

CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO: UMA PESQUISA COM TRABALHADORES DA BAIXA MOGIANA

AWARENESS ABOUT SAFETY AND HEALTH AT WORK: A SURVEY WITH WORKERS IN BAIXA MOGIANA

Bruno Pescarole RODRIGUES¹; Yasmin Silva ROSA¹; Anderson MARTELLI²; Lucas Rissetti DELBIM³

1. Centro Guaçuano de Educação Profissional “Gov. Mário Covas” – CEGEP; Técnicos em Segurança do Trabalho.
2. Mestre Ciências Biomédicas pelo Centro Universitário Hermínio Ometto – FHO; Biólogo e Diretor da Secretaria de Meio Ambiente de Itapira-SP.
3. Mestre em Qualidade de Vida no Trabalho e Sustentabilidade de Operações; Docente do Centro Guaçuano de Educação Profissional “Gov. Mário Covas” – CEGEP e da UNIMOGI - Município de Mogi Guaçu – SP; Consultor em Ergonomia. E-mail lucasdelbim@hotmail.com

RESUMO

Este trabalho aborda o tema da conscientização dentro da segurança e saúde do trabalho, apresenta informações extraídas de publicações científicas e traz de forma prática a aplicação de tais metodologias dentro de uma empresa do seguimento metalúrgico. Para o desenvolvimento deste trabalho foram utilizados questionários para obter resultados reais dentro da empresa. A partir desses resultados, foi possível abordar métodos de conscientização eficientes, incluindo o treinamento como o mais eficiente, e propor uma forma prática de conscientização, que consiste em um trabalho executado pelos autores deste trabalho em parceria com uma empresa metalúrgica e seus 21 funcionários. Podemos ver, assim, que, com a aplicação de diálogos de segurança, é possível mudar aos poucos a cultura de segurança e saúde do trabalho de cada colaborador atuante nessa empresa. Dentro deste contexto o papel do Técnico de Segurança do Trabalho é promover treinamentos, desenvolver projetos de conscientização, garantir informações para todos, para estarem preparados para lidar com desafios, reduzir riscos de acidente e promover um ambiente de trabalho seguro e agradável.

Palavras-chave: Conscientização; treinamento; segurança ocupacional; saúde ocupacional.

ABSTRACT

This work addresses the issue of awareness within occupational health and safety, presents information extracted from scientific publications and brings in a practical way the application of such methodologies within a metallurgical company. To develop this work, questionnaires were used to obtain real results within companies. From these results, it was possible to address efficient awareness methods, including training as the most efficient, and to propose a practical form of awareness, which consists of work carried out by the authors of this work in partnership with a metallurgical company and its 21 employees. We can see, therefore, that, with the application of safety dialogues, it is possible to gradually change the work health and safety culture of each employee working in this company. Within this context, the role of the Occupational Safety Technician is to promote training, develop awareness projects, guarantee information for everyone, to be prepared to deal with challenges, reduce accident risks and promote a safe and pleasant work environment.

Key words: Awareness; training; occupational safety; occupational health.

Recebimento dos originais: 17/04/2024.

Aceitação para publicação: 27/06/2024.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Freire (1979), conscientização consiste na ação ou ideia de transmitir informações sobre um assunto, abordando cuidados e consequências, em um processo no qual os receptores dessa informação podem absorver esse novo conhecimento para se ajustar a uma nova realidade, utilizando mais sua maturidade e inteligência para seu próprio bem e para o do próximo.

Segundo Chiavenato (2004), higiene do trabalho é o conjunto de normas e procedimentos que, tem o intuito de proteger a integridade física e saúde do trabalhador. Com isso, ela está diretamente ligada ao diagnóstico e à prevenção de doenças ocupacionais. Levando isso em consideração, ocorre o estudo de duas variáveis: o homem e seu ambiente de trabalho.

A história da segurança do trabalho tem início em torno do ano 400 a.C., quando Hipócrates (Filósofo e Médico), conhecido como “Pai da Medicina”, já estudava sobre doenças em trabalhadores associados às minas. Essa mão de obra era, de certa forma, abundante, e não existia uma preocupação com as doenças. Já nos anos iniciais d.C., em meados dos anos 50, Plínio, o Velho, foi um dos pioneiros a descrever os primeiros equipamentos de proteção, como a máscara (panos e membranas de bexiga de animais), improvisada por escravos para conter poeiras nocivas à saúde (Rocha, 1999). Em meados do século XVI, George Bauer, pesquisador alemão, destacou uma doença pulmonar, a qual foi chamada de asma dos mineiros, que se dava a partir da extração e da fundição, principalmente, de ouro e de prata. Essa doença se chama silicose e afeta os alvéolos pulmonares, sendo uma das doenças ocupacionais mais antigas (Arra,2018).

Com o passar dos séculos, as condições continuavam degradantes, havendo aumento de doenças ocupacionais, como, por exemplo, asma, anemia e tuberculose. Outro ponto de destaque eram os trabalhos executados por crianças e mulheres, os quais tinham um alto índice de acidente de trabalho, às vezes, acabando em óbitos; também se destaca a falta de regulamentação sobre jornada de trabalho excessiva, principalmente em 1792, com a invenção do lampião a gás, que possibilitou o aumento da iluminação (Frias Junior, 1999).

A Revolução Industrial (1802) foi um divisor de águas, pois, a partir dela, as leis de proteção aos trabalhadores começaram a ser estudadas. Nesse ano, foi aprovada uma lei britânica chamada *factories act 1802* (lei da moral e saúde dos aprendizes), a qual estabeleceu obrigações para os donos de fábricas, como limite de 12 horas de trabalho por dia; obrigação de todos ambientes da fábrica serem ventilados; proibição do trabalho de crianças menores de nove anos; limpeza das paredes das fábricas duas vezes por ano; e responsabilidade dos empregadores pelo tratamento de doenças infecciosas. Anos depois, em 1919, surgiu uma Organização responsável por formular e aplicar normas de trabalho, chamada Organização Internacional do Trabalho (OIT). Falando especificamente do Brasil, a preocupação com a segurança e saúde no trabalho começou a ter destaque apenas no início de 1919, quando houve a criação de uma lei que regulamentava os acidentes de trabalho no país, a Lei nº 3.724. Em seguida, tivemos, em 1943, a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que tem como objetivo regulamentar as relações individuais e coletivas de trabalho. Em 1966, para tornar amplamente conhecidas as medidas para prevenir acidentes de trabalho, criou-se a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO). Foi a partir desse ano que a evolução da Segurança e Saúde no Trabalho ganhou forma até os dias atuais, com a criação de leis trabalhistas e do fundo de pensão para acidentados no ambiente organizacional (Chagas, 2011).

Em 1977, foram criadas as primeiras normas regulamentadoras conforme a Lei nº 6.514, com o objetivo da regulamentação de procedimentos obrigatórios, relacionando empregado e empregador

com a segurança e saúde no trabalho, servindo como parâmetros para operações de máquinas, uso de equipamentos de segurança, uso adequado de ferramentas, procedimentos de trabalho em lugares específicos com riscos específicos, entre outros. Antes da criação dessas normas regulamentadoras, o Brasil era líder em acidentes de trabalho, atualmente ocupa o 4º lugar mundial.

Inicialmente foram criadas, em caráter oficial, 28 normas regulamentadoras NRs, conforme a portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Atualmente, são 38 normas, que, quando não seguidas, são passíveis de multas, embargo de obras ou interdição de estabelecimento, máquinas ou equipamentos.

Panorama dos Acidentes de Trabalho no Brasil

De acordo com a Lei nº 6.367, art. 2º, “acidente do trabalho é aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (Brasília, 1976). Exemplificando a informação citada acima, o acidente de trabalho pode ser físico, afetando efetivamente o corpo do colaborador, ou uma doença decorrente de fatores químicos (gases, vapores, poeiras, fumos e diversos outros), fatores biológicos (bactérias, fungos, vírus, entre outros) e fatores físicos (provenientes da física, como calor, frio, radiação, vibração e ruído) (SmartLab, 2023).

O Brasil se destaca negativamente quando o assunto é acidente de trabalho, ocupando posições elevadas nesse *ranking*, mesmo existindo diversos programas e diretrizes que sirvam para prevenção de acidentes, como, por exemplo, as normas regulamentadoras. Com base nessas informações, a seguir – Tabela 1, apresentamos alguns dados para demonstrar os números do Brasil, informações essas registradas com base em acidentes com pessoas com Carteira Assinada (Brasil, 2023).

Tabela 1 - Dados Estatísticos Sobre Acidentes Ocupacionais

Ano	Acidentes de Trabalho	Óbitos	% Óbitos
2013	725.664	2.841	0,39%
2014	712.302	2.819	0,40%
2015	622.379	2.546	0,41%
2016	585.626	2.288	0,39%
2017	549.405	2.096	0,38%
2018	623.788	2.022	0,32%
2019	639.325	2.146	0,34%
2020	446.881	1.866	0,42%
2021	436.174	2.487	0,57%
2022	612.900	2.538	0,41%

Fonte - SmartLab,2023; Brasil,2023; Agência Brasil,2023

Adaptado pelos autores.

Com base em diversos dados e análises (dados quantitativos, análises qualitativas e recomendações) divulgados por fontes como Ministério do Trabalho, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Organização Internacional do Trabalho (OIT), estudos acadêmicos e relatórios de empresas e sindicatos em que cada um expõe pesquisas atualizadas com dados sobre acidentes de trabalhos, suas causas e motivos, é possível verificar que os motivos mais comuns desses acidentes

são, principalmente, falta de treinamento adequado, condições de trabalho precárias, falta de uso de equipamentos de proteção individual (EPI), falta de supervisão e fiscalização, sobrecarga de trabalho e fadiga e desrespeito às normas de segurança, (Brasil, 2023).

Seguindo essa linha de análise, pode-se entender que, certamente, a falta de treinamento adequado contribui diretamente para o aumento dos acidentes de trabalho, seja no Brasil ou no mundo. Quando um trabalhador não recebe um treinamento adequado, seja qual for sua tarefa ou função, ou até mesmo instruções sobre como lidar com determinadas situações, ele se torna mais propenso a cometer erros e, conseqüentemente, a se acidentar. Junto à falta de treinamento adequado, a falta de conscientização sobre riscos ocupacionais pode levar os trabalhadores a subestimar perigos potenciais. Assim, o objetivo deste trabalho foi realizar os métodos de conscientização eficientes, incluindo o treinamento sobre o trabalho executado com uma empresa metalúrgica e seus 21 funcionários.

2 PESQUISA DE CAMPO

2.1 Apresentação do Experimento

Para desenvolvimento deste trabalho, na região da Baixa Mogiana, algumas metodologias de pesquisa foram colocadas em prática. Primeiramente, foi feita uma pesquisa de campo, também havendo diálogo com colaboradores (informal) de diversos cargos. Com base nesses procedimentos, foi possível dar início ao método da pesquisa quantitativa. Para executar essa pesquisa quantitativa, os colaboradores de diversas empresas responderam a um questionário informal com base no tema do trabalho, questionário este aplicado presencialmente em papel, sendo respondidas com auxílio de uma prancheta no ato da entrega. Após essa aplicação todas as respostas foram inseridas no computador em forma de tabelas.

2.2 Aspectos éticos

Essa pesquisa obedece às diretrizes propostas na resolução 466/12 do CONEP, que regulamenta as pesquisas envolvendo seres humanos, e foi aprovada pelo Comitê de Ética Interno da Faculdade UNIMOGI, Mogi Guaçu-SP sob o número do parecer: 202.409/2024.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

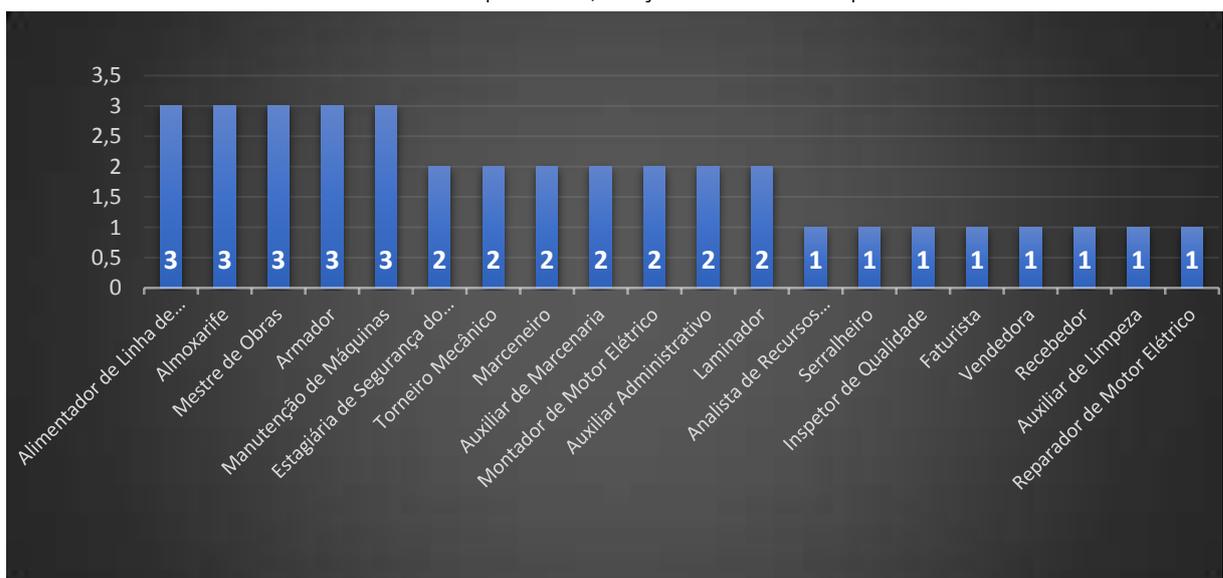
O primeiro tópico abordado foi relativo à profissão/função dos trabalhadores, para o qual foi obtida uma diversidade de cargos, desde pedreiro até auxiliar administrativo.

Gráfico 1: Qual profissão/função dentro da empresa?



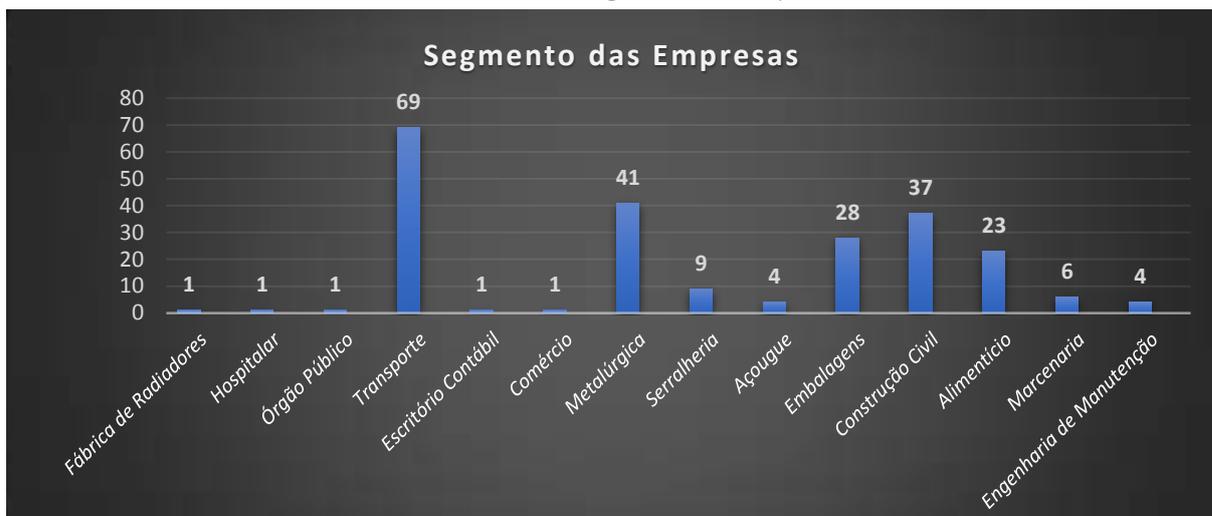
Fonte: Elaborado pelos autores.

Gráfico 2: Qual profissão/função dentro da empresa?



Fonte: Elaborado pelos autores.

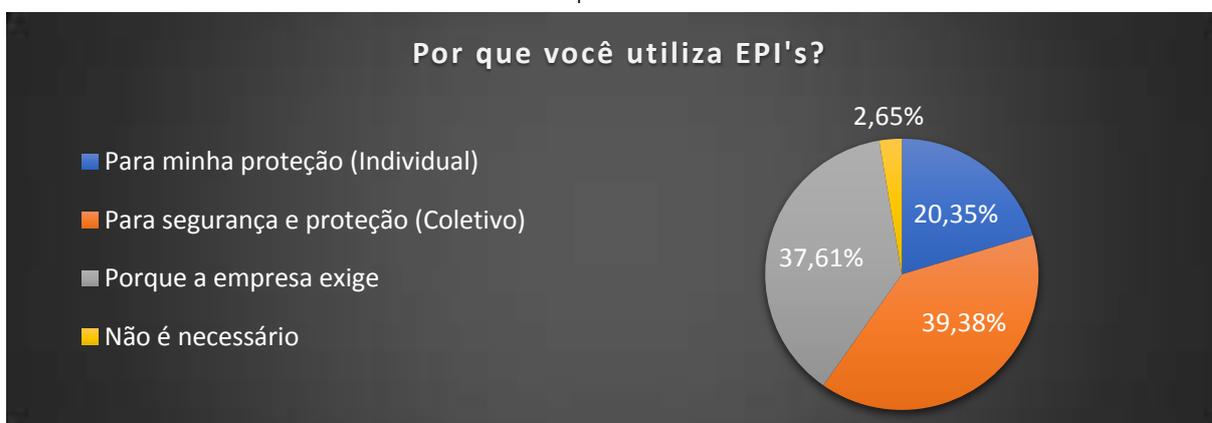
Gráfico 3: Qual o segmento da empresa?



Fonte: Elaborado pelos autores

Nesse tópico, foi abordado o segmento da empresa que os entrevistados trabalham. Surgiram resposta com diversos segmentos, a maioria relativa à área de transporte, metalúrgica e de construção civil.

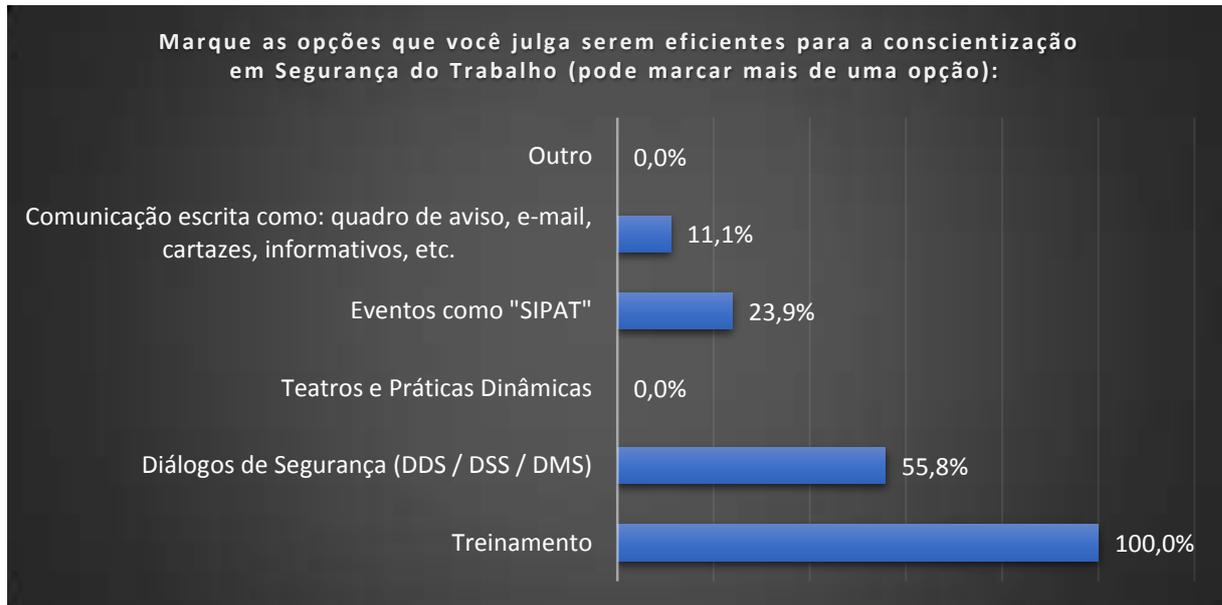
Gráfico 4: Porque você utiliza EPI's?



Fonte: Elaborado pelos autores

No terceiro tópico, a questão do uso de EPI foi abordada, sendo possível identificar um grande problema: quase 38% dos entrevistados utiliza EPI por exigência da empresa, e não por sua consciência. Outros pontos a serem observados são: aproximadamente 20% utiliza EPI para sua segurança e tem um pensamento individual; 39% além de fazer uso do EPI, tem um pensamento coletivo, não visando apenas seu bem-estar, mas na empresa em geral. Conclui-se que esses 39% estão no caminho certo, seguindo as diretrizes da segurança do trabalho. Já 2,65% não faz uso de EPI, pois, na sua função, não se faz necessário.

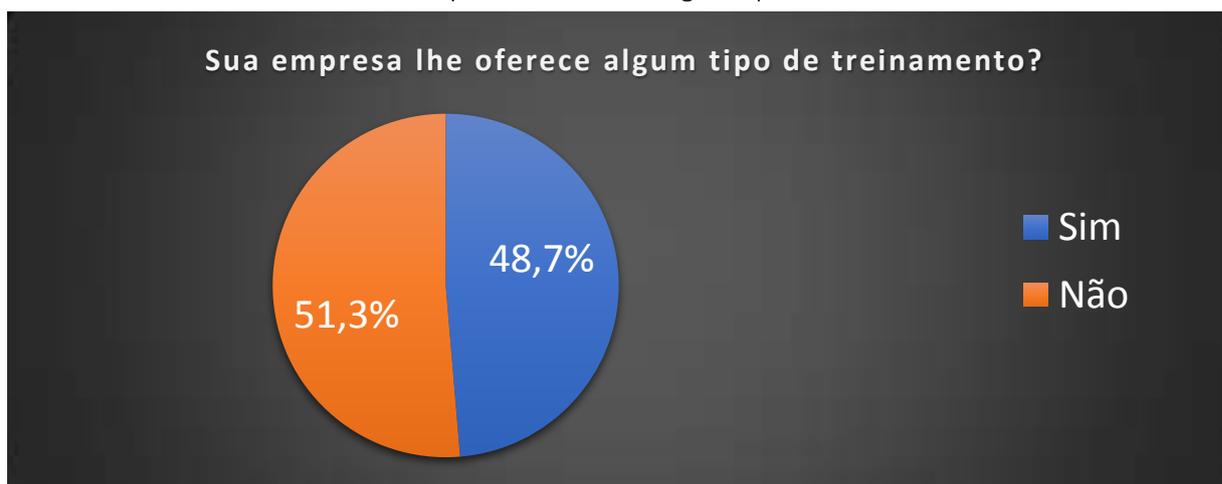
Gráfico 5: Quais opções que você julga serem eficientes para a conscientização em Segurança do Trabalho?



Fonte: Elaborado pelos autores

Nesse momento, o tópico abordado foi em relação aos métodos de conscientização que os entrevistados julgam serem os mais eficientes dentro da segurança do trabalho, podendo citar mais de uma opção. Com base no gráfico, 100% dos entrevistados citou o treinamento como o mais eficiente entre todos, seguido de diálogos de segurança, com quase 56%, eventos como SIPAT, com 24%, comunicação escrita. Esse resultado comprova o quão importante são os treinamentos nas empresas para que riscos de acidentes e doenças do trabalho sejam evitados ou minimizados.

Gráfico 6: Sua empresa lhe oferece algum tipo de treinamento?

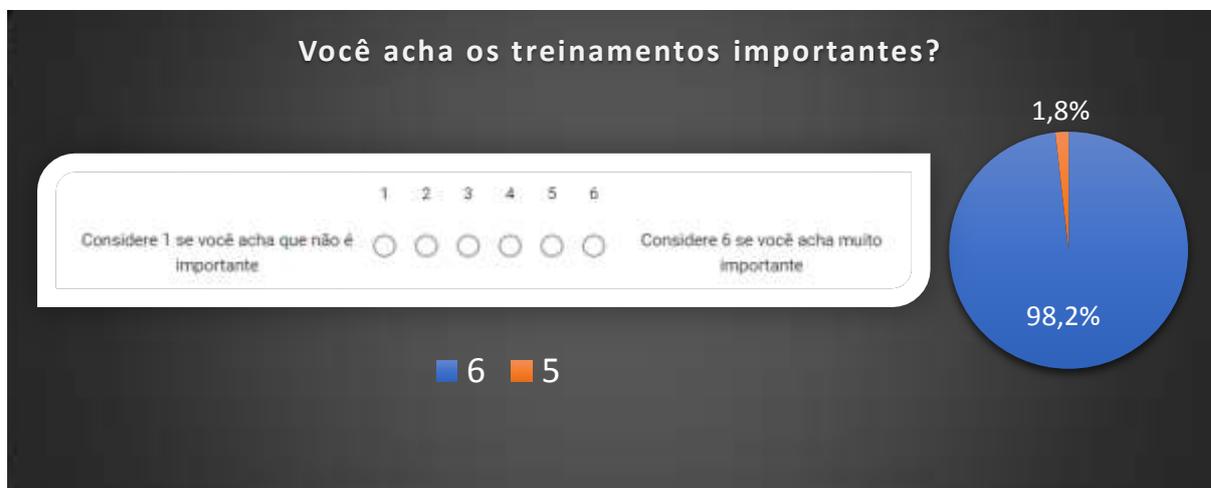


Fonte: Elaborado pelos autores

O quinto tópico aborda a questão de as empresas oferecerem treinamentos ou não a seus colaboradores. Aproximadamente 51% das empresas não oferece nenhum tipo de treinamento a seus colaboradores, o que indica um sinal de alerta a todos, pois possivelmente os trabalhadores

desconhecem alguns riscos ocupacionais, ou, por exemplo, executam tarefas sem o conhecimento necessário, aumentando o risco de sofrer algum tipo de acidente ou adquirir uma doença ocupacional.

Gráfico 7: Você acha os treinamentos importantes?



Fonte: Elaborado pelos autores

Nesse tópico sobre o grau de importância de treinamentos, era possível opinar de 1 a 6, sendo 1 pouco importante, e, 6, muito importante. Esse resultado serve para comprovar para a questão citada anteriormente sobre quais opção são mais eficientes para conscientização, mostrando que 98% dos entrevistados marcou 6 e apenas 2% marcou 5.

Com base nos resultados obtidos pode-se perceber que o método mais eficiente, segundo os entrevistados, é o treinamento.

2.2.1 Treinamento

O treinamento é o mecanismo mais eficiente para se conscientizar, sendo fundamental para novos colaboradores e recém-contratados, porém, é necessário que seja ministrado com certa periodicidade para sempre manter todos atualizados. Seu objetivo é garantir que as atividades sejam executadas com segurança, com base na aquisição de novos conhecimentos teóricos e práticos, reduzindo, assim, a possibilidade de acidentes. Uma das principais causas de acidente seria a falta de treinamento, pois o colaborador não saberia como atuar em seu setor, não saberia usar EPI, maquinário e até mesmo não saberia como agir em caso de eventuais acidentes.

Segundo Chiavenato (2004, p. 339), treinamento é o enriquecimento de qualidades e habilidades (motoras, cognitivas ou interpessoais) para que contribuam para alcançar os objetivos da organização. Seu propósito é o aumento de produtividade de cada colaborador em suas funções ou grupo de tarefas, influenciando em suas atitudes e comportamentos. Um bom treinamento proporciona aos indivíduos aumento de competências e, de eficiência e uma melhor produtividade.

De acordo com Carvalho (2001, p. 11), um desenvolvimento de forma contínua e integral em uma pessoa pode ser executado por meio de três fatores principais: a educação contínua, que é sempre adquirir experiências pessoais ao longo de toda a vida; a instrução, que é formar um processo de educação em graus variados; e o treinamento, que tem o principal objetivo de proporcionar um melhor desempenho e mais adequado ao seu trabalho.

Os treinamentos devem ser aplicados por profissionais qualificados e com amplo conhecimento dos temas a serem abordados. Mesmo que as normas regulamentadoras não exijam formação específica, o mais indicado é que os treinamentos sejam ministrados por engenheiros do trabalho, médicos do trabalho e técnicos de segurança do trabalho.

Para Chiavenato (2003), existem algumas técnicas de treinamento a serem aplicadas dentro das organizações, a fim de aumentar sua eficiência. Na tabela 2 vemos alguns exemplos.

Tabela 2 - Técnicas de Treinamento

Treinamento no Local de Trabalho	Demanda um menor custo para a empresa, pois pode ser aplicado por supervisores ou especialistas. A vantagem é que pode ser executado no ambiente de trabalho, e os treinamentos visam atividades específicas dentro da empresa.
Treinamento Fora do Local de Trabalho	É voltado às atividades da empresa fora do ambiente laboral, para ocupação de futuros cargos e um aperfeiçoamento e desenvolvimento de cada colaborador. Nesse modelo de treinamento, é exigida uma maior dedicação.
Aulas Expositivas	Não é um método tão eficaz pela falta de aplicação prática, necessitando de outras técnicas para complementar. Abrange um grande número de pessoas ao mesmo tempo, sendo o conteúdo passado em determinado período e de forma isolada.
Discussão em Grupo	Geralmente utilizado para ganho de motivação e transformação do grupo. Possui resultados expressivos devido às pessoas interagirem entre elas em várias situações, aumentando o aprendizado e a assimilação.
Integração	É uma explanação para novos colaboradores. Tem esse nome porque é o primeiro passo para a empresa integrar e conscientizar os funcionários sobre suas tarefas, riscos e benefícios do ambiente de trabalho, além de garantir que eles realmente entendam quais são as regras e normas da organização.
Simulação	Consiste na execução de simulados de determinados exercícios para aprendizagem na prática.

Fonte - Chiavenato (2003). Adaptado pelos autores.

2.2.2 Comunicação

Outro método eficaz para conscientização seria a comunicação, que pode ser variada durante as semanas para evitar repetições. A cada semana, um meio diferente pode ser abordado. Assim, a comunicação funciona como um reforço ao treinamento. Dentro da comunicação, podemos citar vários meios de conscientização, como quadro de avisos, palestras, seminários, integrações, comunicação interna, entre outros.

Tabela 3 - Tipos de Comunicação

Quadros de avisos	Considerados muito eficientes, pois todo tipo de informação para conscientização pode ser fixado neles, para que todos tenham acesso diariamente, eles devem ser visualmente atrativos para que os olhares sejam voltados a eles. Além disso, devem conter assuntos realmente interessantes na prevenção de acidente e que façam sentido para o ambiente de trabalho. Um ponto a se destacar é sua localização, que deve ser um local onde todos os trabalhadores, se possível, passem mais de uma vez ao dia durante a jornada de trabalho.
Palestras/Seminários	Em sua grande maioria, desenvolvidos em parceria com especialistas da área de Segurança do Trabalho ou do assunto específico a ser tratado. Dessa forma esses profissionais abordam assuntos que reforcem o cuidado com a saúde e a integridade física dos colaboradores, utilizando uma linguagem acessível para que todos possam compreender a mensagem a ser transmitida. Com isso, podem exercer um papel importante na prevenção de acidente, promovendo a conscientização coletiva.
Comunicação Interna	É caracterizada pelo envio de informações via <i>e-mail</i> interno; uso de monitores e/ou televisões que passam informações que conscientizam a todos; e uso de rádio, cartazes, imagens, panfletos e, textos curtos para promover as boas práticas dentro do ambiente de trabalho. Para que tenham efeito sobre os colaboradores, essas campanhas devem ser frequentes e consistentes, assim como as formas de prevenção de acidentes, para que todos tenham conhecimento. Cada campanha pode ter um assunto distinto do outro, para fugir da rotina. Por exemplo, uma pode abordar o uso de EPIs, outra pode abordar assédio, e assim por diante.

Fonte – De autoria própria.

2.2.3 Conscientização Na Prática

Nada melhor do que um caso prático e real para comprovação da conscientização de pessoas. Desde março de 2023, os autores desse trabalho, em acordo com uma indústria metalúrgica com 21 funcionários, a qual não tinha uma cultura de segurança (apenas para auditorias e vistorias se movimentavam para cumprir as normas), iniciaram um trabalho de segurança e saúde do trabalho. Durante esse período, mês a mês, foram aplicados diálogos de segurança. A cada mês, foi abordado um tema diferente, desde uso de EPIs, cuidados com máquinas e equipamentos, até casos fora da empresa, como a abordagem de doenças – a exemplo da febre maculosa - e, cuidados em épocas como férias e carnaval, sempre com o objetivo de manter o funcionário saudável dentro e fora da empresa.

Esses diálogos mensais de segurança eram criados pelos autores deste trabalho e repassados para a liderança de cada setor da empresa, que, por sua vez, repassava o conteúdo para os colaboradores de seus respectivos setores. Após alguns meses, já era possível notar mudanças nos comportamentos de alguns colaboradores e até mesmo na liderança, estando cada vez mais engajados com a segurança de todos dentro da empresa. Por vezes, colegas de setor se cobravam por segurança, lembrando do uso de luva, protetor auditivo, entre outros cuidados.

Figura 1 - Diálogo Mensal de Segurança sendo aplicado aos trabalhadores



Fonte – Elaborada pelos autores.

Ocorreu um caso específico para demonstrar que todos estão empenhados em prol da segurança: os próprios colaboradores da fábrica enxergaram um ponto de melhoria em uma máquina de soldar pregos. Na saída do produto pronto da máquina, existia um ponto no qual o operador poderia se acidentiar, causando lesão ou algo pior. Por iniciativa própria, dois colaboradores criaram uma proteção, e confeccionaram a peça e efetuaram a instalação, gerando segurança, e um desempenho maior ao operador, pois não tinha que se arriscar ao retirar o produto pronto da máquina.

Figura 2 - Proteção criada para a máquina de soldar pregos



Fonte – Elaborado pelos autores.

Outro caso a se destacar, mesmo que pequeno, mas que gerou um resultado grande, foi a organização de ferramentas a serem utilizadas pelos operadores ao regular e operar as máquinas. Uma simples limpeza e organização antes do uso, gerou um ganho de tempo e produtividade, pois evitou que os funcionários ficassem procurando as ferramentas espalhadas ou colocadas em caixas de forma errada, entre outros problemas. Essa foi outra iniciativa que partiu dos trabalhadores após aplicação de DMS referente aos 5S e outro DMS referente à limpeza e organização.

Figura 3 - Organização das caixas de ferramentas



Fonte – Elaborada pelos autores.

Em março de 2024, foram aplicados questionários aos colaboradores e líderes da empresa para tomar conhecimento da visão deles sobre a aplicação dos diálogos de segurança, se realmente estão entendendo a proposta, se conseguem perceber alguma mudança organizacional, se todos participam desse projeto e se existe alguma sugestão de tema dos futuros diálogos. Com base nesses questionários, os resultados a seguir foram encontrados.

Tabela 4 - Questionário aplicado para os colaboradores sobre os Diálogos de Segurança

1 - Os Diálogos de Segurança Mensal (DMS) têm ajudado, de certa forma, o seu trabalho, especificamente, na empresa?	2 - Em uma escala de 1 a 10, qual importante tem sido a aplicação dos DMS na empresa?	3 - Houve mudança na questão da segurança após o início dos DMS?	4 - Cite algum ponto de melhoria feito na empresa após o início dos DMS.	5 - A liderança tem conseguido passar de forma clara as informações dos DMS?	6 - Você participa dos DMS passados pelo seu líder?	7 - Tem algum tema específico que gostaria que fosse feito em um dos DMS?
Sim	10	Sim	Compra de EPI adequado para utilização de forno na produção	Sim	Sim	Uniforme adequado a cada função
Sim	10	Sim	Uso de EPI e limpeza no local de trabalho	Sim	Sim	Não
Sim	6	Sim	Organização	Sim	Sim	Não
Sim	6	Sim	Organização	Sim	Sim	Não

Sim	10	Sim	Uso dos EPIs	Sim	Sim	Não
Sim	10	Sim	Uso dos EPIs	Sim	Sim	Não
Sim	10	Sim	Conscientização a respeito de segurança e saúde	Sim	Sim	Leis Trabalhistas (Direitos e Deveres)
Sim	9	Sim	Cuidados com segurança	Sim	Sim	Não
Sim	9	Sim	Nenhum	Sim	Sim	Não
Sim	10	Sim	Mais compreensão e atenção	Sim	Sim	Não
Sim	8	Não	Ainda é cedo para falar	Sim	Sim	Não
Sim	10	Sim	Melhor desenvolvimento no trabalho em equipe	Sim	Sim	Não
Sim	10	Sim	Melhoria na proteção na máquina de prego	Sim	Sim	Não
Sim	7	Não	Nenhum	Sim	Sim	Não
Sim	10	Sim	Organização	Sim	Sim	Não

Fonte – Elaborada pelos autores.

Tabela 5 - Questionário aplicado para a liderança sobre os Diálogos de Segurança

1 - Os Diálogos de Segurança Mensal (DMS) têm ajudado, de certa forma, o seu trabalho, especificamente, na empresa?	2 - Em uma escala de 1 a 10, qual importante tem sido a aplicação dos DMS na empresa?	3 - Houve mudança na questão da segurança após o início dos DMS?	4 - Os colaboradores, na sua visão, estão assimilando as informações passadas nos DMS?	5 - Como você se sente ao repassar os DMS ao seu colaborador?	6 - Tem algum tema específico que gostaria que fosse feito em um dos DMS?
Sim	10	Sim	Sim	Motivado e comprometido	Prevenção x produtividade
Sim	5	Não	Sim	Fiz minha parte	Cuidados com empilhadeira
Sim	10	Sim	Sim	Me sinto importante	Não
Sim	9	Sim	Sim	Bem à vontade, pois são instruções que agregam a todos	Enfatizar o 5S e produtividade e administração do Tempo
Sim	10	Não	Não	Dever cumprido	Não
Sim	10	Sim	Sim	Maior envolvimento da equipe nos aspectos relacionados à segurança e saúde	Dengue e reciclagem de lixo

Fonte – Elaborada pelos autores.

Como pode-se perceber nos resultados, ambos os grupos participam ativamente dos diálogos, percebendo que houve uma mudança na empresa em relação à segurança e saúde no trabalho, mudança essa que tem ajudado cada colaborador em seu trabalho, seja qual for o setor. Como demonstrado, alguns citam pontos de melhorias que enxergam e opinam sobre alguns temas para futuros DMS. Analisando os resultados, verifica-se que, em apenas 1 ano, um simples método de conscientização teve grande efeito. A partir disso, a empresa pode optar por implantar novos métodos, a fim de crescer e melhorar a segurança de seus colaboradores, que é o principal intuito, assegurando a integridade física e a saúde das pessoas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho serve como base para que métodos de conscientização sejam aplicados dentro das empresas. Como visto nas pesquisas as pessoas seguem normas e regras, pois sentem que podem ser punidas, além do fato de grande parte das empresas não oferecer treinamento para seus colaboradores. A intenção do trabalho apresentado é mostrar para essas pessoas os benefícios de seguir as normas, pois todas têm o objetivo de conscientizar e proteger a saúde e a integridade física dos seres humanos. É por esse motivo que devem fazer um bom uso dos EPIs e aproveitar os treinamentos, palestras, discussões e reuniões ao máximo, para que fiquem cientes de tudo que podem sofrer e para prevenir acidentes ou doenças ocupacionais.

Levando em consideração o que foi apresentado, conclui-se que conscientização é a base para se ter um ambiente de trabalho seguro, e o treinamento é o método mais eficiente para ser aplicado, visto que é de fácil entendimento. Dessa forma, todos podem assimilar os conhecimentos com clareza e futuramente conscientizar novas pessoas, juntamente com os diálogos de segurança, CIPA e comunicação. Como observado na prática, pode-se perceber o quão bom é o resultado de promover a conscientização dentro da organização, tendo em vista que algumas empresas podem nunca ter tido contato com segurança do trabalho. Após um pequeno trabalho, já existirão preocupações e ações para que a segurança seja um requisito principal na execução de tarefas pelos colaboradores.

Dentro deste contexto, o papel do técnico de segurança do trabalho será promover os treinamentos e desenvolver projetos de conscientização para garantir que todos estejam bem informados e preparados para lidar com desafios, de forma a reduzir riscos de acidente e promover um ambiente de trabalho seguro e agradável. Além disso, o técnico também terá o auxílio da CIPA e poderá participar da comunicação a ser apresentada pela empresa a todos os colaboradores. Essas tarefas devem ser auxiliadas por um cronograma de conscientização para que diariamente todos os colaboradores sejam envolvidos neste processo, promovendo uma melhoria individual e organizacional.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA BRASIL. Acidentes de Trabalho no Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-07/acidentes-de-trabalho-no-brasil-chegaram-612-mil-no-ano-passado> – Acesso em: 29/09/2023
- BRASIL.GOV.BR. Acidentes de Trabalho no Brasil. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias-e-conteudos/2023/maio/acidentes-de-trabalho-caem-25-6-no-brasil-em-10-anos>. – Acesso em: 29/09/2023

- BRASIL, Lei 6367, de 19 de outubro de 1976 – Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm - Acesso em: 29/09/2023
- CARVALHO, Antônio Vieira de. Treinamento: princípios, métodos e técnicas. São Paulo: Pioneira, 2001, p. 43.
- CHAGAS, Ana Maria Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana M. Santos; Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: Aspectos Institucionais, Sistemas de Informação e Indicadores. Brasília, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2ª edição, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. 5ª edição. São Paulo; Atlas S.A, 2003
- FREIRE, Paulo. Conscientização Disponível em: https://www.fpce.up.pt/ciie/sites/default/files/Paulo%20Freire%20%20Conscientiza%C3%A7%C3%A3o_pp.5-19.pdf – Acesso: 26/08/2023.
- FREIRE, Paulo. Pedagogia do Oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 17ª edição, 1987.
- FRIAS JUNIOR, Carlos Alberto da Silva. A saúde do trabalhador no Maranhão: uma visão atual e proposta de atuação. [Mestrado] Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública; 1999.
- G. Arra, Evolução da Segurança do trabalho e da saúde ocupacional. Disponível em: https://www.processos.eng.br/wp-content/uploads/2017/07/evolucao_da-seguranca_do_trabalho.pdf - Acesso: 26/08/2023.
- GOV.BR. NR 01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Disponível em: - <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022-1.pdf>. – Acesso em: 27/08/2023
- GOV.BR. NR 05 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio - CIPA. Disponível em: - <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-05-atualizada-2022.pdf> - Acesso em: 10/02/2024
- LACOMBE, Francisco. Recursos Humanos Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2ª edição, 2017.
- ROCHA, Carlos Alberto Sampaio de Cavalcante. Diagnostico do cumprimento da NR 18 no subsetor de edificações da construção civil e sugestões para melhorias. 1999. 148 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia Civil) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.
- SMARTLAB. Acidentes de trabalho e mortes acidentárias. Disponível em: <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1568-serie-smartlab-de-trabalho-decente-2022-acidentes-de-trabalho-e-mortes-acidentarias-voltam-a-crescer-em-2021>. – Acesso em: 29/09/2023