

SEGURANÇA NO TRABALHO EM ARMAZÉNS DE CAFÉS: UMA ANÁLISE PONTUAL DE UMA EMPRESA DA CIDADE DE ARAGUARI-MG

DOI: [10.47224/revista-master.v6i11.144](https://doi.org/10.47224/revista-master.v6i11.144)

*Danilo Faria de Moura
Emanuel Soares Ponciano
Bianca Elissa da Silva Brasão
Lilian Tae Hamada*

e-mail: danilofmoura@yahoo.com.br

Resumo

As pessoas têm passado cada vez mais tempo de suas vidas no trabalho, assim a segurança no trabalho é uma pauta que resguarda a saúde e a vida do colaborador e a empresa. Este estudo tem como objetivo principal analisar os aspectos referentes à segurança no trabalho de uma empresa de prestação de serviços de armazenagem de café e seus produtos derivados situada no município de Araguari-MG. Seu desenvolvimento se deu por meio da Metodologia da Problematização com o Arco de Maguerez. A partir dos pontos inicialmente observados foram elaboradas propostas para solução de possíveis problemas detectados no que tange a temática em voga. O estudo baseou-se em uma pesquisa bibliográfica para aprofundamento e melhor compreensão da temática. Ganham destaque o desconhecimento e aplicação das NRs (Normas Regulamentadoras), inadequação ergonômica dos ambientes e posições de trabalho e irregularidades referentes ao uso de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual). A proposta de aplicação, a promoção de treinamento realizado por um especialista em segurança no trabalho, não foi possível de ser concretizada em virtude da pandemia da Covid-19.

Palavras-chave: Segurança no Trabalho; Normas Regulamentadoras; Treinamento.

Abstract

People are spending more and longer in their lives at work, so safety at work is an agenda that safeguards the health and lifetime of employees and therefore the company. The most objective of this study is to research the aspects associated with safety at add a corporation providing storage services for coffee and its derived products located within the city of Araguari-MG. Its development happened through the Problematization Methodology with the Arch of Maguerez. From the points initially observed, proposals were involved for solving possible problems detected regarding the subject hip. The study was supported a bibliographical research to deepen and better understand the theme. the shortage of data and application of Regulatory Norms, ergonomic inadequacy of labor environments and positions, and irregularities regarding the utilization of personal protective equipment were highlighted. The appliance proposal, the promotion of coaching administered by a specialist in occupational safety, wasn't possible to be implemented thanks to the Covid-19 pandemic.

Keywords: Safety at work; Regulatory Standards; Training.

1 INTRODUÇÃO

Função Segurança, ou simplesmente Segurança, é o conjunto de ações exercidas com o intuito de reduzir danos e perdas provocados por agentes agressivos. Ela é uma das cinco funções complementares vitais que devem ser exercidas juntamente com a missão de qualquer organização. Dirigir esforços para a

Função Segurança sem considerar a Produtividade, a Qualidade de Produtos, a Preservação Ambiental e o Desenvolvimento de Pessoas é grave falha conceitual e estratégica. (BENEDITO, 2016, p. 27)

O treinamento para segurança no trabalho consiste em uma forma de orientação aos funcionários e colaboradores a executar e cumprir suas funções, atividades e incumbências com segurança e

consciência para, assim, evitar e impedir riscos acidentais e riscos à saúde. Diante essas orientações de treinamento o colaborador passa a saber como proceder diante uma situação perigosa, como de um acidente, e se mantém informado sobre as informações e recomendações.

O presente estudo é resultante das atividades orientadas desenvolvidas no Curso de Gestão de Recursos Humanos. Seu desenvolvimento se deu por meio da Metodologia da Problematização com o Arco de Maguerez e baseou-se em uma pesquisa bibliográfica para aprofundamento e melhor compreensão da temática.

Rodrigues e Santana (2010, p. 31) ressaltam que “em um mundo onde a cada dia são crescentes as descobertas e inovações tecnológicas, a disseminação de informações sobre a prevenção de acidentes e doenças do trabalho se torna decisiva para que a qualidade de vida no ambiente de trabalho seja valorizada.” Frente a essa necessidade, o trabalho de treinamento e desenvolvimento das pessoas se faz uma estratégia de suma relevância para as organizações manterem suas pessoas e, conseqüentemente seus negócios.

Tem-se como objetivo principal analisar os aspectos referentes à segurança no trabalho de uma empresa de prestação de serviços de armazenagem de café e seus produtos derivados situada no município de Araguari-MG. A partir dos pontos inicialmente observados serão elaboradas propostas para solução de possíveis problemas detectados no que tange a temática em voga.

Para Oliveira (2017, p. 45) “a segurança no trabalho tem como foco a precaução de acidentes que possam ocorrer nas dependências da organização e até mesmo fora dela. Ou seja, é uma estratégia praticada pelas empresas para evitar e antecipar-se.” Assim, justifica-se o desenvolvimento desse artigo para promoção da segurança aos trabalhadores da empresa pesquisada. Ressalta-se a importância com as colocações de Abitante (2017, p. 7) “o ambiente de trabalho pode causar doenças ou acidentes, quando estratégias de prevenção não são implementadas para proteger os trabalhadores, ou seja, ele deve ser adequado para diminuir os riscos presentes e os impactos dos fatores comportamentais dos trabalhadores.”

Nesse sentido convém realizar investimentos partindo da equipe gestora da empresa, dado que, o treinamento para a segurança no trabalho deve ser

uma prioridade. Nessa perspectiva faz-se necessário a melhor infraestrutura, o respeito às normas de segurança e dispor dos colaboradores os equipamentos que vão garantir um trabalho mais seguro.

Através da realização de treinamentos é possível o envolvimento dos colaboradores em prol da própria segurança, incluindo no apoio à vistoria das atividades de seus colegas. Nos treinamentos os colaboradores tomam conhecimento das legislações vigentes e regras de segurança.

A partir do momento em que os processos de trabalho desenvolvidos na empresa são conhecidos pelos profissionais que trabalharão diretamente com a implementação das normas regulamentadoras, torna-se simples compreender quais as específicas que deverão ser implementadas. (ABITANTE, 2017, p. 19)

Para Chiavenato (2015, P. 112) “o treinamento tem muito a ver com o conhecimento; principalmente com o conhecimento corporativo. Na era da informação, que se está atravessando, o conhecimento é o recurso mais importante e valioso.” As empresas devem se manter atualizadas sobre as mudanças na legislação, além de preparar constantemente seus colaboradores para que as normas sejam cumpridas, e o treinamento é uma das principais ferramentas para se obter sucesso nessa empreitada.

Entre as regulamentações mais importantes que devem ser consideradas pelas empresas estão as NRs (Normas Regulamentadoras). De acordo com Abitante (2017, p. 8) “as normas regulamentadoras (NRs) são publicações do Ministério do Trabalho, por meio da Portaria número 3.214/78, para parametrizar a saúde e a segurança ocupacional dentro das instituições.”

Frente ao diagnóstico, indicou-se uma proposta de treinamento, porém, em virtude da pandemia da Covid-19, não foi possível sua realização, ficando como um plano de aplicação futura.

2 IDENTIFICAÇÃO DA PROBLEMÁTICA

Oliveira (2017, p. 43) afirma que “a higiene do trabalho, para sua eficiência e eficácia

organizacional, depende de programas relacionados com o ambiente onde os colaboradores estão inseridos na organização." A elaboração de programas de saúde e qualidade de vida nas empresas com a realização de treinamentos periódicos, junto ao setor de Gestão de Pessoas e ao SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho), é fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro aos colaboradores.

De acordo com dados da Fundacentro (2019; apud ANAMT, 2018) o Brasil apresentou uma estimativa de um acidente de trabalho a cada 48 segundos e uma morte a cada 03h40min no período de 2012 a 2018, atingindo um total de 4.5 milhões de acidentes e 16.455 mortes, o que o coloca em quarto lugar entre todos os países do mundo em número de incidentes. Esses dados são muito críticos e devem ser considerados com rigor.

É sabido que se passa cada vez mais tempo dedicados ao trabalho, no ambiente de trabalho, e as empresas devem se apropriar da responsabilidade com seus colaboradores, mantendo sua segurança e seu retorno saudável para seus seios familiares ao fim de suas jornadas.

Alguns aspectos que contribuem para que os acidentes aconteçam, sendo comuns e perceptíveis nos ambientes de trabalho, entre eles destacam-se a falta de padronização dos aspectos de segurança do colaborador, participação ativa dos gestores e a estimulação e informações na área de treinamento e desenvolvimento para a segurança no trabalho.

Ainda de acordo com a Fundacentro (2019; apud ANAMT, 2018) "além de gerar um custo altíssimo para o INSS, as consequências dos acidentes de trabalho causam prejuízo para os trabalhadores e familiares, para a empresa e, também, para o governo." As consequências desta problemática abarcam vários entes da comunidade, mas certamente os casos de óbitos são os mais trágicos pela natureza irreversível.

Buscando responder a problemática em destaque, a presente pesquisa deseja compreender a realidade observada, indicada posterior, para poder agregar com hipóteses de solução para possíveis gaps detectados. Para muitas empresas, principalmente as de pequeno porte, manter uma estrutura de apoio à segurança do trabalho, como uma equipe de SESMT, se torna inviável, e até mesmo não é obrigatória pela legislação. A NR 4, relacionada aos

Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), determina, partindo de critérios de periculosidade e a quantidade de funcionários de uma empresa, a necessidade da estrutura mínima para compor o SESMT.

3 COMPREENSÃO DA REALIDADE

Realizou-se as observações da realidade em uma empresa em que os funcionários e colaboradores trabalham com maquinário, big bags, empilhadeiras, balanças para pesagem, atendimento para vendedores e compradores, realizando a prestação de serviços, classificações e armazenagem de produtos.

A grande parte dos colaboradores fica centralizada em um armazém, local em que há maior fluxo de funcionários, pessoas e máquinas. Neste armazém, os setores administrativo e de classificação são os que apresentam maior fluxo de pessoas, porém não há o uso de maquinário.

Frente a essas observações se concentra a necessidade de algumas prestações de conservação na área de segurança por meio de treinamentos. Evidenciou-se que parte dos funcionários que trabalham no armazém e no maquinário colocam sua saúde e vida em risco se submetendo a alturas (não estando em total conformidade com as indicações da NR 35 – Trabalho em Altura). Destacou-se situações de risco a saúde em ambientes com poeira provenientes de produtos específicos, maquinário sem informações adequadas de manuseio e segurança, uso de empilhadeiras sem equipamento de segurança, trânsito de funcionários e colaboradores da limpeza próximos de big bags empilhados e perto de empilhadeiras em movimento sem indicação de alerta.

Por meio das observações da realidade constatou-se a falta de segurança, despercebida pela rotina da empresa, gerando sinais de descontentamento por ocultar a valorização da segurança dos funcionários. Com isso, conseqüentemente, a produtividade entra em declínio surgindo novos problemas na empresa.

As observações realizadas possibilitaram a identificação de possíveis fatores imediatos e os condicionantes maiores, associados ao problema em questão.



Possíveis fatores imediatos:

- Falta de padronização em relação a segurança;
- Falta de normas e informações de alertas de segurança;
- Falta de reconhecimento para funcionários que exercem e empenham seu trabalho zelando pela segurança de modo correto e preciso;
- Local com falta de quadro de avisos orientando os funcionários sobre os principais assuntos do cotidiano e orientações sobre a rotina de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho;
- Falta de informações da necessidade da troca do uso de equipamentos de segurança e, no caso da necessidade de troca, a ausência desse equipamento.

Possíveis condicionantes maiores:

- Riscos à saúde do colaborador e de demais pessoas que transitam nos locais;
- Doenças ocupacionais, risco de acidentes e risco de vida dos colaboradores provenientes da falta de orientação e conhecimento sobre as rotinas de segurança;
- Impactos negativos no clima organizacional da empresa;
- Pedidos de demissão de colaboradores produtivos e aptos para a função em virtude de insatisfação com o ambiente de trabalho.
- A reflexão sobre os fatores imediatos e os condicionantes maiores, associados ao problema, possibilitou destacar, para o presente estudo, alguns aspectos essenciais ou pontos-chave:
- Desconhecimento sobre as NRs (Normas Regulamentadoras), compreendendo seus direcionamentos e aplicação;
- Inadequação ergonômica dos ambientes e posições de trabalho;
- Falta de treinamento e informações sobre a importância do uso adequado de EPI (Equipamento de Proteção Individual) para proteger os funcionários, reduzindo

qualquer tipo de ameaça ou risco para o trabalhador.

4 TEORIZAÇÃO

A segurança do trabalho é a ciência que estuda as possíveis causas dos acidentes e incidentes durante a atividade laboral do trabalhador. Seu principal objetivo é a prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e outras formas de agravo à saúde do profissional. Ela atinge sua finalidade quando consegue proporcionar a ambos, empregado e empregador, um ambiente de trabalho saudável e seguro, e garante a certeza de que vão laborar em um ambiente agradável, ganhar o seu pão de cada dia e retornar para a família felizes, alegres de terem cumprido mais uma jornada de trabalho. (BARSANO e BARBOSA, 2018, p. 23)

Oliveira (2007, p. 44) relata que “a higiene do trabalho, para sua eficiência e eficácia organizacional, depende de programas relacionados com o ambiente onde os colaboradores estão inseridos na organização.” As organizações devem cuidar para que o ambiente de trabalho seja adequado e seguro para a realização das atividades laborais de seus colaboradores.

Sobre o ambiente de trabalho, Oliveira (2017, p. 46) ressalta ainda que “viver neste ambiente aumenta a probabilidade de desenvolver algum tipo de doença ocupacional ou, conforme a situação, sofrer algum incidente que atinja nossa integridade física.”

De acordo com Zanelli (2009, p. 29), “o mercado de trabalho contemporâneo está configurado com menos trabalhadores atuando (que ainda estão ganhando menos) e realizando mais atividades.” Essa sobrecarga deve ser foco de análise, pois, com o acúmulo de atividades a atenção direcionada para suas realizações tende a ser comprometida, aumentando a carga de estresse e consequentemente os acidentes de trabalho.

Faz-se relevante ressaltar que as doenças ocupacionais não possuem caráter somente físico, mas também ocasionam danos emocionais e mentais. Zanelli (2009, p. 28), apresenta que um dos grandes desafios da humanidade é conseguir conciliar as necessidades, expectativas e os recursos

que o trabalhador possui com as necessidades, expectativas e demandas que a organização em que ele trabalha tem. Essa dificuldade, alinhada à sobrecarga do acúmulo de atividades no trabalho, contribuem para o surgimento do quadro de doenças psicológicas, como o estresse, depressão, ansiedade e até mesmo a síndrome de Burnout.

É relevante a pesquisa teórica para embasamento e melhor compreensão dos problemas relacionados, assim promovendo com mais propriedade hipóteses para solução.

5 ERGONOMIA

Abrahão e Pinho (2001, p. 45) expõe que “o surgimento da Ergonomia nos anos 40 constitui uma abordagem do trabalho humano e suas interações no contexto social e tecnológico.” Os autores ainda afirmam que a ergonomia busca mostrar a complexidade da situação de trabalho e a multiplicidade de fatores que a compõe. É por meio da ergonomia que se buscam avaliações do trabalho, considerando as condições e relação do trabalhador com sua atividade. Essas avaliações dão suporte para a elaboração e implantação de programas de saúde do trabalhador.

Para implementar as normas regulamentadoras no ambiente de trabalho, é preciso compreender a cultura organizacional, identificar as inconformidades que devem ser adequadas e estabelecer as prioridades de adequação, dando urgência às situações de maior risco para a saúde e integridade física dos trabalhadores. (ABITANTE, 2017, p. 18)

Norma Regulamentadora 17, denominada Ergonomia, define parâmetros que permitam a análise ergonômica do trabalho, ou seja, a adaptação das condições de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de proporcionar máximo de conforto, segurança e desempenho. Essa NR tem a sua existência jurídica assegurada, em nível de legislação ordinária, nos artigos 198 e 199 da CLT.

Duas teorias motivacionais, teorias de Maslow e Herzberg, têm sido utilizadas com objetivo de melhorar o desempenho dos colaboradores. De acordo com Mcshane e Von Glinow (2014, p. 102)

“Maslow sugeriu que somos motivados simultaneamente por várias necessidades primárias (impulsos), mas a fonte mais forte é a necessidade mais baixa não satisfeita no momento.” Essa teoria propõe uma hierarquia a ser satisfeita para que os níveis de motivação sejam alcançados, sendo os níveis básicos denominados fisiologia e segurança, respectivamente. O primeiro nível, fisiologia, abarca a satisfação de fatores como fome, sede e sono, já o segundo nível, segurança, corresponde a satisfazer os aspectos de trabalho seguro, remuneração e permanência no emprego.

Já a teoria dos dois fatores de Herzberg apresenta em sua base os fatores higiênicos, ou insatisfacientes, que devem ser atendidos para que o colaborador não se sinta desmotivado. Esses fatores correspondem às necessidades de salário, segurança no ambiente de trabalho e relacionamentos interpessoais.

Ambas as teorias enfatizam que os fatores relacionados ao ambiente devem ser atendidos, incluindo os aspectos ergonômicos. É máster destacar que os aspectos básicos de ergonomia estão relacionados ao mobiliário, como cadeiras e mesas, ao ambiente, como indicação de chão molhado e sinalização de escadas, e à utilização de EPIs, como descanso de pés e máscaras. Indo além dessas premissas, as empresas têm investido em programas de ginástica laboral para a realização de breves exercícios com seus colaboradores.

A ginástica laboral compreende exercícios específicos de alongamento, de fortalecimento muscular, de coordenação motora e de relaxamento, realizados em diferentes setores ou departamentos da empresa, tendo como objetivo principal prevenir e diminuir os casos de LER/DORT (OLIVEIRA, 2006, apud DE OLIVEIRA 2007, p. 44).

Os exercícios são realizados nos postos de trabalho sem a necessidade de deslocamento dos colaboradores para outros ambientes e as sessões geralmente possuem duração de 10 a 15 minutos. Além de prevenir doenças como LER/DORT contribuem para a saúde mental e emocional do colaborador e, conseqüentemente, para o clima organizacional.

6 NORMAS REGULAMENTADORAS- NR

Em junho de 1978, foram aprovadas as Normas Regulamentadoras no Brasil relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, e por terem efeito de Lei obrigam as empresas ao seu efetivo cumprimento, e ainda discorre em Lei nº 6514, de 22 de dezembro de 1977, da Lei que possibilitou a instauração das Normas Regulamentadoras alterando o descrito no Decreto-Lei, de 01 de Maio de 1943, passando então a vigorar a redação em 1977. (CHIBINSKI, 2016, p. 18)

As Normas Regulamentadoras são publicações do Ministério do Trabalho, por meio da Portaria número 3.214/78, para parametrizar a saúde e a segurança ocupacional nas instituições que possuem empregados contratados por regime de trabalho baseado na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. A segurança do trabalho tem suas bases nos direcionamentos das Leis, com relação direta com as NRs.

As NRs são elaboradas e modificadas por uma comissão tripartite (governo, empresários e empregados), por meio de portarias expedidas pelo Ministério do Trabalho. Nada, nessas normas, “cai em desuso” sem a existência de uma nova portaria, identificando a modificação pretendida. Cabe lembrar que os requisitos de segurança e saúde ocupacional não ficam restritos às NRs, estando presentes em outros documentos, como: leis, decretos, decretos-lei, medidas provisórias, portarias, instruções normativas da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro), resoluções da Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN) e agências do Governo, ordens de serviço do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e regulamentos técnicos do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (Inmetro). (ABITANTE, 2017, p. 2)

Essas normas regulamentam desde as disposições gerais até especificações de atividades específicas. Descritas pelo Ministro do Trabalho do Presidente Ernesto Geisel, Autor da Lei 6.514/77, compreende

que na empresa pesquisada as NRs de maior relevância são:

- NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que aborda sobre os dimensionamentos das equipes de profissionais de saúde e segurança ocupacional para atendimento das exigências conforme definido por diretrizes de uma tabela do Ministério do Trabalho que leva em consideração a quantidade de colaboradores e especificidades das atividades realizadas;
- NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que define os critérios que devem ser seguidos para constituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, composta por colaboradores eleitos em votação e outros indicados pelo empregador, diretamente ligada ao SESMT;
- NR 6 – Equipamento de Proteção Individual (EPI), que determina os critérios para identificação dos Equipamentos de Proteção Individual, Treinamento para uso, monitoramento das condições do EPI, responsabilidades dos empregados e empregadores, além da validade e troca desses equipamentos periodicamente;
- NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais, que indica informações sobre a segurança no transporte, a movimentação, a armazenagem e o manuseio de materiais, descrevendo procedimentos que devem ser seguidos, capacitações, arranjo físico e estrutura da edificação;
- NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos, que aborda requisitos que devem ser adotados na instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos;
- NR 17 - Ergonomia, que determina os aspectos relacionados à análise ergonômica do ambiente de trabalho;
- NR 23 – Proteção Contra Incêndios, que indica direcionamentos sobre proteção contra incêndios;

- NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho, que faz recomendações a ser seguidas pelas instituições para promover um ambiente de trabalho com condições mínimas de higiene e conforto, descrevendo características de banheiros, refeitórios, limpeza do ambiente, entre outros;
- NR 26 – Sinalização de Segurança, norma que estabelece a padronização da sinalização de segurança utilizada nos ambientes de trabalho;
- NR 35 – Trabalho em Altura, que define procedimentos e medidas protetivas para realização de atividades que envolvam trabalho em altura.

É relevante que todos os colaboradores tomem conhecimento sobre as NRs e tenham suas rotinas de trabalho em conformidade com elas, evitando, assim, que a empresa seja notificada, e até punida, em casos de fiscalização, e principalmente, evitando acidentes de trabalho. Os trabalhadores devem receber treinamento promovido pela empresa, além dos equipamentos para realização segura de suas atividades e suporte para a promoção da relevância dessa temática.

7 A IMPORTÂNCIA DO USO DE EPI'S

Seguindo as premissas da NR 6, que determina os direcionamentos para a utilização de EPIs no ambiente de trabalho, as empresas devem garantir que todos os colaboradores recebem e utilizem as EPIs indicadas para suas funções, inclusive recebendo respaldo para punições para comportamentos irregulares identificados na realização das atividades laborais.

De acordo com Cisz (2015, p. 11) “o uso do EPI está relacionado com a segurança comportamental, que é um termo que se refere à aplicação dos conhecimentos científicos da psicologia comportamental nas questões de segurança no trabalho.” Entende-se que o comportamento do trabalhador é determinante para que a segurança no trabalho se torne um hábito e faça parte de suas rotinas. O autor afirma ainda que “o sucesso da intervenção passa pelo comprometimento dos níveis gerenciais, que permitirão e apoiarão as ações dos funcionários conforme o que for planejado” CISZ

(2015, p. 11), sinalizando a necessidade de a gestão também estar envolvida nas estratégias de segurança no trabalho.

É evidente que as exigências atuais impulsionam a ação, e apesar de existir inúmeros riscos vinculados ao ambiente de trabalho, a falta de utilização dos EPI's continua sendo um dos principais fatores que causam maior gravidade aos acidentes de trabalho. Cisz (2015, p. 12) afirma que “os acidentes do trabalho ocorrem não por falta de legislação, mas devido ao não cumprimento das normas de segurança.” Sobre a distribuição das EPIs, o autor relata que “deve ser fornecida pelo empregador que também tem a obrigação de fiscalizar o uso por parte de seus empregados e de promover ações que conscientizem os seus trabalhadores da importância do uso dos EPI's quando estes se recusam a usar.” CISZ (2015, p. 18)

A Segurança e Medicina do Trabalho têm buscado se adequar as exigências regulamentadoras. O seu quadro de funcionamento é dirigido por profissionais do trabalho, engenheiros, médicos, técnicos segurança, fisioterapeutas e enfermeiros. Uma equipe totalmente qualificada para melhor atender as exigências das leis, preparados na questão de treinamentos, perícias, orientações trabalhistas e documentais. Uma das principais ferramentas é a elaboração de documento que cabe um técnico, engenheiro e médico do trabalho. (SMT, 2010, p. 127)

Cada EPI tem sua importância, havendo uma grande quantidade de EPIs no mercado, compreendendo que para cada ambiente de trabalho há uma necessidade, cabendo ao trabalhador a utilização para protegê-lo sem perder sua produtividade. É necessário que a empresa oriente e treine o trabalhador sobre como usar adequadamente os equipamentos, guardá-lo e conservá-lo, bem como o cronograma de trocas e medidas de higienização que deverão ser aplicadas durante o uso. Cabe ainda à empresa pontuar e registrar irregularidades, tanto para seu respaldo, como para controle do histórico do colaborador.

8 HIPÓTESES DE SOLUÇÃO DO PROBLEMA

Por meio de uma reflexão realizada considerando os aspectos desenvolvidos na teorização, realizada

com base na literatura referente aos aspectos da segurança do trabalho e a prevenção de acidentes, fez-se possível apresentar diversas alternativas que contribuem para a solução do problema estudado:

- Fortalecer comunicado institucional na empresa por meio de folhetos e quadro de avisos;
- Desenvolver treinamentos realizados por uma equipe especializada, interna ou por intermédio de uma consultoria;
- Realizar atividades de treinamentos de baixa complexidade periodicamente para a segurança no trabalho;
- Elaborar o cronograma de atividades relacionado a prioridade e segurança no trabalho;
- Incentivar a uma rotina que incorpore a segurança e a satisfação pessoal para os colaboradores;
- Ressaltar a importância do uso adequado de EPI's para a sua devida proteção individualmente para a redução de qualquer tipo de ameaça ou risco para o trabalhador, considerando aplicação de sanções disciplinares às irregularidades identificadas;
- Desenvolver uma cultura de segurança no trabalho.

As hipóteses levantadas passaram por uma análise com crivo de viabilidade econômica, tempo e complexidade de materiais necessários, para considerar uma melhor alternativa de aplicação para as necessidades e possibilidades da empresa.

9 APLICAÇÃO À REALIDADE

A partir da análise das hipóteses de solução, compreendendo a reflexão acerca dos fatores imediatos e das condicionantes maiores, bem como do contexto no qual se encontra o problema em questão, foi possível eleger algumas contribuições para a solução do problema apresentado com o intuito de intervir na realidade de modo a buscar o atendimento às necessidades da empresa. Foi direcionado a realização de investimentos no treinamento de segurança no trabalho, incluindo como parte do programa a prevenção de acidentes

a proteção de cada membro da equipe, contribuindo, assim, para que os colaboradores se sintam mais seguros, confiantes e valorizados.

Em virtude da pandemia da Covid-19 parte dos trabalhadores estão realizando atividades em suas residências e os recursos tecnológicos que a empresa dispõe para a realização de treinamento ainda são limitados. Esse cenário impossibilitou a aplicação do treinamento, sendo direcionado para a gestão da organização o diagnóstico e estudo realizado com a finalidade de uma futura implementação da possível solução.

Entre os argumentos apresentados, ressalta-se que um treinamento ministrado por um profissional habilitado e credenciado junto ao Ministério do Trabalho apresenta credibilidade frente ao público, além de manter a documentação para possíveis inspeções mais coerentes ao exigido pela legislação. Elencou-se, também, as possíveis perdas diretas com acidentes de trabalho, como afastamento de colaboradores e pagamentos de indenizações, além das possíveis perdas indiretas, como a rotatividade da empresa e impacto na retenção de talentos.

Oliveira (2017, p. 43) ressalta que “o desgaste emocional que um colaborador enfrenta, seja no ambiente social ou no profissional, torna-o vulnerável às doenças ocupacionais. Um dos principais problemas que figuram hoje nas empresas é o estresse no trabalho, considerado por muitos pesquisadores como a doença do século.” Por meio de treinamentos é possível abordar, também, sobre os aspectos emocionais e psicológicos relacionados ao trabalho, contribuindo para a saúde integral dos colaboradores.

O treinamento também possibilita que as regras e normas sejam conhecidas por todos e padrões sejam adotados pela organização, mantendo o alinhamento e envolvimento de todos os colaboradores, que passam a ser promotores das orientações de segurança no trabalho.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao tema abordado nesse estudo, buscou-se evidenciar a importância da segurança no trabalho para os colaboradores e para a empresa. Os objetivos de analisar sobre o ambiente da empresa pesquisada e propor possíveis soluções para problemas identificados foi atingido parcialmente,

visto que não foi possível a realização do plano de ação indicado, o treinamento com uma equipe especializada, em virtude da pandemia da Covid-19.

Por meio da observação da realidade, alinhada à pesquisa realizada, identificou-se que a temática é de muita relevância para todos os entes envolvidos no negócio, tanto os colaboradores como a organização e a comunidade, visto que todos sofrem impactos das consequências de possíveis falhas na prevenção de acidentes.

As NRs surgem como direcionamentos concisos e consistentes que devem ser seguidos pelas organizações. Elas possuem informações que facilitam a gestão e a tomada de decisão em relação aos investimentos necessários para a segurança dos colaboradores e da empresa.

As EPIs merecem atenção especial, pois podem salvar vidas. Assim, deve-se considerar a sua distribuição, manutenção e troca periódica, tanto por seu usuário como pela empresa, sendo essa uma responsabilidade compartilhada.

O treinamento para a segurança no trabalho deve ter um provisionamento para que possa ser uma constante na empresa, mesmo após os hábitos de prevenção de acidentes serem incorporados à rotina dos colaboradores e à cultura organizacional, pois através deles é possível a atualização dos funcionários e o fomento sobre a importância do assunto.

11 REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, Júlia Issy; PINHO, Diana Lúcia Moura. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 7, p. 45-52, 2002.

ABITANTE, A. L. **Segurança do trabalho e saúde ocupacional**. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. **Segurança do Trabalho Guia Prático e Didático**. 2. ed. São Paulo: Érica, 2018.

BENEDITO, C. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes**: uma abordagem holística. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR 1: disposições gerais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 06 jul. 1978. Atualizada em 2009. Disponível em:

<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR1.pdf>. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR 6: Equipamento de Proteção Individual - EPI. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 06 jul. 1978. Atualizada em 2017. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR6.pdf>. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho. NR 17: ergonomia. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 06 jul. 1978. Atualizada em 2007. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>. Acesso em: 11 maio 2020.

CISZ, C. R. **Conscientização do uso de EPI's quanto à segurança pessoal e coletiva**. Especialização (Bacharelado em engenharia de segurança do trabalho) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

CHIBINSKI, Murilo. **Introdução a segurança do trabalho**. Curitiba: e-Tec. 2016.

FUNDACENTRO. **Brasil registra 17 mil mortes e 4 milhões de acidentes de trabalho**. Disponível em: <<http://www.fundacentro.gov.br/noticias/detalhe-danoticia/2019/4/acoes-regressivas-gestao-de-riscos-e-impacto-dos-acidentes-detrabalho-foram-temas-de-debate>>. Acesso em 15 maio 2020.

CHIAVENATO, I. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**: como incrementar talentos na empresa. 7 ed. Barueri: Manole, 2015.

MCSHANE, Steven L., VON GLINOW, Mary Ann. **Comportamento Organizacional**. 6. ed. AMGH, 2014.

OLIVEIRA, Luciano Oliveira de. **Gestão estratégica de recursos humanos**. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

RODRIGUES, Luciano Brito; SANTANA, Nívio Batista. Identificação de riscos ocupacionais em uma indústria de sorvetes. **Journal of Health Sciences**, v. 12, n. 3, 2010.

SMT. **Segurança e Medicina do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho**: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2009.