

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

LUCIMARA DE ALMEIDA PINTO

**DIAGNÓSTICO DO SISTEMA DE SEGURANÇA DO TRABALHO EM UMA
INDÚSTRIA DE BEBIDAS VISANDO MELHORIAS**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

**CURITIBA
2017**

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CONSTRUÇÃO CIVIL
ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

LUCIMARA DE ALMEIDA PINTO

**DIAGNÓSTICO DO SISTEMA DE SEGURANÇA DO TRABALHO EM UMA
INDÚSTRIA DE BEBIDAS VISANDO MELHORIAS**

Monografia apresentado ao Programa de Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Tecnológica Federal do Paraná como requisito parcial para a obtenção do título de “Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho”.

Orientador: Prof., Rodrigo Eduardo Catai, Dr.

CURITIBA
2017

LUCIMARA DE ALMEIDA PINTO

**DIAGNÓSTICO DO SISTEMA DE SEGURANÇA DO TRABALHO EM UMA
INDÚSTRIA DE BEBIDAS VISANDO MELHORIAS**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Especialista no Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho, Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, pela comissão formada pelos professores:

Banca:

Prof. Dr. Rodrigo Eduardo Catai (orientador)
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Prof. Dr. Adalberto Matoski
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Prof. M.Eng. Massayuki Mário Hara
Departamento Acadêmico de Construção Civil, UTFPR – Câmpus Curitiba.

Curitiba
2017

“O termo de aprovação assinado encontra-se na Coordenação do Curso”

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

Ao meu esposo pelo apoio para realização do curso.

Ao meu orientador pela disponibilidade, atenção e ensinamentos que contribuíram para elaboração deste trabalho.

E a todos que direta ou indiretamente colaboraram para a realização deste trabalho.

RESUMO

PINTO, L.A. Diagnóstico para Melhoria no Sistema de Segurança do Trabalho em uma Indústria de Bebidas. 2017. 55 f. Monografia de especialização (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho), Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2017.

A melhoria no sistema de segurança do trabalho é uma exigência da empresa de bebidas em estudo. Sendo assim, o propósito deste trabalho foi elaboração de um diagnóstico baseado em 12 práticas de segurança do trabalho visando demonstrar a evolução da porcentagem do cumprimento de cada prática. Foi desenvolvida uma metodologia com questões elaboradas sobre sistema de segurança do trabalho e foram aplicadas em entrevistas individuais com os colaboradores da empresa. Através desta metodologia foi possível identificar em quais itens que a empresa está atendendo a meta estipulada de 80% de cumprimento e os que ainda são necessário desenvolver ações para atender. Com a aplicação do diagnóstico aplicado em dois períodos diferentes foi possível verificar que a empresa obteve melhoria nos resultados do sistema de segurança, o que facilita a implantação das ações recomendadas neste trabalho.

Palavras-chave: Segurança do Trabalho, Diagnóstico, Cumprimento, 12 práticas de Segurança.

ABSTRACT

PINTO, L.A. Diagnosis for Improvement in the Work Safety System in a Beverage Industry. 2017. 55 f. Specialization monograph (Specialization in Work Safety Engineering), Federal Technological University of Paraná. Curitiba, 2017.

The improvement in work safety system is a requirement of the beverage company under study. Therefore, the purpose of this work was the elaboration of a diagnosis based on 12 practices of work safety in order to demonstrate the evolution of the percentage of compliance with each practice. A methodology was developed with questions elaborated on work safety system and were applied in individual interviews with employees of the company. Through this methodology it was possible to identify in which items the company is meeting the stipulated goal of 80% compliance and those that still need to develop actions to meet. With the application of the diagnosis applied in two different periods it was possible to verify that the company obtained improvement in the results of the security system, which facilitates the implementation of the actions recommended in this work.

Keywords: Work Safety, Diagnosis, Compliance, 12 Safety practices.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA PRIMEIRA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	38
FIGURA 2. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA SEGUNDA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	40
FIGURA 3. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA TERCEIRA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	41
FIGURA 4. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA QUARTA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	42
FIGURA 5. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA QUINTA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	43
FIGURA 6. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA SEXTA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	44
FIGURA 7. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA SÉTIMA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	45
FIGURA 8. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA OITAVA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	46
FIGURA 9. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA NONA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	47
FIGURA 10. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA DÉCIMA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	48
FIGURA 11. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA DÉCIMA PRIMEIRA PRÁTICA E DE CADA NÍVEL.....	49
FIGURA 12. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA DÉCIMA PRIMEIRA SEGUNDA E DE CADA NÍVEL.....	50
FIGURA 13. PORCENTAGEM DO CUMPRIMENTO DAS PRÁTICAS.....	51
FIGURA 14. EVOLUÇÃO DAS 12 PRÁTICAS.....	51

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1. COMPROMISSO VISÍVEL E DEMONSTRADO	25
QUADRO 2. POLÍTICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA	26
QUADRO 3. RESPONSABILIDADE DA LIDERANÇA.....	27
QUADRO 4. ORGANIZAÇÃO ESTRUTURADA	28
QUADRO 5. OBJETIVOS E METAS DE SEGURANÇA	29
QUADRO 6. ALTOS PADRÕES DE DESEMPENHO DE SEGURANÇA.....	30
QUADRO 7. FUNÇÕES DE SEGURANÇA DO TRABALHO	31
QUADRO 8. AUDITORIAS EFETIVAS DE SEGURANÇA.....	32
QUADRO 9. INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTES E INCIDENTES	33
QUADRO 10. CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO DE SEGURANÇA	34
QUADRO 11. COMUNICAÇÃO SOBRE SEGURANÇA	35
QUADRO 12. MOTIVAÇÃO PROGRESSIVA	36
QUADRO 13. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA PRIMEIRA PRÁTICA.	39
QUADRO 14. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA SEGUNDA PRÁTICA.	40
QUADRO 15. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA TERCEIRA PRÁTICA.....	41
QUADRO 16. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA QUARTA PRÁTICA.....	42
QUADRO 17. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA QUINTA PRÁTICA.....	43
QUADRO 18. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA SEXTA PRÁTICA.	44
QUADRO 19. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA SÉTIMA PRÁTICA.	45
QUADRO 20. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA OITAVA PRÁTICA.....	46
QUADRO 21. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA NONA PRÁTICA.....	47
QUADRO 22. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA DÉCIMA PRÁTICA.	48
QUADRO 23. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA DÉCIMA PRIMEIRA PRÁTICA.....	49
QUADRO 24. PORCENTAGEM DE CUMPRIMENTO DA DÉCIMA SEGUNDA PRÁTICA.....	50

LISTA DE SIGLAS

BSI	<i>British Standards Institution</i>
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNPS	Conselho Nacional de Previdência Social
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FAP	Fator Acidentário Previdenciário
ISO	<i>International Organization for Standardization</i>
MPS	Ministério da Previdência Social
MS	Ministério da Saúde
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Normas Regulamentadoras
OHSAS	<i>Occupational Health and Safety Assessment Services</i>
PCMSO	Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional
PPRA	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
SAT	Seguro de Acidentes do Trabalho
SESI	Serviço Social da Indústria
SESMT	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SST	Saúde e Segurança no Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	OBJETIVOS	11
1.1.1	Objetivo Geral	11
1.1.2	Objetivos Específicos	11
1.2	JUSTIFICATIVAS	11
2	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	12
2.1	HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO	12
2.2	SEGURANÇA DO TRABALHO	13
2.3	ACIDENTES DE TRABALHO	16
2.4	SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA.....	21
3	METODOLOGIA.....	24
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	37
4.1	COMPROMISSO VISÍVEL E DEMONSTRADO.....	38
4.2	POLÍTICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA	40
4.3	RESPONSABILIDADE DA LIDERANÇA	41
4.4	ORGANIZAÇÃO ESTRUTURADA.....	42
4.5	OBJETIVOS E METAS	43
4.6	ALTOS PADRÕES DE DESEMPENHO	44
4.7	FUNÇÕES DE SEGURANÇA DO TRABALHO	45
4.8	AUDITORIAS EFETIVAS	46
4.9	INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTES E INCIDENTES	47
4.10	CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO.....	48
4.11	COMUNICAÇÃO	49
4.12	MOTIVAÇÃO PROGRESSIVA.....	50
5	CONCLUSÕES.....	52
	REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

Gestão da saúde e da segurança no trabalho está cada vez mais na estratégia dos negócios e nas prioridades das empresas. Pesquisa realizada pelo Serviço Social da Indústria (SESI) com 500 médias e grandes empresas, entre outubro de 2015 e fevereiro de 2016, mostrou que 71,6% das indústrias afirmaram dar alta atenção à saúde e segurança no trabalho (SST). Isso ocorre, sobretudo, por uma maior conscientização sobre a necessidade de se investir em ações de prevenção de acidentes e de promoção da saúde e bem-estar no trabalho para melhorar a competitividade dos negócios. O levantamento aponta ainda que 48% dos gestores verificaram que esses investimentos geraram redução nas faltas ao trabalho, 43,6% deles constataram aumento da produtividade no chão de fábrica e 34,8% apontaram redução de custos com a saúde dos trabalhadores. Essa elevada importância dada pelas indústrias à gestão de saúde e segurança no trabalho tem se refletido na redução de acidentes e doenças ocupacionais no Brasil. Dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social apontam que o número de acidentes de trabalho por grupo de 100 mil profissionais caiu mais de 17% entre 2007 e 2013 – de 1.378, em 2007, para 1.142, em 2013. Trata-se de uma redução significativa, sobretudo, em relação a custos, já que acidentes e doenças trazem grande variedade de despesas, desde médicas e indenizações aos trabalhadores e famílias até perda de produtividade e desgaste da imagem das empresas (SIQUEIRA, 2017).

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida, que inclui aspectos de bem-estar, garantia de saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal. Isso compreende desde a exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, os padrões de relação entre o trabalho contratado e a retribuição a esse esforço, com suas implicações éticas e ideológicas, até a dinâmica do uso do poder formal e informal, ou seja, o significado do trabalho (FRANÇA, 1999).

Diante deste cenário, a empresa em estudo pretende melhorar o sistema de segurança do trabalho, possibilitando minimizar os riscos, melhorar o seu desempenho em segurança e saúde ocupacional e produtividade da organização. E para identificar as lacunas foi estabelecido um diagnóstico a fim de saber em qual porcentagem de cumprimento das práticas a empresa se encontra em relação à segurança do trabalho.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho foi desenvolver e aplicar um diagnóstico do sistema de segurança do trabalho em uma indústria bebidas visando melhorias.

1.1.2 Objetivos Específicos

Para atingir o objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Verificar através de entrevistas se as práticas de segurança estabelecido pela empresa estão sendo compreendida, disponível e se traz benefícios para os colaboradores;
- Analisar a porcentagem de atendimento de cada prática;
- Recomendar melhorias no sistema de segurança da empresa.

1.2 JUSTIFICATIVAS

Com o diagnóstico, a empresa irá direcionar melhorias, diretrizes e metas para promover um ambiente seguro e saudável, tendo como visão fabricar produtos com o objetivo de zero doença e lesões relacionadas ao trabalho. O diagnóstico será baseado em doze práticas de segurança dividido em três fases: conceitos, estrutura e operação. Com questionários que englobam perguntas elaboradas sobre o sistema de segurança do trabalho em uma indústria de bebidas. Com isso, busca-se a avaliação da porcentagem no cumprimento de cada prática para melhorar os processos, apoiando tecnicamente para a evolução das práticas de segurança, gerenciamento de rotina e mitigações proativas de riscos ao colaborador, contribuindo positivamente para saúde e segurança ocupacional.

Desta forma, a empresa poderá prover a implantação de um programa de segurança baseado na mudança de comportamento e na cultura de segurança, visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador, motivando o mesmo a mudar a cultura sobre comportamento e prevenção dos acidentes.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

A primeira forma de trabalho foi à escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. Nesse período, constatamos que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar (MARTINS, 2005).

Afirma-se que o Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com o surgimento da Revolução Industrial. Constata-se, nessa época, que a principal causa econômica do surgimento da Revolução Industrial foi o aparecimento da máquina a vapor como fonte da energética. A máquina de fiar foi patenteada por John Watt em 1738, sendo que o trabalho era feito de forma muito mais rápida com o referido equipamento. Com os novos métodos de produção, a agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo. Inicia-se, assim, a substituição do trabalho manual pelo trabalho com uso de máquinas. Havia a necessidade de que as pessoas viessem, também, a operar as máquinas não só a vapor, mas as máquinas têxteis, o que fez surgir o trabalho assalariado. Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários menores. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho (MARTINS, 2005).

A constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho de mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas. A Carta Constitucional de 1937 marca uma fase intervencionista do Estado, instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de

classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais de trabalho, que tinha por objetivo principal evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores (MARTINS, 2005).

Em 1978, o Ministério do Trabalho regulamentou a Portaria nº 3.214, com as 28 Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à segurança e à medicina do trabalho. A NR4 dessa portaria estabelece a obrigatoriedade dos serviços médicos de empresa (hoje Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT), segundo o grau de risco e o número de empregados, tendo como paradigma a Recomendação nº112/59 Organização Internacional do Trabalho (OIT) (WACHOWICZ, 2012).

2.2 SEGURANÇA DO TRABALHO

Segurança do trabalho pode ser entendida como conjuntos de medidas que são adotadas visando minimizar os acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, bem como proteger a integridade e a capacidade laboral (SASAKI, 2007).

A segurança do trabalho estuda diversas disciplinas como: Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, Prevenção e Controle de Riscos em Máquinas, Equipamentos e Instalações, Psicologia na Engenharia de Segurança, Comunicação e Treinamento, Administração Aplicada à Engenharia de Segurança, o Ambiente e as Doenças do Trabalho, Higiene do Trabalho, Metodologia de Pesquisa, Legislação, Normas Técnicas, Responsabilidade Civil e Criminal, Perícias, Proteção ao Meio Ambiente, Ergonomia e Iluminação, Proteção Contra Incêndios e Explosões e Gerência de Riscos (SASAKI, 2007).

A empresa deve nortear, de forma clara, os limites da responsabilidade de cada um diante da segurança do trabalho, que deve ser assumida por todos. Para que a prevenção de acidentes tenha êxito é imprescindível à aceitação de responsabilidades pelos trabalhadores (TAVARES, 1996).

A clareza dos conhecimentos a que pode o homem ter acesso e a objetividade das informações permitirão a ele uma análise criteriosa e profunda do seu momento enquanto trabalhador. Isso tem vital importância à medida que todos os conceitos e preceitos só têm valor na sua aplicabilidade prática. Para tanto, pois, é necessário que sejam entendidos. A maneira mais eficiente para entender quaisquer conceitos assim como qualquer verdade é o experimento posterior à análise criteriosa (SOARES, 1994).

Fatores relacionados à cultura organizacional e, em decorrência, com o clima organizacional (modelo de gestão, perfis de lideranças, formas de comunicação e integração das pessoas no setor ou na empresa, maior ou menor autonomia na realização de tarefas, rigidez na execução) podem atuar como agentes desfavoráveis ao desempenho da função da segurança. Assim, a crença por parte dos empregados, da chefia ou da empresa de que “os acidentes fazem parte do trabalho” é altamente nociva. É fundamental identificar valores, prioridades, exemplos e direcionamento de liderança, observando-se a linguagem verbal e, principalmente, a não verbal (gestos, expressões faciais e corporais) para serem analisados os possíveis indícios de como a segurança está sendo vista: no plano secundário ou de forma comprometida, com envolvimento da empresa e de pessoas que nela trabalham (WACHOWICZ, 2012).

Num mundo de mudanças tecnológicas e econômicas muito rápidas, surgem propostas que, à primeira vista, parecem contraditórias. Se, por um lado, os processos de reestruturação produtiva, a globalização e o aumento da competitividade econômica internacional colocam na agenda política questões como a diminuição do tamanho do Estado, menor interferência nas relações capital-trabalho e redução de direitos trabalhistas, constata-se também aumento significativo das demandas por aumento da justiça social, da universalização de direitos e da redução dos riscos ocupacionais. Do ponto de vista da evolução das normas de SST, podemos observar algumas tendências globais e nacionais (OLIVEIRA, 1996):

1. Avanço da dignificação do trabalho, que, além de necessário para a sobrevivência dos indivíduos, deve também ser fonte de gratificação, gerando oportunidade de promoção profissional e pessoal.

2. Consolidação do conceito ampliado de saúde, não se limitando apenas à ausência de doenças, mas sim o completo bem-estar físico, mental e social. As exigências normativas devem buscar um agradável ambiente de trabalho (e não apenas sem agentes insalubres), a preocupação com a prevenção da fadiga e dos fatores estressantes porventura existentes.

3. Adaptação do trabalho ao homem, reforçando cada vez mais os aspectos ergonômicos nas normas de SST. Isso ocorre tanto no que se refere a máquinas, equipamentos e mobiliário, quanto à necessidade de mudança nos processos de produção, nas jornadas, nos intervalos, entre outros.

4. Direito à informação e participação dos trabalhadores, que, além de influírem nas normas de SST por meio de seus representantes, têm direito de serem comunicados sobre os

riscos existentes nos seus ambientes de trabalho e as medidas de controle disponíveis. 30 Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores.

5. Enfoque global do ambiente de trabalho, onde os fatores de riscos presentes não podem ser considerados como problemas isolados. Diversos agentes ambientais potencializam-se uns com os outros quanto aos efeitos adversos. Aspectos como jornadas, intervalos para descanso, condições em que o trabalho é executado são fatores importantes na gênese e no agravamento de doenças ocupacionais.

6. Progressividade das normas de proteção, já que o rápido desenvolvimento científico e tecnológico, bem como o acúmulo de estudos sobre riscos relacionados ao trabalho e a forma de controlá-los têm determinado uma preocupação crescente com a necessária revisão e atualização periódica das normas de SST em vigor.

7. Eliminação dos fatores de risco, com uma tendência cada vez maior de priorizar, entre as medidas de controle, aquelas que os eliminem, principalmente as de abrangência coletiva. A neutralização destes riscos, com o uso apenas de medidas de proteção individual, tem sido prescrita somente nos casos de impossibilidade de implementação das medidas coletivas.

8. Redução da jornada em atividades insalubres, buscando limitar o tempo de exposição aos agentes e condições danosas à saúde dos trabalhadores que não forem adequadamente controladas ou eliminadas por meio das medidas necessárias já implementadas.

9. Proteção contra trabalho monótono e repetitivo, com o estabelecimento de regras para que as tarefas repetitivas e monótonas, que não exijam raciocínio criativo, mas apenas trabalho mecânico, sejam restringidas, seja com mudanças nos processos de trabalho, proibição de pagamento sobre produção, limitação da jornada ou mesmo imposição de rodízios.

10. Responsabilização do empregador/tomador de serviço pela aplicação das normas de SST, dentro do princípio de que quem gera o risco é responsável por ele. Na presença de terceirização tem sido cada vez mais frequente o estabelecimento de responsabilidade solidária entre tomadores de serviços e empregadores formais.

2.3 ACIDENTES DE TRABALHO

O acidente de trabalho ocorre principalmente devido a dois fatores (ZOCCHIO, 2002):

Ato Inseguro – praticado pelo indivíduo, em geral consciente (o indivíduo sabe que está se expondo ao perigo), inconsciente (desconhece o perigo a que está expondo) ou circunstancial (algo mais forte leva a pessoa praticar uma ação insegura). Algumas situações que caracterizam os atos inseguros: ficar junto ou sob cargas suspensas; colocar parte do corpo em lugar perigoso; usar máquinas sem habilitação; lubrificar, ajustar e limpar máquinas em movimento; tentativa de ganhar tempo; brincadeiras e exibicionismo; uso de roupas inadequadas ou acessórios desnecessários; não usar proteção individual, ou mesmo, excesso de confiança.

Condição Insegura – é o ambiente físico de trabalho que expõe a perigo ou risco a integridade física de trabalhador e a própria segurança das instalações e equipamentos. Algumas situações que caracterizam as condições inseguras: falta de ordem e limpeza; ventilação e/ou iluminação inadequadas; escassez de espaço; passagens perigosas; falta de proteção em máquinas e equipamentos; defeitos nas edificações, desvios ou improvisação nos processos ou falta ou falha de manutenção.

O objetivo da segurança do trabalho esta em eliminar ou, pelo menos minimizar as condições e os atos inseguros, promovendo saúde e bem estar aos trabalhadores (WACHOWICZ, 2012).

Para um país como o Brasil, que apresenta uma das mais elevadas taxas de acidentes de trabalho do mundo, a legislação deixa alguns precedentes que facilitam ou incentivam a omissão da notificação desses acidentes. Uma vez ocorrido o acidente, este deve ser registrado mediante o preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), instrumento formal de registro dos acidentes do trabalho e seus equivalentes. A CAT apresenta uma série de limitações que não permitem a completa compreensão das causas dos acidentes e das doenças do trabalho (WACHOWICZ, 2012):

- Não abrange todos os trabalhadores, só os que estão sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ficando excluídos todos aqueles que têm carteira assinada;
- Não é preenchida por todos os empregadores, de acordo com pressuposto de que não há interesse de relatar os casos leves cujo tratamento dure menos de 15 dias, nos quais

a responsabilidade pelo tratamento médico e pela indenização do acidentado permanece com o empregador;

- Muitas vezes está preenchida incorretamente, seja pela inobservância de alguns campos, seja pela falta de legibilidade, principalmente do laudo do exame médico;
- Não apresenta o conteúdo adequado em termos de sua utilização para a prevenção de acidentes, enquanto alguns campos são desnecessários, outros seriam importantes estão ausentes.

Apesar dessas limitações, a CAT é um documento oficial padronizado, cuja abrangência nacional talvez só assemelhe à do Atestado de Óbito, constituindo-se, então, em uma importante fonte de informações sobre os acidentes de trabalho (WACHOWICZ, 2012).

É certo que a prevenção dos acidentes e das doenças ocupacionais é a principal via de acesso à mudança deste que se configura como um verdadeiro problema de saúde pública tanto para o Brasil, quanto para outros países do mundo: o acidente de trabalho. À luz do conhecimento produzido sobre o comportamento humano, é possível afirmar que aprender a comportar-se de forma preventiva (segura) pode ser um dos meios possíveis e eficazes de capacitar o trabalhador para prevenir lesões e doenças relativas ao trabalho, para si e para os colegas com os quais trabalha. Para que seja possível promover o ensino de comportamentos preventivos em segurança do trabalho, é necessário, antes, compreender o que, efetivamente, precisa ser ensinado e aprendido, além da forma como isso pode ocorrer (BLEY, 2006).

Ao examinar a importância do comportamento humano para a formulação de objetivos organizacionais, afirmam a necessidade de “superar a crença de que as principais variáveis determinantes do comportamento são internas e identificar as variáveis ambientais mais significativas para alterar o comportamento, pois isso constitui um aspecto básico para administrar comportamento humano”. Normalmente, o que se observa nas considerações feitas sobre as causas humanas é a forte presença de explicações orientadas para aspectos internos ao indivíduo: falta de percepção de risco, negligência, imprudência, falta de cuidado, falta de atenção, distração, abalo emocional. É certo que, em muitos casos, tais fenômenos estão associados a outros na construção do cenário de um acidente. Por outro lado, elas restringem o exame dos aspectos comportamentais, uma vez que eliminam a possibilidade de considerarem-se os aspectos externos ao indivíduo, mas que também influenciam no comportamento. Tais aspectos do comportamento, que são externos ao organismo (estão do lado de fora da pele de cada um), podem ser (BLEY, 2006):

- **interpessoais**: relacionamento com colegas, com liderança, sentimento de pertencer à equipe;
- **ambientais** (ambiente físico): iluminação, equipamentos, piso;
- **da tarefa a ser desenvolvida**: tempo e recursos compatíveis;
- **de gestão**: sistemas de gestão, normas e procedimentos, políticas motivacionais, códigos disciplinares, metas;
- **sócio - culturais**: condições de vida da população que compõe o grupo de trabalhadores de uma organização, hábitos regionais, valores e tradições culturais.

Leis regulamentadas sobre acidente do trabalho (BRANDÃO, 2009):

- **Constituição Federal (1988)** - No Capítulo II da Constituição Federal (Direitos Sociais), a saúde, o trabalho e a previdência social, dentre outros, são assegurados a todos os cidadãos. É considerada um direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, assim como o seguro contra acidentes de trabalho (a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa).
- **Código Civil Brasileiro (Redação Final em 2001)** - O Código civil brasileiro está pautado na reparação dos danos e é independente da responsabilidade criminal. No artigo 186, cita-se: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Empresas ou seus prepostos, quando caracterizada a culpa ou dolo, no caso de lesão ou outra ofensa à saúde (acidente de trabalho), deverão indenizar o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido. Caso o ofendido ou vítima não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou tenha uma redução de sua capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para a qual ele se inabilitou.
- **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)** - A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no Brasil. Seu capítulo V trata das questões da Segurança e da Medicina do Trabalho, como as obrigações:

a) do órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho em coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais

atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

b) das Delegacias Regionais do Trabalho na promoção e fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

c) das empresas, em cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, assim como quanto a adotar medidas preventivas e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente;

d) dos empregados, em observar as normas de segurança e medicina do trabalho, e colaborar com a empresa na sua aplicação, além de cumprir as instruções de trabalho e utilizar os equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

- Portaria MTB nº 3.214, de 08 de junho de 1978 (Lei 6.514 de 22 de dezembro 1977) -

São requisitos legais e técnicos de caráter obrigatório para empresas privadas e públicas, assim como também para órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT. A recusa por parte dos empregados em cumprir as disposições das normas regulamentadoras de segurança e medicina do trabalho caracteriza-se como ato faltoso. O não cumprimento das disposições legais sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas. Atualmente existem 36 (trinta e seis) Normas Reguladoras de Segurança e Medicina do Trabalho:

NR 1 - Disposições Gerais;

NR 2 - Inspeção Prévia;

NR 3 – Embargo ou Interdição;

NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT;

NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA;

NR 6 – Equipamento de Proteção Individual – EPI;

NR 7 – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional- PCMSO;

NR 8 – Edificações;

NR 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA;

NR 10 – Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade;

NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais;

NR 12 – Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos;

NR 13 – Caldeiras, Vasos de Pressão e Tubulações;

NR 14 – Fornos;

30

NR 15 – Atividades e Operações Insalubres;

NR 16 – Atividades e Operações Perigosas;

NR 17 – Ergonomia;

NR 18 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção;

NR 19 – Explosivos;

NR 20 – Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis;

NR 21 – Trabalho a Céu Aberto;

NR 22 – Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração;

NR 23 – Proteção Contra Incêndios;

NR 24 – Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho;

NR 25 – Resíduos Industriais;

NR 26 – Sinalização de Segurança;

NR 27 – Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho;

NR 28 – Fiscalização e Penalidades;

NR 29 – Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário;

NR 30 – Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário;

NR 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura;

NR 32 – Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde;

NR 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados;

NR 34 – Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval;

NR 35 – Segurança e Saúde no Trabalho em Altura;

NR 36 – Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.

- **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Acidente do Trabalho)** - Nesta lei é apresentado o conceito legal de acidente do trabalho (Art. 19): “Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art.11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”. Outra questão importante tratada na lei é a equiparação das doenças profissionais e do trabalho a acidente do trabalho.

- **Fator Acidentário Previdenciário (FAP)** - A proteção acidentária é determinada pela Constituição Federal como a ação integrada de Seguridade Social dos Ministérios da Previdência Social - MPS, Trabalho e Emprego - MTE e Saúde - MS. Essa proteção deriva do art. 1º da Constituição Federal, que estabelece como um dos princípios do Estado de Direito o valor social do trabalho. A fonte de custeio para a cobertura de eventos advindos dos riscos ambientais do trabalho - acidentes e doenças do trabalho, assim como as aposentadorias especiais - baseia-se na tarifação coletiva das empresas, segundo o enquadramento das atividades preponderantes estabelecido conforme a Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE. A tarifação coletiva está prevista no art. 22 da Lei 8.212/1991 que estabelece as taxas de 1, 2 e 3% calculados sobre o total das remunerações pagas aos segurados empregados e trabalhadores avulsos. Esses percentuais poderão ser reduzidos ou majorados, de acordo com o art. 10 da Lei 10.666/2003, de 8 de maio de 2003, que possibilitou a redução ou majoração da contribuição, recolhida pelas empresas, destinada ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho. A referida Lei, em seu art. 10, prescreve que as alíquotas de 1%, 2% ou 3%, por empresa poderão variar entre a metade e o dobro, de acordo com a metodologia aprovada pelo Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS (Resolução/CNPS Nº 1.308, de 27 de maio de 2009), que considera a necessidade de aperfeiçoamento da metodologia para potencializar a acurácia do método para os cálculos do FAP). O objetivo do FAP é incentivar a melhoria das condições de trabalho e da saúde do trabalhador estimulando as empresas a implementarem políticas mais efetivas de saúde e segurança no trabalho para reduzir a acidentalidade. Assim, o FAP, que será recalculado periodicamente, individualizará a alíquota, majorando ou reduzindo o seu valor conforme a quantidade, a gravidade e o custo das ocorrências acidentárias em cada empresa. Portanto, com o FAP, as empresas com mais acidentes e acidentes mais graves em uma subclasse CNAE passarão a contribuir com um valor maior, enquanto as empresas com menor acidentalidade terão uma redução no valor de contribuição.

2.4 SISTEMA DE GESTÃO DE SAÚDE E SEGURANÇA

Considerando-se a maneira moderna de administrar as organizações por sistemas de processos, a exemplo do que foi feito pela *International Organization for Standardization* (ISO) para a gestão da qualidade e para a gestão ambiental, a *British Standards Institution* (BSI) publicou sua norma *Occupational Health and Safety Assessment Services* (OHSAS)

18001, elaborada para proporcionar, na ausência de uma norma verdadeiramente internacional, um documento de referência para a implantação de sistemas de gestão da saúde e segurança ocupacional. A finalidade de se pautar o gerenciamento por um padrão amplamente aceito é garantir o comprometimento da direção com uma política e com objetivos para a saúde e a segurança ocupacional na organização. Além disso, priorizar a prevenção sobre a correção; assegurar o entendimento e o atendimento aos requisitos legais; adotar a gestão por processos; e promover a melhoria continuada. Assim procedendo, espera-se igualmente colher os benefícios que se sabe estarem associados à competência em gestão, por exemplo (FERREIRA, 2011):

- Melhores soluções de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais;
- Melhor imagem pública mediante o comprometimento com a gestão SST;
- Menores custos de Seguro de Acidentes do Trabalho (SAT);
- Menores custos de despesas médicas com os colaboradores;
- Menores índices de afastamento e absenteísmo;
- Redução da responsabilidade civil;
- Melhores relações com os sindicatos laborais;
- Melhores relações com órgãos governamentais.

É muito importante ressaltar, no entanto, que a OHSAS 18001 é apenas uma norma de gestão. Portanto, deve ser usada como elemento organizador auxiliar para o atendimento daquilo que se estabelece nas NRs do Ministério do Trabalho. Assim, mesmo que venha a obter um certificado de uma das várias organizações certificadoras existentes, garantindo que o sistema de saúde e segurança ocupacional está de acordo com os requisitos exigidos pela norma, a organização não poderá deixar de atender às NRs e a toda a legislação vigente no Brasil no que se refere à SST (FERREIRA, 2011).

As gestões das empresas não devem ter como objetivo apenas atender às exigências legais, mas, a partir delas, instituir uma cultura de prevenção de acidentes de trabalho que garanta a segurança e a integridade dos trabalhadores, desencadeando, como consequência, o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade dos processos. Assim, pode-se considerar que há um grande espaço para a reavaliação e para a implantação de modificações significativas nos modelos de gestão, dentro de um novo paradigma, no qual os conceitos de desenvolvimento sustentável, e principalmente o de responsabilidade social, sejam aplicados e alicercem as decisões estratégicas das empresas (MACIEL, 2001).

Quando o desvio só pode ser corrigido com o tempo e as ações não podem ser todas estabelecidas antecipadamente, criam-se programas de longo prazo, que nada mais são do que planos de ação permanentes e mais flexíveis que os de curto prazo. Devem ser instaurados programas para focalizar empresas contratadas, atividades fora da empresa, atividades da organização, emergências, trânsito, sinalização, ordem, limpeza e desenvolvimento cultural.

Além desses programas, o plano maior inclui a implantação de instrumentos permanentes de risco, com a análise de riscos para todo o ciclo de vida das instalações e produtos, a gestão de riscos nas intervenções e monitoramentos de segurança. É possível, também, criar comitês funcionais e interfuncionais, por meio do envolvimento de diferentes programas, profissionais e ações locais para tratar de temas relativos à segurança e promover a prevenção contra acidentes, estabelecendo uma nova cultura organizacional que busque acima de tudo a preservação física e pessoal da empresa (WACHOWICZ, 2012).

Assim, uma organização que promove a saúde é aquela que se preocupa com a segurança, higiene, o conforto e o bem estar dos seus funcionários. Entretanto, para que isso não fique apenas à mercê da boa vontade das pessoas, é preciso definir responsabilidades por meio de adoção de uma política de segurança do trabalho ou de diretrizes básicas que objetivem estabelecer responsabilidades e atribuições, individuais e institucionais, no cumprimento das normas (WACHOWICZ, 2012).

Se o trabalhador tiver participação no sistema de gestão se tornam mais fácil e eficiente às ações preventivas, fazendo com que a inversão de recursos humanos e financeiros na qualificação do homem seja eficaz. Para isso é preciso dar oportunidade ao aprendizado para que ele possa associá-lo aos seus conhecimentos profissionais, tornando-se um indivíduo mais completo, permitindo uma reforma de conduta, que, como consequência direta, trará uma mudança de atitudes por parte dos indivíduos, arregimentando dessa forma maior quantidade de elementos na prevenção de acidentes (SOARES, 1994).

3 METODOLOGIA

Aplicação do diagnóstico pressupõe que seja aplicado em toda área fabril da empresa de bebidas. E deve ser feito pelo engenheiro ou técnico de segurança do trabalho da empresa por obter domínio sobre o assunto.

O diagnóstico é dividido em três etapas, sendo que a primeira etapa vai tratar de questões “Conceituais” que avalia o compromisso visível e demonstrado, política de segurança industrial e responsabilidade da liderança; a segunda etapa está relacionado a questões “Estruturais” da organização, dando ênfase na organização estruturada, metas e objetivos, altos padrões de desempenho e o papel da equipe de segurança do trabalho; a última etapa são questões “Operacionais” onde se trata de constatar capacitação e treinamentos, motivação progressiva, comunicação efetiva, auditorias efetivas e investigação de acidentes e incidentes.

Com a lista de questões a serem aplicadas na entrevista, procurou-se verificar o cumprimento de todos os itens relacionados ao comportamento seguro. As respostas diferenciam de acordo com a questão que foi formulada.

O preenchimento das questões foi individual, realizado em local isolado, procurando preservar a privacidade das respostas. Buscou-se também, esclarecer adequadamente sobre os objetivos do diagnóstico e a importância que teria a participação do colaborador em contribuir para melhorias no sistema de segurança do trabalho na empresa.

No quadro 1 refere-se o compromisso que é a primeira prática do diagnóstico com as questões e as alternativas com as suas respectivas pontuações e pesos. Cada resposta tem um peso e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 24, 9 e 33 pontos desta prática.

As questões do quadro 1 foram elaboradas para verificar em qual nível de atendimento está à percepção dos colaboradores em relação à segurança do trabalho e a importância que a empresa e gestores têm ao tema.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível			
1. Compromisso Visível e Demonstrado						33	24	9	33
1.1. Nível 1						6	6	0	6
1.1.1.	Em que momento se dá a importância da segurança do trabalho na empresa?	0 Nunca	1 Somente quando há acidentes	2 Frequentemente	2	2	0	2	
1.1.2.	Quando você recebeu a sua última informação de segurança do trabalho ?	0 A mais de 12 meses	1 de 3 a 11 meses	2 Frequentemente	2	2	0	2	
1.1.3.	Como você considera o nível de desempenho em termos de segurança do trabalho em sua área de trabalho?	0 regular	1 Bom	2 excelente	2	2	0	2	
1.2. Nível 2						6	0	6	6
1.2.1.	Se listarmos em ordem de importância qualidade, produtividade & custos e segurança do trabalho você colocaria a Segurança do trabalho em?	0 Terceiro	1 Segundo	3 Primeiro	3	0	3	3	
1.2.2.	Se listados em ordem de importância qualidade, produtividade & custos e segurança do trabalho você acredita que o grupo de gestores vê Segurança do trabalho em?	0 Terceiro	1 Segundo	3 Primeiro	3	0	3	3	
1.3. Nível 3						14	14	0	14
1.3.1.	Quantas vezes a empresa te envolve em atividades de segurança do trabalho (definição de metas e objetivos, análise de risco, investigação de acidentes, reuniões, campanhas, etc.)?	0 Nunca	1 Poucas Vezes	2 Frequentemente	2	2	0	2	
1.3.2.	Você obtém informações sobre questões de segurança do trabalho através de sua gestão direta ?	0 Não	2 Sim		2	2	0	2	
1.3.3.	Quando os colaboradores têm dúvidas ou preocupações referente a Segurança do Trabalho os Gestores ou Profissionais de Segura respondem e/ou participa das necessidades?	0 Não (Nunca)	1 Algumas Vezes	2 Frequentemente	2	2	0	2	
1.3.4.	Os gestores participam em:					0	0	0	
	Auditorias de Segurança do Trabalho?	0 Não (Nunca)	1 Algumas Vezes	2 Frequentemente	2	2	0	2	
	Investigação de Acidentes e Incidentes?	0 Não (Nunca)	1 Algumas Vezes	2 Frequentemente	2	2	0	2	
	Capacitação e Treinamentos de Segurança do Trabalho?	0 Não (Nunca)	1 Algumas Vezes	2 Frequentemente	2	2	0	2	
1.3.5.	Conhecem e compreendem as 12 práticas de comportamento seguro?	0 Não	2 Sim		2	2	0	2	
1.4. Nível 4						3	0	3	3
1.4.1.	Seus companheiros consideram Segurança do Trabalho como Extremamente Importante na Empresa?	0 Não	1 Algumas vezes / não sempre	3 Sim / Sempre	3	0	3	3	
1.5. Nível 5						4	4	0	4
1.5.1.	A gestão está empenhada com as ações de segurança do trabalho?	0 Não	2 Sim		2	2	0	2	
1.5.2.	Você presenciou melhorias sendo implantada em relação segurança do trabalho no último ano?	0 Não	1 Poucas Melhorias	2 Sempre se Observa Melhorias	2	2	0	2	

Quadro 1. Compromisso Visível e Demonstrado

Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 2 refere-se a Política de Saúde e Segurança nesta segunda prática assim com as demais do diagnóstico possui a mesma regra do quadro 1 e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 6, 12 e 18 pontos.

A empresa para definir as responsabilidades sobre segurança do trabalho implantou uma política de saúde e segurança com as diretrizes básicas e suas respectivas atribuições, no quadro 2 estão as questões com objetivo de entender quais são as percepções dos benefícios e conhecimento dos colaboradores em relação a política.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível			
2. Políticas de Saúde e Segurança						18	6	12	18
2.1. Nível 1						4	0	4	4
2.1.1.	Você acredita que é necessário uma política de Segurança do Trabalho?	2 Não	0 Sim		2	0	2	2	
2.1.2.	Qual benefício se pode ter quando há uma política de Saúde e Segurança Implantada?	0 Menciona 0	1 Menciona 1	2 Menciona 2	2	0	2	2	
2.2. Nível 2						2	2	0	2
2.2.1	Está em desenvolvimento uma política de Segurança do Trabalho?	0 Não	1 Em Desenvolvimento	2 Existe	2	2	0	2	
2.3. Nível 3						4	0	4	4
2.3.1.	Conhece a Política de Segurança do Trabalho?	0 Não	2 Sim		2	0	2	2	
2.3.2.	Como teve Conhecimento da Política?	0 Rumores e outras fontes	2 Comunicação Oficial		2	0	2	2	
2.4. Nível 4						4	4	0	4
2.4.1.	Pode explicar os conceitos da política de Segurança do trabalho?	0 Não	2 Sim		2	2	0	2	
2.4.2	Pode dar exemplos de como se aplica a política de Segurança do Trabalho?	0 Menciona 0	1 Menciona 1	2 Menciona 2	2	2	0	2	
2.5. Nível 5						4	0	4	4
2.5.1	Periodicamente a Política de Segurança do Trabalho passa por revisão?	0 Não tem	2 Não	2 Sim	2	0	2	2	
2.5.2	Os colaboradores ou Representantes participam da revisão da Política?	0 Não / Não sei	2 Sim	2 Sim	2	0	2	2	

Quadro 2. Políticas de Saúde e Segurança

Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 3 refere-se a responsabilidade e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 8, 5 e 13 pontos.

As questões do quadro 3 tem como objetivo saber em qual nível está a responsabilidade sobre a segurança do trabalho, se está com a equipe de segurança do trabalho, com os gestores ou com todos os níveis hierárquicos da empresa.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível				
3. Responsabilidade da Liderança						13	8	5	13	
3.1 Nível 1						2	2	0	2	
3.1.1	Quem atualmente você percebe que é a responsabilidade pela segurança do trabalho em sua área de atuação?	0	Equipe de Segurança do Trabalho	1	Gestor da Linha de comando	2	Todos	2	0	2
3.2. Nível 2						2	0	2	2	
3.2.1.	Você sabe qual o seu papel e responsabilidade na Segurança do Trabalho?	0	Não	2	Sim	2		0	2	2
3.3 Nível 3						4	4	0	4	
3.3.1	Você percebe que todos os funcionários estão conscientes e empenhados em suas funções e responsabilidades em segurança do trabalho?	0	Não / Somente quando Há acidentes	1	Somente o Pessoal de "Chão de Fábrica"	2	Todos	2	0	2
3.3.2	Os Gestores e colegas discutem os Riscos que pode ter em suas tarefas?	0	Não	2	Sim	2		2	0	2
3.4. Nível 4						3	0	3	3	
3.4.1.	Você trabalha de acordo com os papéis e responsabilidades definidos nos aspectos de Segurança do Trabalho?	0	Não	1	Ocasionalmente	3	Sempre	3	0	3
3.5 Nível 5						2	2	0	2	
3.5.1.	Em seu local de trabalho, a gestão vem tomando ações pró-ativas de segurança do trabalho?	0	Não	2	Sim	2		2	0	2

Quadro 3. Responsabilidade da Liderança

Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 4 refere-se a organização e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 4, 6 e 10 pontos.

A empresa implantou um Comitê de Segurança do Trabalho formado por uma equipe multidisciplinar com colaboradores de várias áreas e cargos para tratar de temas relativos à saúde e segurança buscando acima de tudo a prevenção de acidentes. O objetivo das questões do quadro 4 foi entender em qual nível de conhecimento os colaboradores tem em relação ao comitê que tem na empresa.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível			
4. Organização Estruturada						10	4	6	10
4.1. Nível 1						2	0	2	2
4.1.1.	Existe um Comitê de Segurança do Trabalho?	0	Não / Não sei	2	Sim	2	0	2	2
4.2. Nível 2						2	2	0	2
4.2.1.	Existe subcomitês de Segurança, ligados ao comitê central?	0	Não/ Não sei	2	Sim	2	2	0	2
4.3. Nível 3						2	0	2	2
4.3.1.	Você sabe quem faz parte do Comitê e Subcomitês?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2
4.4. Nível 4						2	2	0	2
4.4.1.	Você sabe quais as responsabilidades de cada subcomitê?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
4.5 Nível 5						2	0	2	2
4.5.1.	Você acha que os subcomitês são favoráveis para atingir as metas e objetivos de Segurança do Trabalho?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2

Quadro 4. Organização Estruturada
Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 5 refere-se objetivos e metas e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 12, 8 e 20 pontos.

As questões do quadro 5 foram elaboradas para verificar se objetivos e metas estabelecidos pela empresa estão sendo divulgados, se contribuiu com resultados e se há envolvimento dos colaboradores para elaboração de metas e plano de trabalho referente a segurança do trabalho.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3		Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível		
5. Objetivos e Metas						20	12	8	20
5.1. Nível 1						4	4	0	4
5.1.1.	Acontece avaliações de evolução dos programas de Segurança do Trabalho?	0 Não / Não sei	1 Ocasionalmente	2 Sim		2	2	0	2
5.1.2.	É comunicado a todos os resultados das avaliações/ auditorias de Segurança do Trabalho?	0 Não	1 Ocasionalmente	2 Sim		2	2	0	2
5.2. Nível 2						4	0	4	4
5.2.1	Você acha que os objetivos de Segurança do trabalho da sua área contribui para os resultados e objetivos da Empresa como um todo?	0 Não	2 Sim			2	0	2	2
5.2.2	Você sabe as metas e objetivos de Segurança do trabalho de seu local de trabalho este ano?	0 Não	2 Sim			2	0	2	2
5.3. Nível 3						6	6	0	6
5.3.1	Em sua área de trabalho, utiliza índices como:								
	ICS (Índice de Comportamento seguro)	0 Não / Não sei	1 Ocasionalmente	2 Sim		2	2	0	2
	Cumprimento de Auditorias	0 Não / Não sei	1 Ocasionalmente	2 Sim		2	2	0	2
	Investigação de Acidentes e Incidentes	0 Não / Não sei	1 Ocasionalm ente	2 Sim		2	2	0	2
5.4. Nível 4						4	0	4	4
5.4.1	Conhece a estratégia e plano de ação de sua área de trabalho para atingir as metas de Segurança do Trabalho?	0 Não	2 Sim			2	0	2	2
5.4.2	Os Colaboradores participam da construção das Metas e plano de trabalho de suas áreas referente a Segurança do Trabalho?	0 Não	2 Sim			2	0	2	2
5.5. Nível 5						2	2	0	2
5.5.1.	Existe um sistema de estímulo e reconhecimento para quem entrega as metas de segurança do trabalho?	0 Não / Não sei	2 Sim			2	2	0	2

Quadro 5. Objetivos e Metas de Segurança

Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 6 refere-se o nível de desempenho e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 8, 14 e 22 pontos.

Nesta prática as questões do quadro 6 foram elaboradas sobre o conhecimento dos conceitos de disciplina operacional; o envolvimento dos colaboradores nas elaborações e revisões dos procedimentos e normas de sua área de trabalho; e se há disponibilidade, entendimento e atendimento destes procedimentos.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível			
6. Altos Padrões de Desempenho						22	8	14	22
6.1. Nível 1						4	0	4	4
6.1.1.	Conhece os Conceitos de Disciplina Operacional?	0 Não	2 Sim		2	0	2	2	
6.1.2.	Existe uma equipe para implantar os conceitos de Disciplina Operacional em seu Centro de Trabalho?	0 Não / Não sei	2 Sim		2	0	2	2	
6.2. Nível 2						2	2	0	2
6.2.1.	Existe um programa de revisões de ciclos de trabalho envolvendo os gestores e os trabalhadores?	0 Não / Não sei	2 Sim		2	2	0	2	
6.3. Nível 3						6	0	6	6
6.3.1.	Os Colaboradores participam da revisão e construção de procedimentos e normas de sua área de trabalho?	0 Não / Não sei	2 Sim		2	0	2	2	
6.3.2.	Está sendo comunicados os procedimentos que se deve conhecer e aplicar?	0 Não	2 Sim		2	0	2	2	
6.3.3.	É realizado em sua área de trabalho auditorias e Disciplina Operacional?	0 Não / Não sei	2 Sim		2	0	2	2	
6.4. Nível 4						6	6	0	6
6.4.1.	Todos os procedimentos que necessita para o exercício de suas atividades, estão a sua disposição?	0 Não	2 Sim		2	2	0	2	
6.4.2.	Os Procedimento são entendidos por aqueles que o usa?	0 Não	2 Sim		2	2	0	2	
6.4.3.	Tem disponível e aplica para os casos necessário medidas disciplinares para quando alguém não cumpre os procedimentos e normas estabelecidas, após reorientação ?	0 Não	2 Sim		2	2	0	2	
6.5. Nível 5						4	0	4	4
6.5.1.	As tarefas de sua área de trabalho, são realizadas de forma consistente com total aderência aos procedimentos estabelecidos?	0 Não	2 Sim		2	0	2	2	
6.5.2.	As Ocorrências de Incidentes e acidentes estão reduzindo de forma significativa?	0 Não	2 Sim		2	0	2	2	

Quadro 6. Altos Padrões de Desempenho de Segurança

Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 7 refere-se funções de segurança do trabalho e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 8, 4 e 12 pontos.

As questões do quadro 7 tem como objetivo saber se a equipe de segurança de trabalho está envolvida com projetos, atividades industriais, gestores, comitês e se oferece apoio a capacitação em segurança do trabalho dos colaboradores.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível		
7. Funções de Segurança do Trabalho					12	8	4	12
7.1. Nível 1					2	2	0	2
7.1.1.	A Equipe de segurança do trabalho, está envolvida em atividades industriais de segurança do trabalho na planta, os mesmo servem como suporte para a gestão assumir as suas responsabilidades quanto a Segurança do Trabalho?	0 Não / Não sei	2	Sim	2	2	0	2
7.2. Nível 2					2	0	2	2
7.2.1.	A Equipe de Segurança direciona para a gestão as ações e problemáticas de Segurança para que seja tomada as ações imediatas?	0 Não	2	Sim	2	0	2	2
7.3. Nível 3					4	4	0	4
7.3.1.	A Equipe de Segurança é envolvida nos Comitês e dão o apoio necessário para esses?	0 Não / Não sei	2	Sim	2	2	0	2
7.3.2.	Você percebe que a Equipe de Segurança participam ativamente das atividades de segurança do trabalho da sua área?	0 Não	2	Sim	2	2	0	2
7.4. Nível 4					2	0	2	2
7.4.1	A Equipe de Segurança apóia a capacitação em segurança do trabalho dos colaboradores?	0 Não	2	Sim	2	0	2	2
7.5. Nível 5					2	2	0	2
7.5.1.	A Equipe de segurança é vista como apoio aos projetos de segurança, tira duvidas, audita o projetos, etc.	0 Não	2	Sim	2	2	0	2

Quadro 7. Funções de Segurança do Trabalho

Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 8 refere-se auditorias e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 8, 10 e 18 pontos.

A empresa possui auditorias internas e externas de saúde e segurança do trabalho e as questões do quadro 8 foram elaboradas para verificar se os colaboradores têm conhecimento e envolvimento nestas auditorias.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível			
8. Auditorias Efetivas						18	8	10	18
8.1. Nível 1						6	0	6	6
8.1.1.	O que é inspecionado nas auditorias de Segurança do Trabalho?	0	Não Há Auditorias / Somente Condições	3	Ambos, Condições e execução de tarefas	3	0	3	3
8.1.2.	Por que é realizado auditorias de Segurança do Trabalho em sua área?	0	Não / Não sei	1	Somente um requisito da gerencia, por que tem um cronograma a cumprir	3	0	3	3
8.2. Nível 2						6	6	0	6
8.2.1.	Você já acompanhou e correção de desvios e oportunidades de melhoria identificadas na auditoria efetivas?	0	Não / Não sei	2	Sim	2	2	0	2
8.2.2.	Existe um guia ou um manual para realização de auditorias efetivas?	0	Não / Não sei	2	sim	2	2	0	2
8.2.3.	Você tem claro a metodologia para a realização de auditorias efetivas?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
8.3. Nível 3						2	0	2	2
8.3.1.	É realizado auditorias efetivas cruzadas com as demais áreas ou fábricas?	0	Não / Não sei	2	Sim	2	0	2	2
8.4. Nível 4						2	2	0	2
8.4.1	A Equipe de Segurança realiza auditorias extras além das realizadas pela gestão direta ?	0	Não / Não sei	2	Sim	2	2	0	2
8.5. Nível 5						2	0	2	2
8.5.1.	Os Resultados das Auditorias são compartilhado e usado para melhorar o desempenho de todas a companhia?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2

Quadro 8. Auditorias Efetivas de Segurança

Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 9 refere-se à relato e análise de acidentes e incidentes e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 10, 15 e 25 pontos.

A elaboração das questões do quadro 9 teve como propósito verificar a porcentagem de atendimento que os colaboradores têm em relação às investigações, responsabilidades, ações

propostas e executadas, relatos, comunicação e procedimentos dos acidentes e incidentes que ocorrem na empresa.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível			
9. Investigação de Acidentes e Incidentes						25	10	15	25
9.1. Nível 1						2	2	0	2
9.1.1.	Na empresa se investiga os acidentes e Incidentes?ou só os de maior impacto.	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
9.2. Nível 2						11	0	11	11
9.2.1.	Quem é o responsável em realizar as investigações de acidentes e incidentes de sua área de trabalho?	0	Somente a Equipe de Segurança	3	Gestor, Equipe de Segurança, Envolvido, Médico, entre outros	3	0	3	3
9.2.2.	Os colaboradores relatam todos os acidentes e incidentes na sua área de trabalho?	0	Nenhum / não sabe	1	Alguns	3	Todos	3	3
9.2.3.	São Implementadas todas as ações originadas das investigações de acidentes?	0	Nenhum / não sabe	1	Alguns	3	Todos	3	3
9.2.4.	Conhece a definição oficial de acidentes e incidentes da planta?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2
9.3. Nível 3						4	4	0	4
9.3.1.	Existe uma sistemática estabelecida para relatar os acidentes e incidentes da planta?	0	Não / Não sei	2	Sim	2	2	0	2
9.3.2.	A Equipe de Segurança colabora com a investigação de Acidentes, Incidentes, lesões, etc.	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
9.4. Nível 4						4	0	4	4
9.4.1.	É promovido um ambiente confiável e que estimule o relatos de acidentes e incidentes?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2
9.4.2.	Existe planos de comunicação para evitar as recorrências de acidentes e incidentes?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2
9.5. Nível 5						4	4	0	4
9.5.1.	Conhece os procedimentos para casos de acidentes e incidentes?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
9.5.2.	As lições aprendidas de acidentes e incidentes são compartilhadas e discutidas positivamente em toda a organização de forma sistêmica?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2

Quadro 9. Investigação de Acidentes e Incidentes
Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 10 refere-se à capacitação e treinamento e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 6, 8 e 14 pontos.

A empresa possui uma verba anual para investir na formação e capacitação relacionada à segurança do trabalho, no quadro 10 as questões são referentes à importância, envolvimento das áreas, programa de reciclagem sobre capacitação em segurança do trabalho.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível			
10. Capacitação e Treinamento					14	6	8	14	
10.1. Nível 1					4	0	4	4	
10.1.1.	Você acha que a gestão atribuem importância da formação e capacitação em segurança do trabalho?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2
10.1.2.	Todas as áreas tem sido envolvidas na capacitação em segurança do trabalho?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2
10.2. Nível 2					2	2	0	2	
10.2.1.	Antes de iniciar as suas atividades na empresa, teve uma introdução dos aspectos relacionado a segurança do trabalho de suas atividades?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
10.3. Nível 3					2	0	2	2	
10.3.1.	Tem recebido capacitação através dos programas de segurança do trabalho?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2
10.4. Nível 4					4	4	0	4	
10.4.1.	Tem recebido capacitação e treinamento de suas tarefas em sua área de trabalho?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
10.4.2.	Em sua área de trabalho possui um programa de reciclagem de treinamento para os mais capacitados?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
10.5. Nível 5					2	0	2	2	
10.5.1.	Os colaboradores contratados recebem capacitação antes da execuções dos trabalhos nas plantas?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2

Quadro 10. Capacitação e Treinamento de Segurança
Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 11 refere-se à comunicação e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 10, 7 e 17 pontos.

A comunicação é uma das práticas mais importante para melhoria do sistema de segurança e as questões do quadro 11 foram elaboradas com objetivo identificar quais são os pontos eficaz da gestão e ações de segurança do trabalho, bem como quais são as oportunidades das informações divulgadas quanto o desempenho de segurança do trabalho.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível					
11. Comunicação						17	10	7	17		
11.1. Nível 1						2	2	0	2		
11.1. 1.	Você considera que a Gestão está comunicando eficazmente as ações de Segurança do Trabalho?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2		
11.2. Nível 2						5	0	5	5		
11.2. 1.	Todas as pessoas recebem informações quanto ao desempenho de segurança do trabalho, através de reuniões, murais, auditorias, investigações, publicações ou até mesmo via o contato individual?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2		
11.2. 2	Os assuntos referente a Segurança do Trabalho, são comunicados livremente a sua gestão, e os mesmo dão andamento das ações necessárias?	0	Não	1	Se Comunica, porém não se dá qualquer solução	3	Se Comunica livremente e se tem as soluções	0	3	3	
11.3. Nível 3						4	4	0	4		
11.3. 1.	Existe reuniões periódicas de segurança do trabalho com todos os colaboradores?	0	Nenhuma área	1	Algumas Áreas	2	Todas as Áreas	2	0	2	
11.3. 2.	A Gestão visita as áreas para reforçar os procedimento e práticas em Segurança do Trabalho?	0	Não	2	Sim	2		2	0	2	
11.4 Nível 4						2	0	2	2		
11.4. 1.	Todas as reuniões de trabalho se iniciam com o tema segurança?	0	Não	2	Sim	2		0	2	2	
11.5. Nível 5						4	4	0	4		
11.5. 1	Como sente quanto a comunicação entre colaboradores e gestores quanto aos assuntos de segurança do trabalho?	0	mal	1	boa	2	excelente	2	2	0	2
11.5. 2	Levam em consideração as suas sugestões quanto aos assuntos de segurança do trabalho?	0	Não	2	Sim	2		2	2	0	2

Quadro 11. Comunicação Sobre Segurança
Fonte: Dados do pesquisador.

No quadro 12 refere-se à motivação progressiva e a somatória das alternativas 1, 2 e 3 corresponde respectivamente 6, 8 e 14 pontos.

Programa de motivação é a última prática do diagnóstico realizado, o quadro 12 tem como finalidade mostrar para empresa se o programa está tendo efeito positivo e se estimula as práticas de segurança do trabalho e conseqüentemente redução de acidentes e incidentes.

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3	Valor máximo de cada nível e sub-nível	Valores dos pesos de cada nível e sub-nível			
12. Motivação Progressiva						14	6	8	14
12.1. Nível 1						3	0	3	3
12.1. 1.	Existe algum programa que tem como efeito de desmotivar os relatos de incidentes, lesões e riscos potenciais (Se decidirem relatar perderão um prêmio ou bônus)?	0	Não há programa de incentivo a relatos os que se tem, tem o efeito de desmotivar os relatos	3	Não tem o efeito de desmotivar, serve como um estímulo a melhores práticas de segurança do trabalho	3	0	3	3
12.2. Nível 2						2	2	0	2
12.2. 1	O Desempenho em Segurança do trabalho e levado em consideração em avaliação de desempenho, promoções, etc.?	0	Não / Não Sei	1	Ocasional-mente	2	2	0	2
12.3. Nível 3						2	0	2	2
12.3. 1	Um bom desempenho em segurança do trabalho é reconhecido por parte da empresa?	0	Não	2	Sim	2	0	2	2
12.4. Nível 4						4	4	0	4
12.4. 1.	Considera que os procedimentos e práticas de Segurança do trabalho, colabora para a redução de acidentes e incidentes?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
12.4. 2.	Todos os Colaboradores tem acesso as Informações necessárias para realizar as suas atividades com segurança?	0	Não	2	Sim	2	2	0	2
12.5. Nível 5						3	0	3	3
12.5. 1.	A Gestão fomenta e valoriza a paralisação de trabalhos que ofereçam riscos a segurança dos colaboradores?	0	Nunca	1	Incentiva mas não autoriza	3	Fomenta e autoriza	3	3

Quadro 12. Motivação Progressiva

Fonte: Dados do pesquisador.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram realizados dois diagnósticos, sendo o primeiro em novembro de 2015 para avaliar quais pontos de melhoria que deveria ser realizado no sistema de segurança do trabalho da empresa e o segundo em novembro de 2016 após a implantação das regras de ouro SST, comitê de segurança, *check list* para avaliar os índices de atos seguro e reconhecimento pelo comportamento seguro. Foram aplicados para 85 colaboradores das áreas de manufatura, qualidade e manutenção da fábrica. Os cargos participantes foram: assistentes de manufatura; técnicos de manufatura, manutenção e qualidade; supervisores de xaroparia, manutenção e qualidade; e coordenadores de manufatura.

De acordo com a somatória da pontuação apresentado na metodologia obteve-se o percentual de atendimento de cada prática, sendo que a alternativa três é o máximo do cumprimento de cada prática.

Nos quadros 13 a 24 estão os resultados das 12 práticas dos dois diagnósticos aplicados, onde a alta direção da empresa pode comparar e avaliar a evolução durante um ano, podendo direcionar melhorias para os níveis que ainda não atingiram a meta estipulada de 80% de cumprimento, tendo como visão fabricar produtos com o objetivo de zero doença e lesões relacionadas ao trabalho.

4.1 COMPROMISSO VISÍVEL E DEMONSTRADO

Analisando-se a Figura 1 e o quadro 13 nota-se que em 2016 todos os níveis tiveram um aumento na porcentagem de atendimento, alcançando ou ficando próximo da meta de 80% de cumprimento estipulada pela empresa, com exceção do nível 4 que reduziu de 75% para 56% de atendimento mostrando que na percepção dos colaboradores a empresa não está considerando a segurança do trabalho com extremamente importante. E uma evolução no atendimento do compromisso visível e demonstrado de 79% de atendimento em 2015 para 81% em 2016.

Recomenda-se que a empresa defina e documente como extremamente importante a segurança do trabalho para a empresa.

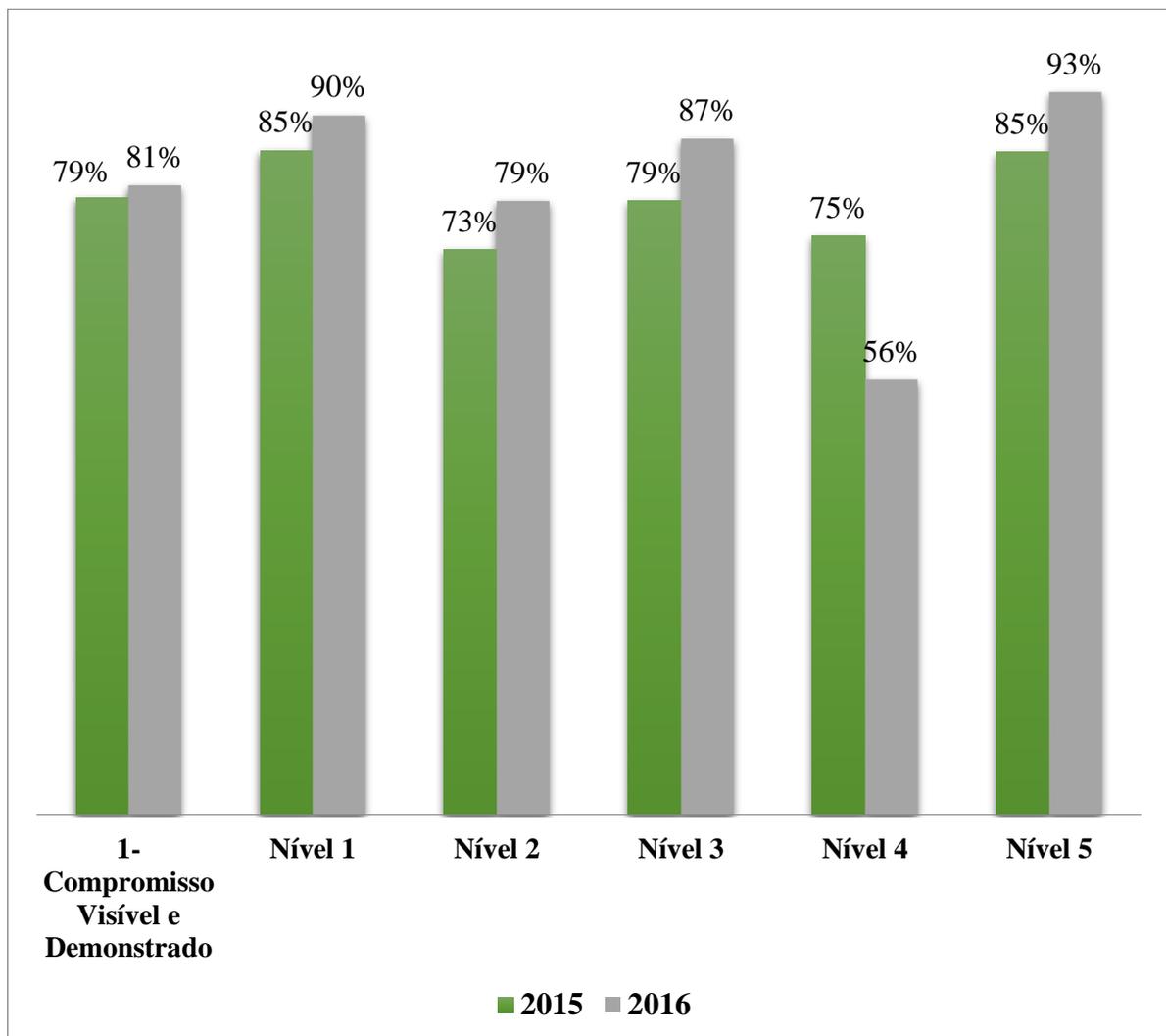


Figura 1. Porcentagem de cumprimento da primeira prática e de cada nível
Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
1.	Compromisso Visível e Demonstrado	79%	81%
1.1	Nível - 1	85%	90%
1.1.1.	Em que momento se dá a importância da segurança do trabalho na empresa?	98%	97%
1.1.2.	Quando você recebeu a sua última informação de segurança do trabalho?	92%	100%
1.1.3.	Como você considera o nível de desempenho em termos de segurança do trabalho em sua área de trabalho?	66%	73%
1.2.	Nível - 2	73%	79%
1.2.1.	Se listarmos em ordem de importância qualidade, produtividade & custos e segurança do trabalho você colocaria a Segurança do trabalho em?	85%	89%
1.2.2.	Se listados em ordem de importância qualidade, produtividade & custos e segurança do trabalho você acredita que o grupo de gestores vê Segurança do trabalho em?	60%	69%
1.3.	Nível - 3	79%	87%
1.3.1.	Quantas vezes a empresa te envolve em atividades de segurança do trabalho (definição de metas e objetivos, análise de risco, investigação de acidentes, reuniões, campanhas, etc.)?	75%	83%
1.3.2	Você obtém informações sobre questões de segurança do trabalho através de sua gestão direta ?	91%	90%
1.3.3	Quando os colaboradores têm dúvidas ou preocupações referente a Segurança do Trabalho os Gestores ou Profissionais de Segurança respondem e/ou participa das necessidades?	79%	90%
1.3.4	Os gestores participam em:		
	Auditorias de Segurança do Trabalho?	71%	80%
	Investigação de Acidentes e Incidentes?	73%	87%
	Capacitação e Treinamentos de Segurança do Trabalho?	84%	93%
1.3.5	Conhecem e compreendem as 12 práticas de comportamento seguro?	79%	93%
1.4.	Nível - 4	75%	56%
1.4.1	Seus companheiros consideram Segurança do Trabalho como Extremamente Importante na Empresa?	75%	56%
1.5.	Nível - 5	85%	93%
1.5.1	A gestão está empenhada com as ações de segurança do trabalho?	94%	100%
1.5.2	Você presenciou melhorias sendo implantada em relação segurança do trabalho no último ano?	76%	87%

Quadro 13. Porcentagem de cumprimento da primeira prática.

Fonte: Dados do pesquisa

4.2 POLÍTICAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

Analisando-se a Figura 2 e o quadro 14 nota-se que a política de saúde e segurança não está atingindo a meta de 80% de cumprimento estipula pela empresa e que não é uma prática totalmente compreendida pelos colaboradores. Recomenda-se que a política de saúde e segurança seja divulgada de forma que abrange os aspectos operacionais, envolva os colaboradores ou representantes das revisões, esteja disponível as partes interessadas e que os perigos estejam relacionados com a prevenção de lesões e doenças ocupacionais.

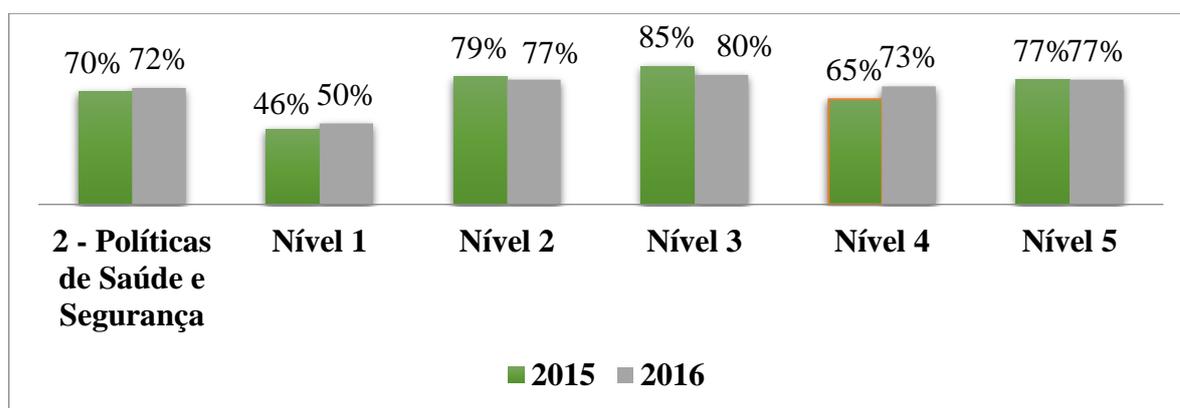


Figura 2. Porcentagem de cumprimento da segunda prática e de cada nível
Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
2.	Políticas de Saúde e Segurança	70%	72%
2.1.	Nível - 1	46%	50%
2.1.1.	Você acredita que é necessário uma política de Segurança do Trabalho?	12%	27%
2.1.2.	Qual benefício se pode ter quando há uma política de Saúde e Segurança Implantada?	81%	73%
2.2.	Nível - 2	79%	77%
2.2.1	Está em desenvolvimento uma política de Segurança do Trabalho?	79%	77%
2.3.	Nível - 3	85%	80%
2.3.1.	Conhece a Política de Segurança do Trabalho?	89%	100%
2.3.2.	Como teve Conhecimento da Política?	84%	73%
2.4.	Nível - 4	65%	73%
2.4.1.	Pode explicar os conceitos da política de Segurança do trabalho?	68%	87%
2.4.2	Pode dar exemplos de como se aplica a política de Segurança do Trabalho?	62%	60%
2.5.	Nível - 5	77%	77%
2.5.1	Periodicamente a Política de Segurança do Trabalho passa por revisão?	95%	100%
2.5.2	Os colaboradores ou Representantes participam da revisão da Política?	59%	53%

Quadro 14. Porcentagem de cumprimento da segunda prática.
Fonte: Dados do pesquisador.

4.3 RESPONSABILIDADE DA LIDERANÇA

Analisando-se a Figura 3 e o quadro 15 nota-se que em 2015 está atendendo a meta de 80% estipulada pela empresa sobre as responsabilidades da liderança e dos colaboradores na segurança do trabalho e ainda melhor em 2016 com 86% de atendimento, mostrando que esta prática esta sólida e a liderança esta evoluindo no seu papel e responsabilidade em suas funções em segurança do trabalho. Recomenda-se que a gestão deve estar periodicamente acompanhado pela equipe de segurança do trabalho quanto a conscientização de um ambiente sempre seguro para os seus colaboradores e com os seus papéis e responsabilidades definidos.

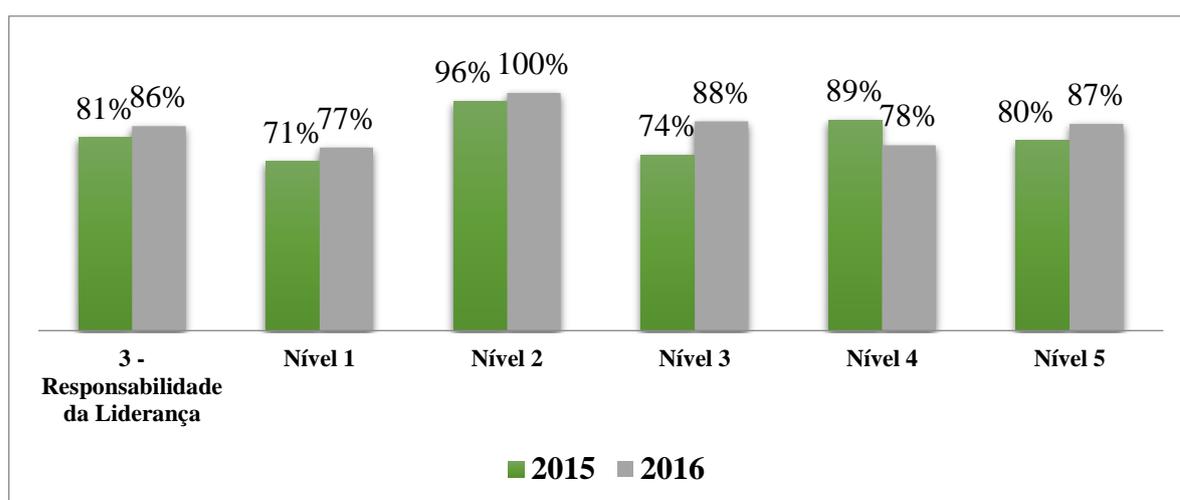


Figura 3. Porcentagem de cumprimento da terceira prática e de cada nível

Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
3.	Responsabilidade da Liderança	81%	86%
3.1	Nível - 1	71%	77%
3.1.1	Quem atualmente você percebe que é a responsabilidade pela segurança do trabalho em sua área de atuação?	71%	77%
3.2.	Nível - 2	96%	100%
3.2.1.	Você sabe qual o seu papel e responsabilidade na Segurança do Trabalho?	96%	100%
3.3	Nível - 3	74%	88%
3.3.1	Você percebe que todos os funcionários estão conscientes e empenhados em suas funções e responsabilidades em segurança do trabalho?	70%	90%
3.3.2	Os Gestores e colegas discutem os Riscos que pode ter em suas tarefas?	78%	87%
3.4.	Nível - 4	89%	78%
3.4.1.	Você trabalha de acordo com os papéis e responsabilidades definidos nos aspectos de Segurança do Trabalho?	89%	78%
3.5	Nível - 5	80%	87%
3.5.1.	Em seu local de trabalho, a gestão vem tomando ações pró-ativas de segurança do trabalho?	80%	87%

Quadro 15. Porcentagem de cumprimento da terceira prática.

Fonte: Dados do pesquisador.

4.4 ORGANIZAÇÃO ESTRUTURADA

Analisando-se a Figura 4 e o quadro 16 nota-se que tanto o diagnóstico realizado em 2015 como o de 2016 não atende a meta de 80% estipulada pela empresa, mostrando que organização ainda não esta estruturada com o comitê de segurança do trabalho. Recomenda-se que seja feito uma reestruturação e envolva os colaboradores da fábrica para participar e aplicar as melhorias propostas pelo comitê.

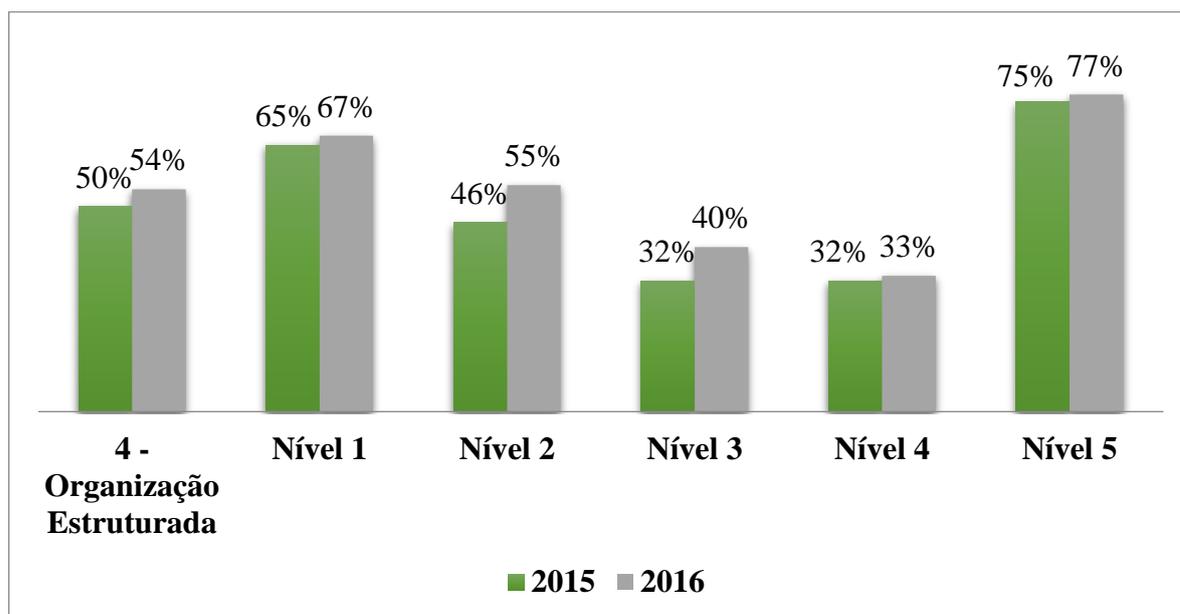


Figura 4. Porcentagem de cumprimento da quarta prática e de cada nível
Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
4.	Organização Estruturada	50%	54%
4.1	Nível - 1	65%	67%
4.1.1.	Existe um Comitê de Segurança do Trabalho?	65%	67%
4.2	Nível - 2	46%	55%
4.2.1.	Existe subcomitês de Segurança, ligados ao comitê central?	46%	55%
4.3.	Nível - 3	32%	40%
4.3.1.	Você sabe quem faz parte do Comitê e Subcomitês?	32%	40%
4.4.	Nível - 4	32%	33%
4.4.1.	Você sabe quais as responsabilidades de cada subcomitê?	32%	33%
4.5	Nível - 5	75%	77%
4.5.1.	Você acha que os subcomitês são favoráveis para atingir as metas e objetivos de Segurança do Trabalho?	75%	77%

Quadro 16. Porcentagem de cumprimento da quarta prática.
Fonte: Dados do pesquisador.

4.5 OBJETIVOS E METAS

Analisando-se a Figura 5 e o quadro 17 nota-se que o valor está 15% acima em 2016 em relação 2015, demonstrando uma evolução significativa no cumprimento desta prática. Os objetivos e metas devem ser periodicamente documentados, divulgado e envolva a equipe da fábrica periodicamente. Recomenda-se que a empresa defina ações, atribuições de responsabilidades, disponibilização de recursos financeiros e definição dos prazos de cada área para que se atinjam os objetivos e metas de segurança do trabalho.

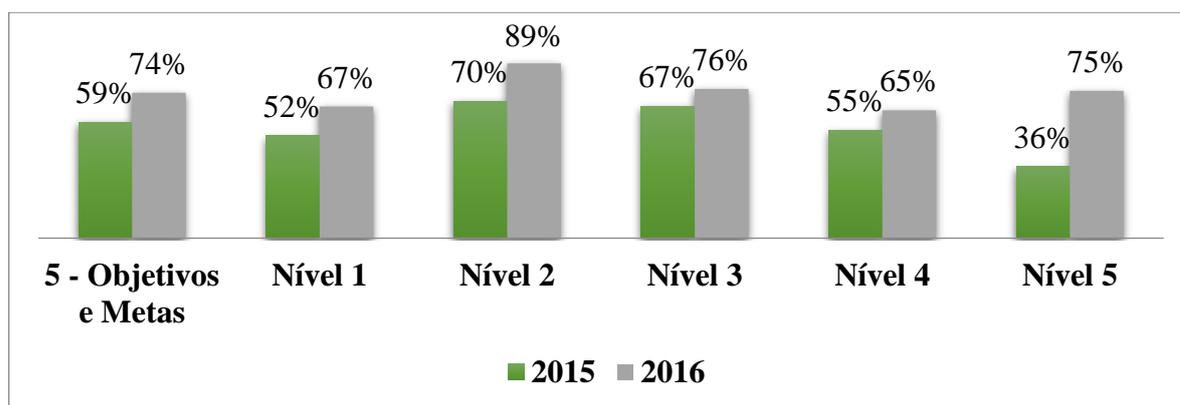


Figura 5. Porcentagem de cumprimento da quinta prática e de cada nível

Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
5.	Objetivos e Metas	59%	74%
5.1.	Nível - 1	52%	67%
5.1.1.	Acontece avaliações de evolução dos programas de Segurança do Trabalho?	49%	67%
5.1.2.	É comunicado a todos os resultados das avaliações/ auditorias de Segurança do Trabalho?	55%	67%
5.2.	Nível - 2	70%	89%
5.2.1	Você acha que os objetivos de Segurança do trabalho da sua área contribui para os resultados e objetivos da Empresa como um todo?	91%	99%
5.2.2	Você sabe as metas e objetivos de Segurança do trabalho de seu local de trabalho este ano?	48%	78%
5.3.	Nível - 3	67%	76%
5.3.1	Em sua área de trabalho, utiliza índices como:		
	ICS (Índice de Comportamento seguro)	68%	70%
	Cumprimento de Auditorias	66%	70%
	Investigação de Acidentes e Incidentes	67%	87%
5.4.	Nível - 4	55%	65%
5.4.1	Conhece a estratégia e plano de ação de sua área de trabalho para atingir as metas de Segurança do Trabalho?	59%	62%
5.4.2	Os Colaboradores participam da construção das Metas e plano de trabalho de suas áreas referente a Segurança do Trabalho?	51%	67%
5.5.	Nível - 5	36%	75%
5.5.1.	Existe um sistema de estímulo e reconhecimento para quem entrega as metas de segurança do trabalho?	36%	75%

Quadro 17. Porcentagem de cumprimento da quinta prática.

Fonte: Dados do pesquisador.

4.6 ALTOS PADRÕES DE DESEMPENHO

Analisando-se a Figura 6 e o quadro 18 nota-se que valores dos dois diagnósticos realizados são praticamente iguais 73% e 74% e que os altos padrões de desempenho estão no caminho para buscar a excelência, recomenda-se que seja aplicado um *check-list* das disciplinas operacionais que devem ser aplicadas em cada célula de manufatura, área de qualidade e manutenção.

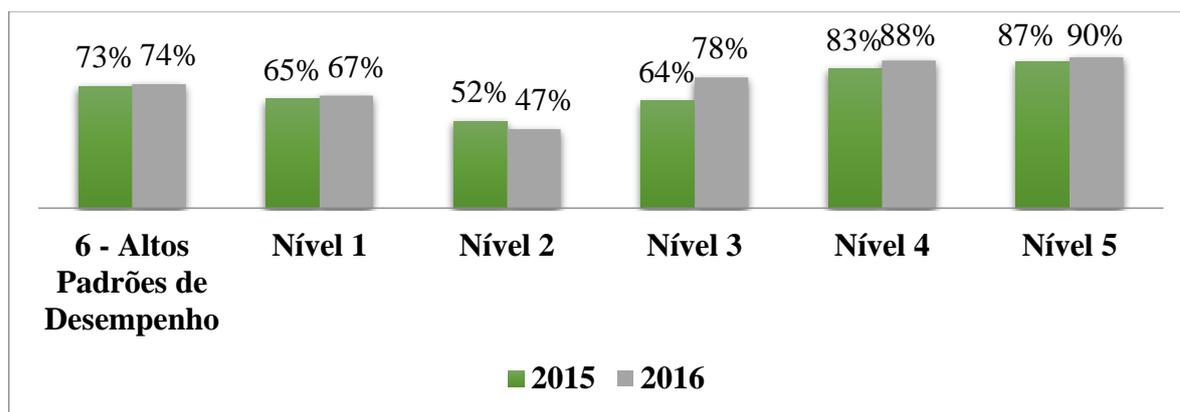


Figura 6. Porcentagem de cumprimento da sexta prática e de cada nível
Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
6.	Altos Padrões de Desempenho	73%	74%
6.1.	Nível - 1	65%	67%
6.1.1.	Conhece os Conceitos de Disciplina Operacional?	74%	80%
6.1.2.	Existe uma equipe para implantar os conceitos de Disciplina Operacional em seu Centro de Trabalho?	56%	53%
6.2.	Nível - 2	52%	47%
6.2.1.	Existe um programa de revisões de ciclos de trabalho envolvendo os gestores e os trabalhadores?	52%	47%
6.3.	Nível - 3	64%	78%
6.3.1.	Os Colaboradores participam da revisão e construção de procedimentos e normas de sua área de trabalho?	38%	73%
6.3.2.	Está sendo comunicados os procedimentos que se deve conhecer e aplicar?	85%	100%
6.3.3.	É realizado em sua área de trabalho auditorias e Disciplina Operacional?	69%	60%
6.4.	Nível - 4	83%	88%
6.4.1.	Todos os procedimentos que necessita para o exercício de suas atividades, estão a sua disposição?	73%	83%
6.4.2.	Os Procedimento são entendidos por aqueles que o usa?	85%	90%
6.4.3.	Tem disponível e aplica para os casos necessário medidas disciplinares para quando alguém não cumpre os procedimentos e normas estabelecidas, após reorientação?	92%	92%
6.5.	Nível - 5	87%	90%
6.5.1.	As tarefas de sua área de trabalho, são realizadas de forma consistente com total aderência aos procedimentos estabelecidos?	86%	87%
6.5.2.	As Ocorrências de Incidentes e acidentes estão reduzindo de forma significativa?	88%	93%

Quadro 18. Porcentagem de cumprimento da sexta prática.
Fonte: Dados do pesquisador.

4.7 FUNÇÕES DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Analisando-se a Figura 7 e o quadro 19 nota-se um evolução de 82% para 88% de atendimento desta prática. Recomenda-se que a equipe de segurança do trabalho continue trabalhando junto com a liderança ciente do seu papel, responsabilidades em suas funções e envolvida em segurança do trabalho.

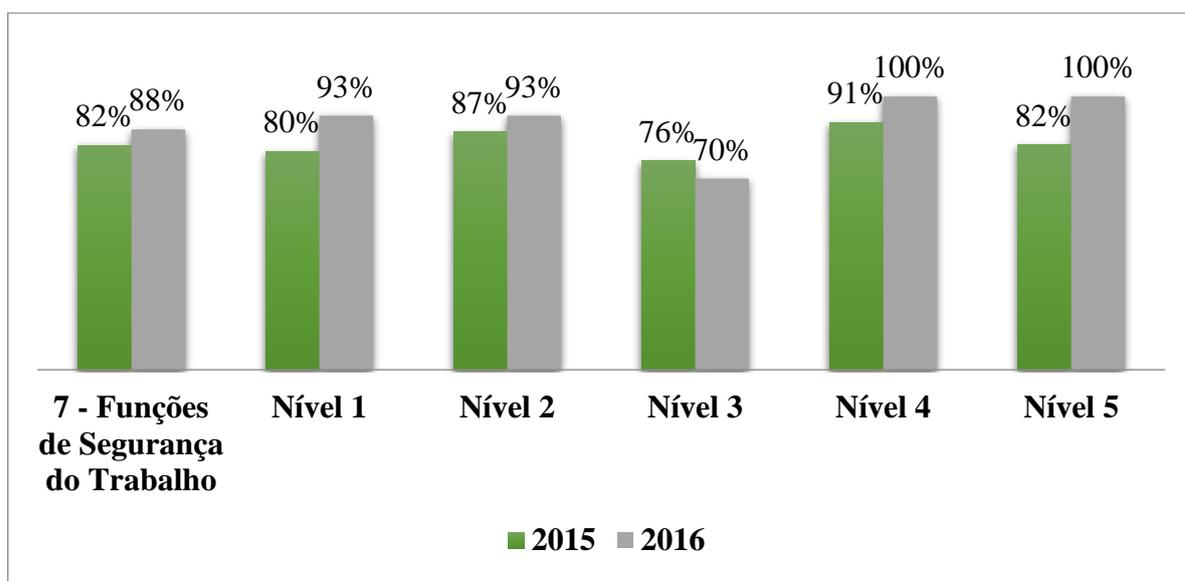


Figura 7. Porcentagem de cumprimento da sétima prática e de cada nível

Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
7.	Funções de Segurança do Trabalho	82%	88%
7.1.	Nível - 1	80%	93%
7.1.1.	A Equipe de segurança do trabalho, está envolvida em atividades industriais de segurança do trabalho na planta, os mesmo servem como suporte para a gestão assumir as suas responsabilidades quanto a Segurança do Trabalho?	80%	93%
7.2.	Nível - 2	87%	93%
7.2.1.	A Equipe de Segurança direciona para a gestão as ações e problemáticas de Segurança para que seja tomada as ações imediatas?	87%	93%
7.3.	Nível - 3	76%	70%
7.3.1.	A Equipe de Segurança é envolvida nos Comitês e dão o apoio necessário para esses?	69%	60%
7.3.2.	Você percebe que a Equipe de Segurança participam ativamente das atividades de segurança do trabalho da sua área?	84%	80%
7.4.	Nível - 4	91%	100%
7.4.1	A Equipe de Segurança apóia a capacitação em segurança do trabalho dos colaboradores?	91%	100%
7.5.	Nível - 5	82%	100%
7.5.1.	A Equipe de segurança é vista como apoio aos projetos de segurança, tira duvidas, audita o projetos, etc.	82%	100%

Quadro 19. Porcentagem de cumprimento da sétima prática.

Fonte: Dados do pesquisador.

4.8 AUDITORIAS EFETIVAS

Analisando-se a Figura 8 e o quadro 20 nota-se que nos dois diagnósticos realizados em 2015 e 2016 com 61% de cumprimento da prática de auditorias efetivas constatou que não há total participação e conhecimento dos colaboradores em auditorias. Recomenda-se que a empresa avalie a necessidade de realizar auditorias extras, além das realizadas pelo sistema de gestão integrado em relação à norma OHSAS 18001:2007 e envolva os colaboradores quanto a importância e benefícios das auditorias de segurança realizadas na empresa.

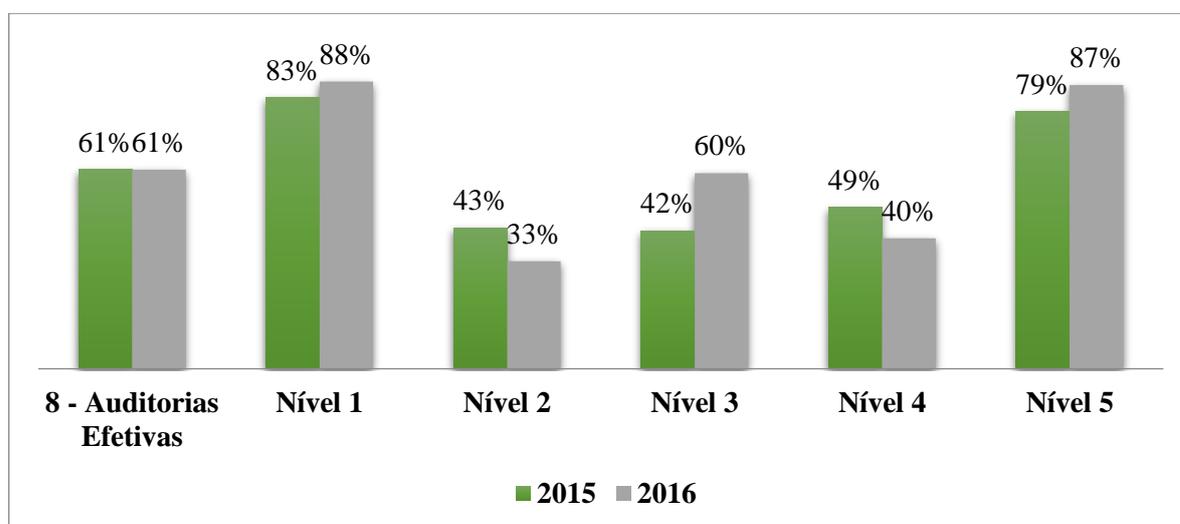


Figura 8. Porcentagem de cumprimento da oitava prática e de cada nível
Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
8.	Auditorias Efetivas	61%	61%
8.1.	Nível - 1	83%	88%
8.1.1.	O que é inspecionado nas auditorias de Segurança do Trabalho?	85%	91%
8.1.2.	Por que é realizado auditorias de Segurança do Trabalho em sua área?	82%	84%
8.2.	Nível - 2	43%	33%
8.2.1.	Você já acompanhou e correção de desvios e oportunidades de melhoria identificadas na auditoria efetivas?	42%	47%
8.2.2.	Existe um guia ou um manual para realização de auditorias efetivas?	40%	27%
8.2.3.	Você tem claro a metodologia para a realização de auditorias efetivas?	47%	27%
8.3.	Nível - 3	42%	60%
8.3.1.	É realizado auditorias efetivas cruzadas com as demais áreas ou fábricas?	42%	60%
8.4.	Nível - 4	49%	40%
8.4.1	A Equipe de Segurança realiza auditorias extras além das realizadas pela gestão direta ?	49%	40%
8.5.	Nível - 5	79%	87%
8.5.1.	Os Resultados das Auditorias são compartilhado e usado para melhorar o desempenho de todas a companhia?	79%	87%

Quadro 20. Porcentagem de cumprimento da oitava prática.
Fonte: Dados do pesquisador.

4.9 INVESTIGAÇÃO DE ACIDENTES E INCIDENTES

Analisando-se a Figura 9 e o quadro 21 nota-se que não está atendendo a meta 80% estipulada pela empresa, sendo que em 2015 com 72% de cumprimento e 76% em 2016. Recomenda-se que as investigações sejam realizadas mais próximo do acontecimento do acidente ou incidente, e que gestor, equipe de segurança, médico entre outros possam estar reunidos para realizar a investigação.

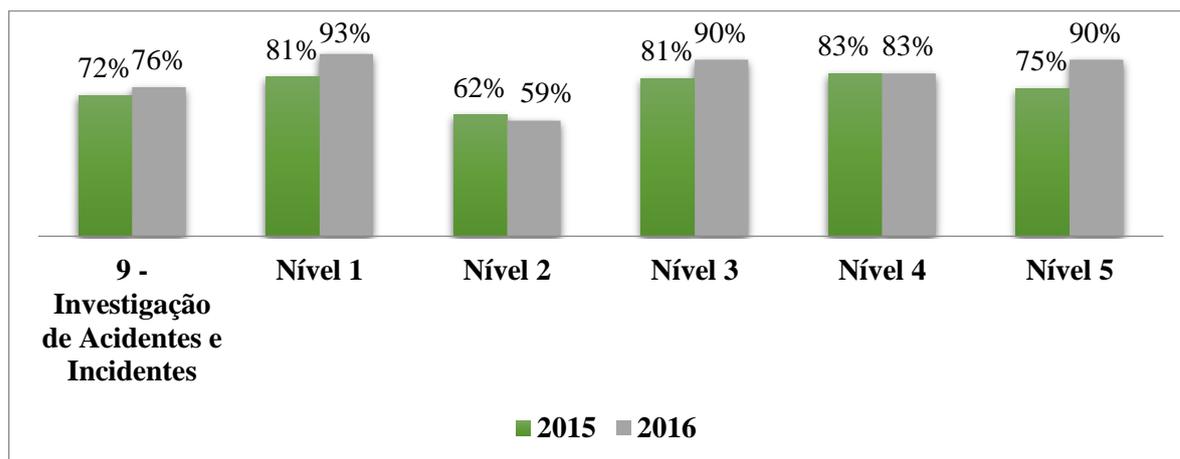


Figura 9. Porcentagem de cumprimento da nona prática e de cada nível

Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
9.	Investigação de Acidentes e Incidentes	72%	76%
9.1.	Nível - 1	81%	93%
9.1.1.	Na empresa se investiga os acidentes e Incidentes?ou só os de maior impacto.	81%	93%
9.2.	Nível - 2	62%	59%
9.2.1.	Quem é o responsável em realizar as investigações de acidentes e incidentes de sua área de trabalho?	72%	73%
9.2.2.	Os colaboradores relatam todos os acidentes e incidentes na sua área de trabalho?	58%	42%
9.2.3.	São Implementadas todas as ações originadas das investigações de acidentes?	58%	67%
9.2.4.	Conhece a definição oficial de acidentes e incidentes da planta?	58%	53%
9.3.	Nível - 3	81%	90%
9.3.1.	Existe uma sistemática estabelecida para relatar os acidentes e incidentes da planta?	72%	80%
9.3.2.	A Equipe de Segurança colabora com a investigação de Acidentes, Incidentes, lesões, etc.	89%	100%
9.4.	Nível - 4	83%	83%
9.4.1.	É promovido um ambiente confiável e que estimule o relatos de acidentes e incidentes?	79%	80%
9.4.2.	Existe planos de comunicação para evitar as recorrências de acidentes e incidentes?	87%	71%
9.5.	Nível - 5	75%	90%
9.5.1.	Conhece os procedimentos para casos de acidentes e incidentes?	79%	87%
9.5.2.	As lições aprendidas de acidentes e incidentes são compartilhadas e discutidas positivamente em toda a organização de forma sistêmica?	72%	80%

Quadro 21. Porcentagem de cumprimento da nona prática.

Fonte: Dados do pesquisador.

4.10 CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

Analisando-se a Figura 10 e o quadro 22 nota-se que está prática atende a meta estipulada pela empresa de 80% e possui evolução no cumprimento de 83% em 2015 para 87% em 2016, monstando que a área de recursos humanos da empresa garante que os seus colaboradores sejam treinados e capaticados em segurança do trabalho.

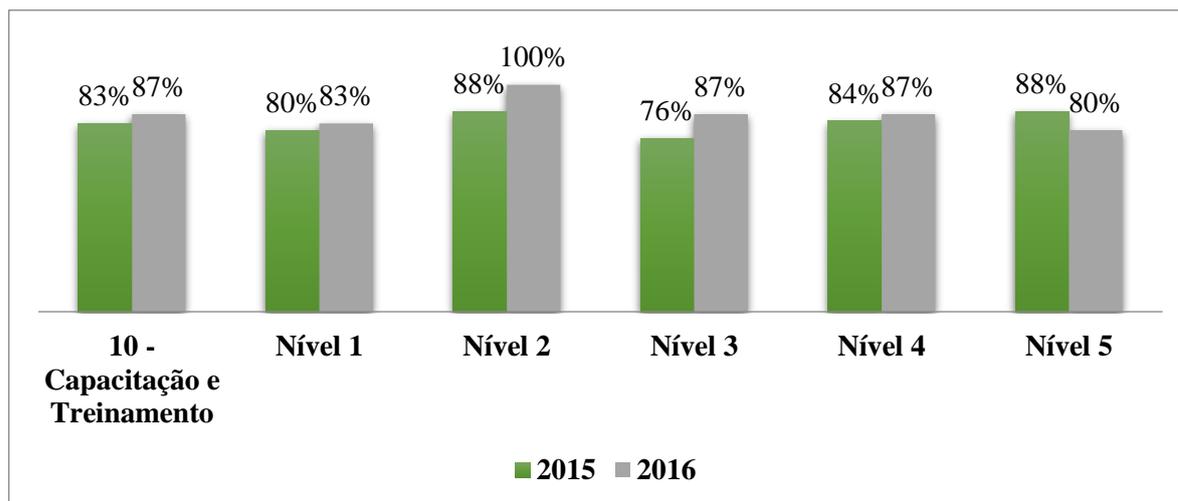


Figura 10. Percentagem de cumprimento da décima prática e de cada nível

Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
10.	Capacitação e Treinamento	83%	87%
10.1.	Nível - 1	80%	83%
10.1.1.	Você acha que a gestão atribuem importância da formação e capacitação em segurança do trabalho?	85%	87%
10.1.2.	Todas as áreas tem sido envolvidas na capacitação em segurança do trabalho?	75%	80%
10.2.	Nível - 2	88%	100%
10.2.1	Antes de iniciar as suas atividades na empresa, teve uma introdução dos aspectos relacionado a segurança do trabalho de suas atividades?	88%	100%
10.3.	Nível - 3	76%	87%
10.3.1.	Tem recebido capacitação através dos programas de segurança do trabalho?	76%	87%
10.4.	Nível - 4	84%	87%
10.4.1.	Tem recebido capacitação e treinamento de suas tarefas em sua área de trabalho?	92%	100%
10.4.2	Em sua área de trabalho possui um programa de reciclagem de treinamento para os mais capacitados?	76%	73%
10.5.	Nível - 5	88%	80%
10.5.1.	Os colaboradores contratados recebem capacitação antes da execuções dos trabalhos nas plantas?	88%	80%

Quadro 22. Percentagem de cumprimento da décima prática.

Fonte: Dados do pesquisador.

4.11 COMUNICAÇÃO

Analisando-se a Figura 11 e o quadro 23 nota-se que o tema de segurança do trabalho precisa de mais destaque nas reuniões. Recomenda-se sempre iniciar uma reunião com um tema de SST e reforce com os gestores a importância da comunicação efetiva entre os diversos níveis e funções da empresa, facilitando o entendimento e a cooperação de todos os envolvidos no desempenho do sistema de segurança do trabalho.

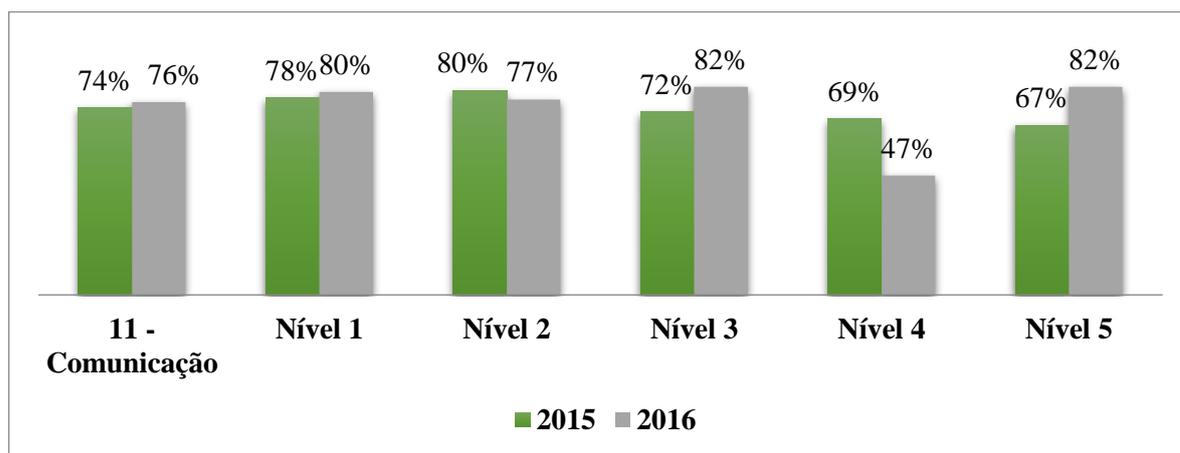


Figura 11. Porcentagem de cumprimento da décima primeira prática e de cada nível

Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
11.	Comunicação	74%	76%
11.1.	Nível - 1	78%	80%
11.1.1.	Você considera que a Gestão está comunicando eficazmente as ações de Segurança do Trabalho?	78%	80%
11.2.	Nível - 2	80%	77%
11.2.1.	Todas as pessoas recebem informações quanto ao desempenho de segurança do trabalho, através de reuniões, murais, auditorias, investigações, publicações ou até mesmo via o contato individual?	87%	87%
11.2.2.	Os assuntos referente a Segurança do Trabalho, são comunicados livremente a sua gestão, e os mesmo dão andamento das ações necessárias?	76%	71%
11.3.	Nível - 3	72%	82%
11.3.1.	Existe reuniões periódicas de segurança do trabalho com todos os colaboradores?	67%	70%
11.3.2.	A Gestão visita as áreas para reforçar os procedimento e práticas em Segurança do Trabalho?	77%	93%
11,4	Nível - 4	69%	47%
11.4.1.	Todas as reuniões de trabalho se iniciam com o tema segurança?	69%	47%
11.5.	Nível - 5	67%	82%
11.5.1	Como sente quanto a comunicação entre colaboradores e gestores quanto aos assuntos de segurança do trabalho?	54%	70%
11.5.2	Levam em consideração as suas sugestões quanto aos assuntos de segurança do trabalho?	79%	93%

Quadro 23. Porcentagem de cumprimento da décima primeira prática.

Fonte: Dados do pesquisador.

4.12 MOTIVAÇÃO PROGRESSIVA

Analisando-se a Figura 12 e o quadro 24 recomenda-se em manter o programa de motivação através do programa de comportamento seguro, avaliação de desempenho realizado pelo gestores aos seus colaboradores. E que a liderança seja sempre capacitada para reconhecer e paralisar o trabalho que ofereça riscos a segurança e saúde de sua equipe.

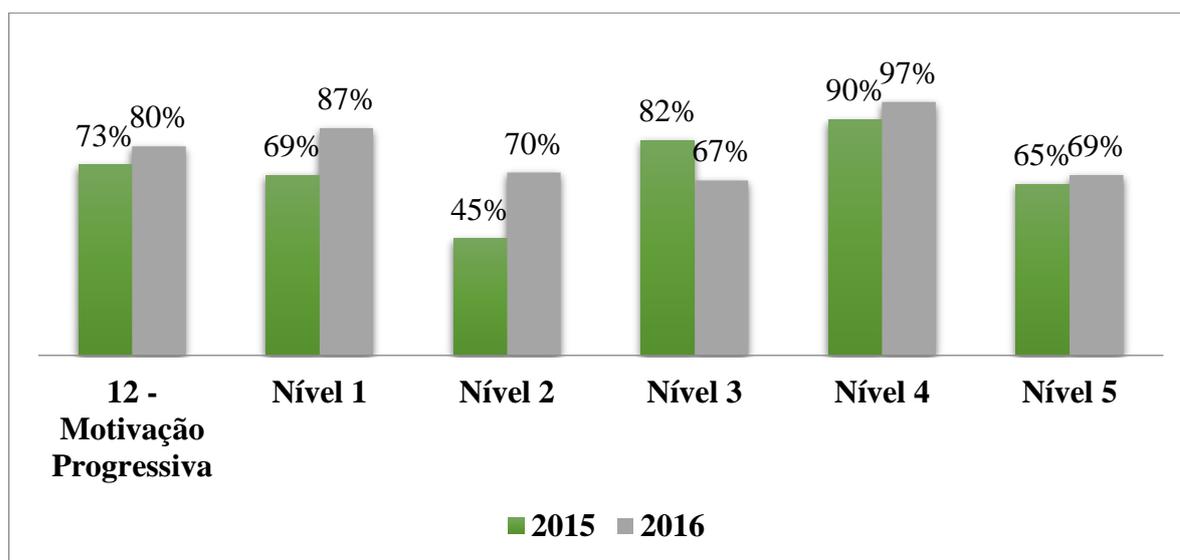


Figura 12. Porcentagem de cumprimento da décima primeira segunda e de cada nível

Fonte: Dados do pesquisador.

		Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov 2015	Porcentagem do cumprimento das práticas - Nov. 2016
12.	Motivação Progressiva	73%	80%
12.1.	Nível - 1	69%	87%
12.1.1.	Existe algum programa que tem como efeito de desmotivar os relatos de incidentes, lesões e riscos potenciais (Se decidirem relatar perderão um prêmio ou bônus)	69%	87%
12.2.	Nível - 2	45%	70%
12.2.1	O Desempenho em Segurança do trabalho e levado em consideração em avaliação de desempenho, promoções, etc.?	45%	70%
12.3.	Nível - 3	82%	67%
12.3.1	Um bom desempenho em segurança do trabalho é reconhecido por parte da empresa?	82%	67%
12.4.	Nível - 4	90%	97%
12.4.1.	Considera que os procedimentos e práticas de Segurança do trabalho, colabora para a redução de acidentes e incidentes?	97%	100%
12.4.2.	Todos os Colaboradores tem acesso as Informações necessárias para realizar as suas atividades com segurança	86%	93%
12.5.	Nível - 5	65%	69%
12.5.1.	A Gestão fomenta e valoriza a paralisação de trabalhos que ofereçam riscos a segurança dos colaboradores	65%	69%

Quadro 24. Porcentagem de cumprimento da décima segunda prática.

Fonte: Dados do pesquisador.

Analisando-se a Figura 13 nota-se que as porcentagens do cumprimento das práticas dos anos de 2015 e 2016, a maioria das práticas teve avanço em relação 2016, sendo que somente a auditorias efetivas manteve-se na mesma porcentagem de 60% de atendimento. Na Figura 14 é possível verificar o avanço das 12 práticas dos diagnósticos realizados sendo de 71,9% em 2015 para 76% em 2016.

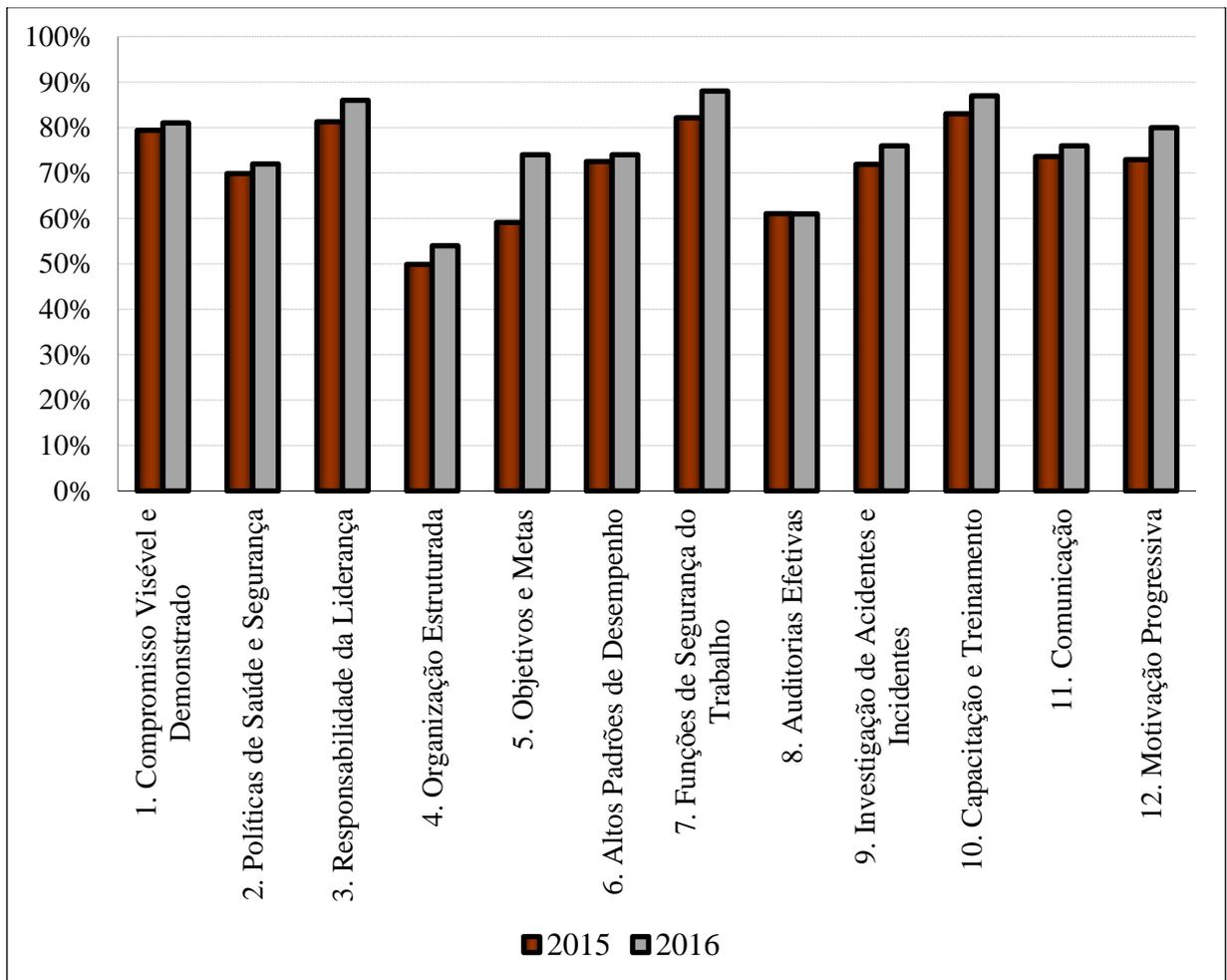


Figura 13. Porcentagem do cumprimento das práticas.
Fonte: Dados do pesquisador.

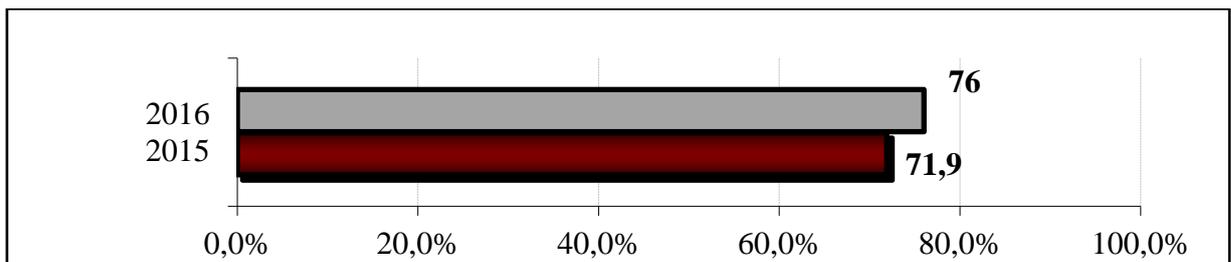


Figura 14. Evolução das 12 práticas.
Fonte: Dados do pesquisador.

5 CONCLUSÕES

O presente trabalho desenvolvido em uma indústria de bebidas constitui na elaboração e aplicação de um diagnóstico, onde através de entrevistas com os colaboradores da empresa pode verificar que as práticas de segurança estão sendo compreendidas, disponíveis e trazendo benefícios aos funcionários da empresa, pois a maioria das práticas tiveram melhorias em 2016 em relação ao diagnóstico aplicado em 2015, foram 102 questões aplicadas sendo que 55 delas estão iguais ou acima de 80% de atendimento.

A melhoria obtida está associada à mudança de cultura organizacional e o comportamento seguro dos colaboradores em relação à segurança do trabalho. A empresa apesar de já possuir o sistema de segurança estabelecido, recomenda-se a seguir algumas estratégicas de manutenção e melhoria de SST:

- Aproveitar eventos já existentes na empresa para divulgar a importância da SST e a política de forma abrangente visando conscientizá-los de suas obrigações pessoais com relação SST;
- Envolver os colaboradores nos comitês para que participem ativamente das questões relacionadas SST, bem como motivar e apoiar nas sugestões propostas;
- Nas auditorias internas e externas envolver a operação e incentivar a participação para tratativas das não conformidades apontadas;
- Elaborar um canal para registro das ocorrências de segurança que possam gerar um acidente ou incidente no local de trabalho e envolvê-los nas ações de melhorias.

Após a implantação das recomendações relatadas neste trabalho um novo diagnóstico pode ser aplicado para verificar o avanço e a manutenção o sistema de segurança do trabalho da empresa em estudo, bem como a possibilidade de adoção deste trabalho como uma contribuição para outras empresas de bebidas.

REFERÊNCIAS

- AYRES, D. O.; CORRÊA, J. A. P. (2001). **Manual de Prevenção de Acidentes do Trabalho**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 2011. 258 p.
- BLEY, J. Z. **Comportamento Seguro: a psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho**. Curitiba: Editora Sol, 2006. 61p.
- BRANDÃO, F. E. R. **Metodologia de Gestão do Comportamento Seguro Aplicada na Redução dos Acidentes de Trabalho: Estudo de Caso em uma Indústria de Cosmético**. 2009. Pós-graduação (Saúde Ambiental e Trabalho) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.
- FERREIRA, J. E.; JUNIOR, L. S.; SANTOS, L. P; NETTO, A. C. **Núcleo Básico Segurança e Qualidade**. São Paulo: Fundação Padre Anchieta, 2011. 57p.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática**. São Paulo: Atlas, 1999. 118p.
- MACIEL, J. L. L. **Proposta de um modelo de integração da gestão da segurança e da saúde ocupacional à gestão da qualidade total**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.
- MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005. 37p.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Portaria no. 3.214 de 08 de junho de 1978. Normas Regulamentadoras de Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <www.mte.gov.br>. Acessado em 9 de abril de 2017.
- OLIVEIRA, S. G. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: Atlas, 1996. 333 p.
- SASAZAKI, L. H. **Educação para Segurança do trabalho**. São Paulo: Corpus, 2007. 19p.
- SCALDELAI, A. V.; OLIVEIRA, C. A. D.; MILANELI, E.; OLIVEIRA, J. B. C.; BOLOGNESI, P. R. **Manual Prático de Saúde e Segurança do Trabalho**. 2ª Edição. São Caetano do Sul: Yendis, 2012. 433 p.
- SIQUEIRA, M. T. **Artigo: Investir em saúde e segurança no trabalho é estratégico para os negócios (2017)**. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/2017>>. Acessado em 11 de fevereiro de 2017.

SOARES, P.; JESUS, C. A. B.; STEFFEN, P. C. **Segurança e Higiene do Trabalho**. 1ª Edição. Canoas: Ulbra, 1994. 123 p.

TAVARES, J. C. (1996). **Noções de Prevenção e Controle de Perdas em Segurança do Trabalho**. 8ª Edição. São Paulo: Senac, 2010. 21-29 p.

ZOCCHIO, A. **Prática de Prevenção de Acidentes: ABC da segurança de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002. 95p.

WACHOWICZ, M. C. **Segurança, Saúde & Ergonomia**. Curitiba: InterSaberes, 2012. 58p.