estruturas que compõem todos os canteiros, dormitórios, lavanderia e área de lazer.

A segurança do trabalho na construção Civil é uma das maiores preocupações de todos aqueles que trabalham diariamente em canteiro de obra. O Brasil se encontra no quarto lugar no ranking mundial de acidente do trabalho (MORAES, 2017). sendo o setor de construção civil a segunda maior responsável pela quantidade de acidente. Diante desse contexto, nota-se uma extrema importância uma pesquisa nesta área visando buscar melhorias na implantação do PCMAT. Dentro desta perspectiva, levanta-se a seguinte questão: qual a importância do PCMAT nos canteiros de obras?

O objetivo geral desta pesquisa se volta a identificar a importância do PCMAT nos canteiros de obras analisando obras literárias de autores diversos e discutindo suas opiniões. Para tanto, os objetivos específicos se voltaram a apresentar uma literatura que aborda sobre a qualidade de vida no trabalho, enfatizar sobre a segurança no trabalho na construção civil e por fim, conceituar o PCMAT.

MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa tem natureza bibliográfica, realizada por meio da revisão de literatura em bases de dados, identificando trabalhos publicados entre o período de 2010 a 2020, ou seja, nos últimos dez anos. A coleta do material para a pesquisa foi realizada no período de 2020 entre os meses de janeiro a agosto. Lima e Míoto (2007) afirmam que a pesquisa

bibliográfica implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório.

As palavras utilizadas como base para a pesquisa bibliográfica foram: NR18, construção civil e qualidade de vida no trabalho. O critério de inclusão foram os artigos que abordavam a importância e o conceito do PCMAT, bem como da qualidade de vida no trabalho. O critério de exclusão foram artigos publicados sites. As bases de dados pesquisadas foram: Lilacs e Scielo, onde os artigos encontrados foram selecionados de acordo com seu critério de inclusão e exclusão mencionados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

1.1 Qualidade de vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho é considerada bem subjetiva, pois ela muda de uma pessoa para outra, considerando que cada um tem seus valores, criação, crença. Porém, existem alguns aspectos que podem ajudar a definir a qualidade de vida no trabalho, como por exemplo, a saúde física, saúde mental, crenças, ambiente e relacionamento (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A qualidade de vida no trabalho e a saúde são importantes ativos que atuam nas dimensões físicas, intelectuais, profissionais, emocionais e sociais. Existem dois aspectos importantes em que a qualidade de vida está focada o bem-estar dos funcionários e a eficácia da organização. É importante criar um ambiente de integração destes com seus superiores e com seus colegas de trabalho, visando sempre à compreensão das necessidades de todos.

Moretti (2012, p. 2) destaca que: “O mundo vive hoje um momento de transição fantástico que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional. Tal desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade”.

Conforme Rodriguez (2002, p. 75), “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”. A Qualidade de Vida no Trabalho começou a surgir os anos 50, a partir dos estudos de Eric Trist, que junto com seus colaboradores começaram a elaborar estudos para compreender a relação entre funcionário, trabalho e organização. Conseguiram observar que a realização do funcionário no trabalho é um dos aspectos fundamentais.

Considera-se como qualidade de vida no trabalho um ambiente legal e também um bom relacionamento com os demais colegas. Para que a qualidade de trabalho seja promovida são importantes que se saibam quais são suas funções e responsabilidades dentro do ambiente de trabalho, não se privando de situações como sexualidade, alimentação, afetividade, atividade física, sono, lazer, trabalho e civilidade. Ribeiro e Santana (2015, p. 79) conceitua qualidade de vida no trabalho como: “Qualidade de Vida no Trabalho envolve todos os aspectos físicos e ambientais, assim como os aspectos psicológicos presentes no local de trabalho”.

As pessoas não trabalham somente por dinheiro, mas sim por realização profissional. Sendo assim, existem várias situações que a empresa pode realizar que promovam a qualidade de vida no trabalho, como por exemplo, EPI (Equipamento de Proteção Individual), dentre outros fatores que devem ser reconhecidos pelos administradores da empresa (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A importância dos colaboradores para o desenvolvimento da organização é vista quando desenvolvemos a Qualidade de Vida no Trabalho nas empresas, pois motivando o funcionário, teremos o alcance da qualidade do serviço, com a mudança da visão do colaborador e seu novo comportamento. O funcionário mais satisfeito executa seu trabalho com qualidade trazendo uma imagem positiva para a empresa perante o mercado.

Um dos maiores problemas que influenciam a falta de qualidade de vida no trabalho é quando o empregador não compreende que a vida pessoal e o trabalho não são separados. Quando o trabalho promove influência de forma negativa na vida pessoal e quando acontece ao contrário, afirma-se que não existe um método de separar a vida pessoal da vida profissional e por isso é preciso que seja propiciado o equilíbrio da vida pessoal com a vida profissional (MORETTI, 2012).

A qualidade de vida no trabalho começa quando o chefe ou gestor de qualquer área passa a olhar para a empresa e para os funcionários da mesma forma, buscando inovar, melhorar e criar novos projetos para que juntos alcancem o objetivo. É importante que esses líderes se preocupem tanto com o ambiente físico quanto com o psicológico dentro da organização, evitando que ocorra qualquer insatisfação.

A qualidade de vida no trabalho não consiste no aspecto físico do trabalho, como iluminação adequada, sofás confortáveis, entre outros itens físicos, porém, o que deve mesmo ser promovido é o relacionamento estabelecido principalmente, pois este elemento interfere diretamente na qualidade de vida no trabalho (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A QVT deve proporcionar satisfação ao colaborador é uma das formas que auxiliam o crescimento organizacional e profissional, a motivação é essencial, a empresa deve beneficiar os funcionários através de: remuneração adequada, oportunidade de crescimento no trabalho, segurança, saúde, tratar os funcionários da mesma forma, sem discriminar sexo, idade e classe social, treinamentos, cursos etc.

A expressão qualidade de vida começou a surgir há mais de 30 anos, atualmente percebe-se que os empregados estão trabalhando cada vez mais. Sendo assim, o cansaço físico e mental começou a tomar conta dos trabalhadores fazendo com que estes desenvolvessem o estresse, principal responsável pela falta de qualidade de vida no trabalho (MORETTI, 2012).

Carvalho *et. al.* (2013, p. 23) atribui este aspecto ao aumento da competitividade entre as empresas, abordando que: “O aumento da competitividade entre as empresas, ocasionado por inúmeros fatos ocorridos nos últimos anos no cenário mundial, dentre eles a própria globalização, tem obrigado as empresas a buscar formas para se tornarem mais competitivas”.

A qualidade de vida no trabalho está sempre ligada as questões de saúde, lazer e nutrição, ainda estão nessa competência as habilidades pertinentes a responsabilidade social a relações do trabalho.

Dentro destas perspectivas destaca-se que um bom ambiente de trabalho faz a diferença em cada dia dando ao trabalhador a condição de exercer suas funções de forma agradável. O salário também influencia dando tranquilidade financeira para o trabalhador, porém o equilíbrio físico e emocional é que promove a qualidade de vida no trabalho (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

A maioria dos trabalhadores sofrem com a insatisfação no trabalho, independente do seu cargo na empresa. Esse fato prejudica não só a vida do individuo como se torna prejudicial para a organização. Para evitar esse risco os lideres e gestores buscam melhorias para reduzir a insatisfação de todos da empresa.

Ambiente competitivo de muitas demandas, pressões e responsabilidades impactam na saúde física e psíquica dos trabalhadores e nos resultados alcançados, quando o empreendedor pensa como na época da revolução industrial e não respeita as pessoas acima das pressões sobre a lucratividade e acredita que qualidade de vida no trabalho é despesa será absorvido pela concorrência (CAVASSANI *et. al.*, 2006).

A qualidade de vida no trabalho é resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além

de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

A qualidade de vida no trabalho deixou de ser apenas uma preocupação com a saúde e segurança do trabalhador e se tornou uma estratégia empresarial indo além de programas de saúde ocupacional ou prevenção de riscos ambientais garantindo uma maior eficácia e produtividade para a empresa que trabalha em harmonia com o atendimento das necessidades básicas do trabalhador (MORETTI, 2012).

A QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os funcionários se encontram intrinsecamente envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações

Os desafios para que isso possa acontecer compõe uma realidade altamente competitiva e a necessidade de redução de custos. A qualidade de vida no trabalho virou estratégia empresarial por uma série de motivos, primeiro as empresas começaram a competir de uma forma diferente dentro do mercado, empresas que antes competiam com base apenas na produtividade passaram a prestar a atenção na qualidade, porém, não tem como melhorar a qualidade apenas de cima para baixo, pois é preciso que as pessoas que trabalham nas organizações se preocupem com a identificação e esta melhora de qualidade (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Nenhuma organização sobrevive ao mercado sem o avanço da produtividade e a competitividade, para obter resultados satisfatórios devem relacionar a satisfação do colaborador na execução de seus serviços.

A empresa precisa ter empregados qualificados e para que estes fiquem dentro da empresa estes não estão apenas querendo sobreviver, mas sim estão em busca de uma série de outras coisas que os retém dentro das organizações. Estas empresas começaram a ver que em um cenário minimamente estável economicamente o empregado que se sente mal dentro da organização ele pode se dar ao luxo de ir procurar outra empresa e o que ele aprendeu dentro da empresa ele carrega com ele obrigando a empresa a treinar outra pessoa para ocupar a sua posição (MORETTI, 2012).

A importância de cuidar dessa experiência é ser estimulante e fonte de satisfação pelo fato de a pessoa passar boa parte de seu tempo e, conseqüentemente, de sua vida dentro das organizações desempenhando suas atividades profissionais.

O ambiente organizacional deve ser levado em consideração, em um ambiente que se trabalha sob pressão as pessoas desenvolvem doenças, as empresas estão tão preocupadas com

a questão do seu quadro funcional que algumas empresas estão preocupando-se em ser uma empresa boa para se trabalhar (CAVASSANI *et. al*, 2006).

O QVT promove o bem-estar, a saúde e muitos outros benefícios fundamentais na vida diária de homens e mulheres no trabalho.

Isso acontece devido ao fato de que as organizações precisam atrair mão de obra não somente qualificada, mas interessada e este é um dos principais ganhos que a organização vai ter colaboradores que trabalham e desejam permanecer dentro da organização de forma geral (MORETTI, 2012).

Por isso, é fundamental que a empresa busque gerenciar bem as pessoas e, por meio do diagnóstico organizacional, encontrar situações que possam afetar negativamente a satisfação dos funcionários. Frequentemente, não são as falhas graves que geram insatisfação. Porém, poucos descuidos que se acumulam com o tempo e colocam em risco a qualidade de vida no trabalho.

Existem ações a serem realizadas de forma simples e sem muito investimento como, por exemplo, o Incentivo ao desenvolvimento pessoal do funcionário fora da empresa, educação das potencialidades do indivíduo, cursos e treinamentos contínuos, aumento da responsabilidade e autonomia no nível do cargo, reconhecimento e valorização da chefia, demonstrar a relevância do trabalho executado pelo funcionário, incentivar a participação do trabalhador nas decisões e estratégias adotadas pela equipe ou setor, oferecer oportunidade de crescimento dentro da empresa, aproveitar as competências e habilidades do funcionário em outras áreas ou tarefas e oferecer ajuda e apoio emocional aos funcionários (AQUINO; FERNANDES, 2013).

Atingir um elevado nível de Qualidade de Vida no Trabalho faz parte da ação conjunta entre gestores, empresários e a equipa de Gestão de Pessoas. Investir em ferramentas e maquinários, incentivando a cordialidade e a gentileza entre os colaboradores, para criar uma cultura organizacional amigável e agradável, são apenas algumas das muitas iniciativas que a organização pode realizar para que todos tenham qualidade de vida no trabalho.

As pessoas não são máquinas e precisam ser valorizadas, reconhecidas e identificadas como pessoas, mais do que nunca o comprometimento do funcionário com as propostas da empresa e o seu desempenho farão com que os seus resultados sejam alcançados com sucesso (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Ao contrário do que muitos acreditam a satisfação de um profissional no ambiente de trabalho não o preocupa apenas. Essa é, de fato, uma questão que a direção da organização deve ver e dar a devida atenção, afinal a satisfação dos funcionários está diretamente

relacionada aos bons resultados que a empresa vem alcançando. obter ou desejar tê-los em um futuro próximo.

Dentro da perspectiva de que a felicidade é a nova produtividade é essencial que o trabalho seja adequado a qualidade de vida. O assunto sobre a qualidade de vida no trabalho nas empresas é sério e merece toda a atenção necessária. O conceito de qualidade de vida no trabalho é simples, qualidade de vida no trabalho é uma forma de se pensar a respeito das pessoas, trabalho e organização, de modo geral e abrangente (AQUINO; FERNANDES, 2013).

De forma concisa e objetiva, a Qualidade de Vida no Trabalho, ou QVT, como também é conhecida, é o grau de satisfação que um funcionário tem com as funções desempenhadas e com o local onde trabalha.

Muitas pessoas trabalham 8 horas por dia com baixa produtividade, enquanto outras pessoas são capazes de gerar resultados de uma semana inteira em apenas 4 horas. Essa diferença de produtividade na maioria das vezes está relacionada ao ambiente de trabalho e motivação para exercer as tarefas que fazem parte do dia a dia. As corporações começaram a ver o desempenho melhorar e as faltas e licenças médicas diminuírem não passou a investir mais em programas de qualidade de vida no trabalho. A verdade é que na sociedade atual o trabalho é visto não só como um ganha-pão, mas sim como uma fonte de realização, os funcionários mais motivados são os que enxergam a oportunidade de crescimento e encontram meios de conciliar a sua vida profissional e pessoal (MORETTI, 2012).

Um dos benefícios da qualidade de vida no trabalho é facilitar e atender às necessidades dos colaboradores no desempenho de suas atividades, por meio de ações que promovam o desenvolvimento pessoal e profissional. Portanto, deve estar presente em todas as instituições. Por fim, excelentes resultados podem ser alcançados, uma vez que colaboradores satisfeitos com o ambiente de trabalho tendem a desempenhar funções com maior comprometimento e entusiasmo.

1.2 Segurança no trabalho dentro da construção civil

Os acidentes de trabalho causaram um prejuízo de 10 milhões de reais por ano para o Brasil, onde foi gasto com auxílio doença, pensão por morte, auxílio acidente e aposentadoria por invalidez. Deve-se reconhecer dentro do regime da obra o layout do canteiro, a quantidade de funcionários, as funções de cada um deles e os insumos necessários para as atividades, como por exemplo o material, ferramentas, equipamentos e também reconhecer em torno da

obra o que irá interferir que possa se antecipar em torno de riscos no canteiro (MORAES, 2017).

As normas que regem a segurança do trabalho na construção civil são várias, porém, resume-se muito bem este assunto através da portaria 3.214 de 1978 localizada no capítulo V da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) onde tem no âmbito da construção civil a NR 18 que trata diretamente sobre os riscos de segurança da construção civil.

Na área de segurança de trabalho é comum ouvir diversas siglas, dentre elas pode-se destacar três, o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCMCO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) E PCMAT (Programa de Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Industria da Construção Civil).

O PPRA trata-se de um documento macro que dita medidas e controles que possam identificar os riscos reconhecendo-os e tratando-os ao ponto de minimizá-lo, colocando também estes riscos ao índice zero. Outro ponto dentro do cronograma do PPRA são as avaliações quantitativas, uma vez que o risco é reconhecido deve também ser avaliado quantitativamente, medindo o quanto que tem no ambiente de trabalho do colaborador e no seu organismo, com isso, mantem-se uma medida d controle efetiva.

O PCMCO é um programa que faz todo monitoramento da parte dos exames que são realizados no ato da admissão em exames periódicos, retorno de trabalho em caso de acidente, da troca de função e demissional. Este programa está ligado ao PPRA na fase de identificação e reconhecimento dos riscos dentro do programa.

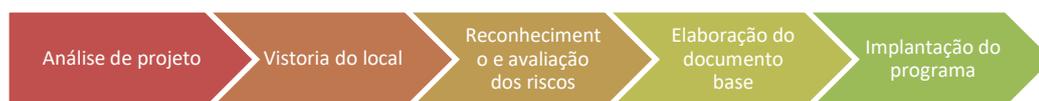


Figura 1 - Estrutura de um PCMAT

O PCMAT é um programa que praticamente tem as mesmas ações que o PPRA, porém, vai de encontro às necessidades específicas apresentadas as condições de trabalho. É um programa dinâmico que deve acompanhar todas as etapas das atividades e suas

interferências que podem existir de modo a enxergar qualquer risco não previsível das atividades. É considerado específico da construção civil conforme a NR 18 que visa resguardar mais uma vez a integridade do trabalhador para atividades específicas e variadas dentro da construção civil.

1.3 Importância do PCMAT em canteiros de obra

Todos os riscos de um canteiro estão previstos em um programa PCMAT e as medidas de proteção também, porém, somente pode ser elaborado e executado por profissional legalmente habilitado na área de segurança do trabalho e deve ser implantado junto com o engenheiro da obra, pois é ele quem saberá informações sobre construção e prazos (CARMO, 2017).

Segundo Gizoni e Marco (2016) uma vez que a obra tem mais de 20 funcionários trabalhando o programa é obrigatório e está previsto no item 18.3 da norma regulamentadora 18 e deve atender também a NR 9 que fala de prevenção e riscos ambientais provocados por agentes físicos, químicos e biológicos, além de acidentes e fatores ergômetros.

Cuidar da segurança é obrigação de todo mundo, porém, deve ser feito de acordo com a Lei, no memorial, encontra-se as condições, o ambiente de trabalho, a descrição dos possíveis riscos de acidentes e doenças e as medidas preventivas delas (MORAES, 2017).

O projeto de proteção coletiva e as especificações técnicas das proteções individuais também são incluídas. Na planta da obra estão todos os detalhes do canteiro, informações sobre o local das guias e elevadores, as áreas de armação, carpintaria, betoneira, almoxarifado e a área de convivência dimensionada para a quantidade de trabalhadores (CORTÊS; SILVA, 2011).

O PCMAT deve contar com um plano educativo de prevenção de acidentes e doenças do trabalho e deve também ter programado um treinamento admissional e periódico. O admissional deve ter carga horária mínima de 6 horas, já o periódico deve ser ministrado sempre que necessário e ao início de cada fase da obra. Para lembrar das datas e medidas basta seguir o cronograma de implantação, desta forma, quem se organiza também se protege (AZAMBUJA et. al, 2011).

Segundo Ribeiro e Santana (2015) a qualidade de vida no trabalho abrange dois aspectos a do empregado que reivindica satisfação e qualidade e a da organização que se beneficia com a melhoria do desempenho causado pela qualidade de vida no trabalho. É evidente quando não há a qualidade de vida no trabalho alguns aspectos são observados, como

por exemplo a desmotivação, doenças ocupacionais, alta rotatividade, perda de tempo e dinheiro e baixo rendimento.

Carmo (2017) destaca que a NR 18 estabelece diretrizes de ordem administrativa, planejamento e organização que objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção.

Espinoza (2011) ressalta sobre o sub item 18.3.2 da NR 18, onde afirma que o PCMAT deverá ser elaborado por um profissional legalmente habilitado na área de segurança do trabalho. No entanto Nakamura (2019) aponta que se limita de uma explícita e detalhada explicação do profissional responsável por esta elaboração e assinatura do programa proporcionando assim a inúmeras e equivocadas interpretações pelos estudantes e profissionais da área de segurança e medicina do trabalho assim também pelos profissionais de direito.

Em virtude disso, o Ministério do Trabalho e Emprego, segundo Azambuja et al (2011) publicou a nota técnica em que estabelece aos engenheiros de segurança do trabalho devidamente habilitado no CONFEA/CREA a competência pela elaboração e assinatura do PCMAT.

Várias alterações tem sido realizadas nas Normas Regulamentadoras brasileiras desde o início do ano de 2019. Dentro deste contexto, no objetivo de simplificar e deixar mais moderna a legislação trabalhista através de elementos tecnológicos e de gestão à área de Segurança e Saúde do Trabalho, aprovou-se a Portaria 6.730 e 6735, onde se alterou a redação de tais Normas.

Com isso, é importante ressaltar que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), denominado inicialmente como Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), substituirá o PCMAT, são diretrizes e requisitos para que as empresas façam a identificação dos perigos e riscos, avaliação, análise e controle dos riscos.

CONCLUSÕES

O PCMAT previne os riscos dentro de um canteiro e reconhece em detalhes as medidas de proteção. Por isso deve ser elaborado por um profissional legalmente habilitado e é obrigatório quando a obra contar com mais de 20 trabalhadores. O programa segue algumas

etapas, a começar pelo memorial, o projeto de proteção coletiva e as especificações dos EPI'S, nesta etapa também entram a planta da obra, o programa de treinamento e o cronograma para a implantação de medidas de controle.

Contudo, os resultados da pesquisa apontaram que a NR 18 é quem regulamenta o PCMAT juntamente com a NR 9, configurando-se este um programa fundamental e obrigatório para obras com mais de 20 funcionários operando no canteiro de obras. Através do PCMAT há melhorias nas condições de trabalho, prevenção de acidentes, controle dos riscos, organização e limpeza, proporcionando assim um grande nível de segurança para toda a obra.

Sem o PCMAT, obras contendo mais de 20 funcionários trabalhando no canteiro ficam em risco de acidentes de trabalho, causando desde danos físicos a morte de colaboradores. Sendo assim, o programa tende a diminuir os riscos promovendo prevenção de tais acidentes de trabalho nos canteiros de obras da engenharia civil.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Andrezza de Souza; FERNANDES, Angela Cristina Puzzi. **Qualidade de vida no trabalho**. J Health Sci Inst. 2013;31(1):53-8.

AZAMBUJA, M. A. et. al. **Programa de condições e meio ambiente de trabalho (pcmat) em canteiro de obras: da teoria à prática**. COBENGE 2011.

CARMO, C. L. V. **A importância do cumprimento do pcat em uma obra civil**. Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho do Departamento de Construção Civil da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2017.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. **Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações**. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006.

CORTES, A; SILVA, L. **A importância da conscientização dos trabalhadores da construção civil**. 2011. Trabalho de conclusão de curso para obtenção do grau de bacharel em Engenharia Civil, apresentado à Faculdade de Engenharia da Universidade Vale do Rio Doce.

GIZONI, M; MARCOS, G. **A importância da segurança no trabalho na construção civil: um estudo no município de Jaboticabal – SP** Semana da academia. 2016.

JACUNDI, L; FERREIRA, A. **A Importância da Aplicação de um Check-list para Elaboração e Controle do PCMAT sob a Óptica da NR 18**. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós Graduação, Universidade de Vassouras, Vassouras, RJ, Brasil. 2019.

LIMA, T. C. S; MIOTO, R. C. T. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Rev. Katál. Florianópolis**, v. 10 n. esp. p. 37-45 2007.

MORAES, L. D. 2017. **Análise da aplicabilidade das normas regulamentadoras em obras de pequeno porte da construção civil.** Monografia do Curso de Pós-Graduação Latu Sensu em Engenharia e Segurança do Trabalho, Departamento de Ciências Exatas e Engenharias, da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUÍ. 2017.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x autorealização humana.** Instituto Catarinense de Pós-Graduação – ICPG Gestão Estratégica de Recursos Humanos. 2012.

NAKAMURA, J. PCMA: o que é e como se relaciona com a NR 18. **Rev. Buildin.** 2019.

RIBEIRO, Larissa Alves; SANTANA, Lídia Chagas. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional.** Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu. Jun. 2015, Vol 02, nº 02, p. 75-96.

RIBEIRO, M. A. A. **A importância da Segurança e Saúde do Trabalho na Construção Civil.** Jornal do SINTESP. Ano 2017.

SANTOS, W. J. et. al. Análise da aplicação do PCMAT em uma obra de construção civil. **Rev. Sodebras,** Vol. 11. 2016.