



**FACULDADE TRÊS MARIAS CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO LATU SENSU EM
ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO TRABALHO**

ALEXANDRE SANTOS TAVARES

**IMPLEMENTAÇÃO DE TREINAMENTOS DE SMS – SEGURANÇA,
MEIO AMBIENTE E SAÚDE DO TRABALHO EM SISTEMA DE
INTEGRAÇÃO DE COLABORADORES NA INDÚSTRIA DA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

**JOÃO PESSOA-PB
2018**



ALEXANDRE SANTOS TAVARES

**IMPLEMENTAÇÃO DE TREINAMENTOS DE SMS – SEGURANÇA,
MEIO AMBIENTE E SAÚDE DO TRABALHO EM SISTEMA DE
INTEGRAÇÃO DE COLABORADORES NA INDÚSTRIA DA
CONSTRUÇÃO CIVIL**

Artigo científico apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso do curso de Pós graduação lato sensu em Engenharia de Segurança do Trabalho, da FACULDADE TRÊS MARIAS.

Orientador(a): Prof^ª. Ma. Gabriela Gadelha

**JOÃO PESSAO – PB
2018**

IMPLEMENTAÇÃO DE TREINAMENTOS DE SMS – SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE DO TRABALHO EM SISTEMA DE INTEGRAÇÃO DE COLABORADORES NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Alexandre Santos Tavares¹

Resumo: O presente trabalho trata de um estudo de caso realizado na indústria da construção civil. Ela tem por objetivo analisar a importância dos treinamentos de SMS (Segurança, Meio ambiente e Saúde do trabalho) comumente realizados para todos os novos colaboradores, antes dos mesmos começarem a trabalhar em suas funções na empresa de engenharia (construção civil) aonde foram admitidos. “Esses treinamentos são chamados de Integração de SMS do trabalho”, e tem a finalidade de levar informações imprescindíveis a todos os novos colaboradores acerca das normas de SMS da empresa e dos riscos inerentes à função que ele executará. bem como esteja totalmente orientado das ferramentas preventivas a serem aplicadas para evitar situações indesejadas de risco. Para a realização do estudo foi efetuada uma pesquisa de campo preliminar com 25 profissionais para verificação da necessidade do treinamento e qual o nível de conhecimento dos entrevistados em relação a segurança do trabalho. Essa pesquisa evidenciou que a maioria dos trabalhadores possuía uma grande deficiência em conhecimentos relacionados à SMS do trabalho, pelo fato de não terem participado de treinamentos admissionais com foco em prevenção de acidentes. A segunda pesquisa aplicada a um grupo de 10 profissionais após o treinamento teve a finalidade de identificar os resultados e avanços que esta ação provoca aos trabalhadores. Com os resultados obtidos, foi possível concluir que o treinamento foi eficaz aos trabalhadores consultados, tomando como base, por exemplo, que mais de 75% dos colaboradores consultados consideraram-se aptos a contribuir para a prevenção de acidentes.

Palavras-chave: Integração. SMS – Segurança, Meio Ambiente e Saúde. Treinamento.

Abstract: This research is a case study in the construction industry. It aims to examine the importance of training the SEH (Safety, Environment and Health of the work) commonly performed for all new employees, before they start working on their roles in the enterprise engineering (construction) where they were admitted. These courses are called Integrated SEH labor ", and aims to bring essential information to all new employees about the standards of the company's S SEH and the risks inherent to the function he performs. In order that provided this information, the developer will initiate the professional activities previously informed of the risks of their activity, and is fully oriented preventive tools to be applied to avoid unwanted situations of risk. It should be noted that for the company, this training also seeks to further develop a “culture of prevention” through the recovery and transfer of

¹ Graduado em Engenharia Ambiental (FPB), Mestre em Meio Ambiente e Qualidade de Vida (FURNE) e estudante de pós-graduação em Engenharia em Segurança do Trabalho (Faculdade Três Marias).

information is extremely important in order to guide all new employees about their safety, their health and conservation environment before and during the performance of their work. For the study was a survey conducted preliminary field with 25 professionals need to check the training and what level of knowledge of respondents regarding safety. This research showed that the majority of workers had a great deficiency in knowledge related to SMS from work, because they have not participated in pre-employment training focusing on the prevention of accidents. The second study applied to a group of 10 professionals after training, aimed to identify the results and advances that this action causes workers. With these results, we conclude that the training was effective to workers consulted, on the basis, for example, that over 75% of reviewers consulted were considered able to contribute to the prevention of accidents.

Keywords: Integration, SEH - Safety, Environment and Health Training.

1 INTRODUÇÃO

Com o alto desenvolvimento nas Indústrias da construção civil no país, as estatísticas, segundo Ministério da Saúde, comprovam que os acidentes de trabalho aumentaram em relação a esse tipo de atividade laboral.

Diante desta realidade, referente aos índices negativos em relação à ocorrência de acidentes, levantou-se a importância e necessidade de treinamento de SMS – Segurança, Meio ambiente e Saúde do trabalho para os colaboradores recém-admitidos na Indústria da Construção Civil.

A prática do treinamento admissional é solicitada através de requisitos legais, Norma Regulamentadora 18 do Ministério do Trabalho e Emprego, onde cita o dever do empregador em fornecer aos empregados treinamento adequado visando garantir a execução de suas atividades com segurança (NR-18.28.1 do MTE).

O estudo apresentado tem a finalidade de demonstrar que o treinamento de SMS do trabalho, em especial aquele realizado antes do trabalhador iniciar suas atividades, que também é chamado de “Integração de SMS ou Treinamentos Admissionais”, tem a função de informar aos novos colaboradores todos os riscos existentes durante as atividades laborais na construção civil. Dessa forma, o colaborador receberá informações da sua atividade e de que forma deve portar-se a frente dos riscos, seja no uso de equipamentos de proteção individual, da correta operação de máquinas e equipamentos, da realização de tarefas ou como reagir em determinadas situações de risco.

2 SERÁ QUE O TRABALHADOR BRASILEIRO POSSUI UMA CULTURA PREVENCIÓNISTA?

Deve-se primeiramente definir o que é cultura. Alguns dizem que é aquilo que forma um povo, seus valores, sua formação, através dos conhecimentos que lhe são passados seja formal (clássica) ou informal (tradições e crenças). Tudo isso forma uma cultura, conforme Santos (1985, p.24), “quando falamos de cultura estamos nos referindo mais especificamente ao conhecimento, às ideias e crenças, assim como às maneiras como eles existem na vida social.”

De uma maneira geral, acredita-se que o trabalhador não possui cultura prevencionista, devido a falta de interesse em investimento por parte das empresas, estimulada pela deficiência dos órgãos fiscalizadores; pois ainda que detectado a falha nas organizações, as mesmas ainda tem prazos favoráveis aos ajustes necessários de conduta em relação a segurança e saúde dos trabalhadores. Conforme relatos dos trabalhadores pelas situações com as quais se depararam, tudo indica que eles estavam expostos a riscos graves a vida, quando notaram a eminência de um acidente ou doença ocupacional. Desta maneira, para o melhor entendimento destas condições, deve-se compreender o trabalhador através de aspectos mais abrangentes, conforme demonstrado em Monteiro (2001, p. 30) “Isso porque não estão conscientes de sua importância, ou porque não é relevante em sua escala de valores, ou porque não faz parte da sua cultura”.

E é com a baixa cultura prevencionista existente em nosso país que nos deparamos diariamente. Dessa forma, é demasiadamente importante treinar todos os trabalhadores antes de começarem a trabalhar, porque não sabemos como é o seu conhecimento em segurança, conforme descreve Oliveira (2001,p.39).

O verdadeiro desafio é lidar com esta cultura nas empresas, já que ela é relativa a certos locais, bem como a certas atividades profissionais. É comum ouvirmos que determinada profissão possui certa característica, ou ainda que de uma região para outra do país o trabalhador se comporta de diferentes formas. Isto se chama de subcultura, aquela que é derivada de outra cultura, conforme descreve Villas Boas (2002, p.94).

O termo subculturas se refere aqui aos grupos urbanos juvenis articulados em função de elementos socialmente identitários (que diz respeito a identidade – de pessoa ou grupo; que identifica – pessoa ou grupo); tais como vestuário e adereços, postura gestual e léxico próprio - e o estabelecimento de um sistema simbólico e diferenciado de valores (com relação aos enunciados da cultura dominante) denotado pelo comportamento na lazer, pela criação de uma mitologia particular que inclui ídolos e mercadorias culturais (especialmente a música e seus derivados – CDs, shows, festas, danças), por sua relação estreita com a cultura de consumo e por um negativismo crítico, de maior ou menos grau, nem sempre de forma

estruturada e enunciada, que leva a uma demarcação opositiva para uma cultura dominante.

Um fato relatado no questionário foi que durante os anos passados nos bancos escolares e nas empresas onde atuaram, eles não receberam informações sobre o tema saúde e segurança no trabalho.

Por isso, faz-se necessário realizar um treinamento de integração dos novos colaboradores, objetivando a apresentação da empresa, suas regras, sua cultura prevencionista, para que esse novo integrante deixe para trás a falta de preocupação com a prevenção e passe a exercer esse novo comportamento de segurança na nova empresa e de forma motivada, conforme descreve Pereira (2001, p.21).

A partir desses cuidados, o trabalhador desenvolve suas funções com motivação, além de sentir valorizado como ser humano, o que deverá refletir no crescimento da empresa, através da melhoria na qualidade da produtividade, o que acaba também beneficiando ao empregado pelo seu desempenho e perspectiva na melhoria de sua qualidade de vida.

Deve-se pensar que cada novo trabalhador, numa nova empresa, deve ser tratado como desconhecedor das normas de segurança daquele local onde irá atuar, bem como, deve-se apagar do imaginário popular a idéia de que todos sabem ou já ouviram falar sobre determinado assunto.

2.1 SEGURANÇA E ACIDENTES DETRABALHO

Segundo Zocchio (2002), segurança do trabalho pode ser definida como o “conjunto de recursos empregados para prevenir acidentes e doenças ocupacionais”. A Lei 8.213, de 24 de junho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu artigo 19, conceitua:

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 de desenvolvimento do trabalho.

O conceito de acidente de trabalho pode ser ampliado quando também se consideram os danos materiais envolvidos, deste modo Zocchio (2002, p. 59) define que: “acidente de trabalho são todas as ocorrências estranhas ao andamento normal do trabalho e não programadas, das quais podem resultar danos físicos, funcionais ou a morte ao trabalhador e danos materiais e econômicos à empresa”.

As principais causas de acidente de trabalho, citadas por Zocchio (2002) estão diretamente relacionadas às condições inadequadas de trabalho, quais sejam:

- Métodos inseguros de trabalho;
- Ambiente hostil em que são realizados;
- Tecnologia inadequada a sua realização;
- Perigos de acidentes sem os devidos meios de controle e/ou de proteção;
- Agentes agressivos à saúde também sem os devidos controles de proteção;
- Comportamento apático e/ou desinteressado das pessoas sobre o assunto.

De acordo com Cardella (1999, p. 23), a redução de acidentes é um dos mais fortes desafios à inteligência do homem. Muito trabalho físico e mental e grandes somas de recursos têm sido aplicados em prevenção, mas os acidentes continuam ocorrendo, desafiando permanentemente todos os esforços. E não fazem distinção entre o mais anônimo trabalhador da construção civil e nomes como Ulisses Guimarães, Ayrton Senna e o grupo Mamonas Assassinas.

A batalha do Homem contra os acidentes apresenta um aspecto notável. Aparentemente, ele dispõe de recursos mais do que suficientes para evitá-los, pois o progresso científico e tecnológico criou métodos e dispositivos altamente sofisticados em vários campos da atuação humana, inclusive na prevenção de acidentes. Entretanto, o objetivo principal não tenha sido atingido satisfatoriamente e assistimos perplexos e inermes, a perdas de vidas e da integridade física. E, mais notável ainda, a quase totalidade das causas dos acidentes tem sido atribuída a fatores humanos associados diretamente com a força de trabalho do homem.

2.2 POR QUE TREINAR OS NOVOS COLABORADORES EM SEGURANÇA, MEIO AMBIENTE E SAÚDE

O treinamento acompanha a história da humanidade, desde as primeiras formas de organização dos exércitos, que treinavam seus soldados para utilização de armas, equipamentos, técnicas de combate e sobrevivência. A história demonstra que os grandes generais foram aqueles que possuíam não só os maiores exércitos, mas sim os soldados mais leais e melhores preparados (treinados). Não é de se espantar que até hoje se possam notar nas competições esportivas os atletas que são consagrados campeões, são os que mais se dedicaram nos treinamentos e que também tiveram os melhores técnicos (instrutores).

Desse modo, o capital humano é o bem mais precioso da empresa, não só pelo que já foi escrito anteriormente, mas sim afirmar que não adianta possuir as melhores máquinas e

equipamentos e tampouco os segredos industriais mais preciosos, se não existirem também as pessoas mais capacitadas para as utilizarem, conforme Chiavenato (2006, p.17).

As pessoas constituem o recurso eminentemente dinâmico das organizações. Entre os vários recursos organizacionais, as pessoas destacam-se por ser o único recurso vivo e inteligente, por seu caráter eminentemente dinâmico e por seu incrível potencial de desenvolvimento. As pessoas têm enorme capacidade para aprender novas habilidades, captar informações, adquirir novos conhecimentos, modificar atitudes e comportamentos, bem como desenvolver conceitos e abstrações. As organizações lançam mão de ampla variedade de meios de desenvolver as pessoas, agregar-lhes valor e torná-las cada vez mais capacitadas e habilitadas para o trabalho.

A palavra treinamento é conhecida, segundo o dicionário Michaelis, 2014, como Treinar + mento o que significa ação de treinar. Conclui-se que se trata de uma informação nova que será passada sobre algo ou como fazer aquilo que ainda não é conhecido por alguém, conforme Godoy (2008,p.262).

Atualmente, entende-se por treinamento o aprimoramento do desempenho do funcionário para que possa aumentar a produtividade dos recursos – físicos, financeiros, informações, sistemas etc. - colocados à disposição dele para realizar o seu trabalho. É a preparação para levar uma pessoa a ser capaz de fazer algo que nunca fez antes, mas sem a assistência de quem a ensinou.

Muitas vezes perde-se a oportunidade de treinar as pessoas e motivá-las da forma correta e segura, porque ainda alguns acreditam que ter custos de treinamento é um gasto desnecessário e horas nas quais o trabalhador está ‘parado’ em treinamento é sinônimo de prejuízo. Agrava-se o problema se o treinamento for de segurança, tema que erroneamente tem-se a idéia que todos já devem saber o que é claro, é um grande equívoco. Assim, “a informação é fundamental nos aspectos relativos à segurança do trabalho” (KIEFER apud HAYES, 2001, p.114).

HAYES argumenta que o trabalhador deve ser clara e honestamente informado, sem depreciação ou exagero, dos riscos a que está exposto: “a omissão disso é provavelmente o erro mais comum feito nas tentativas de treinamento de trabalhadores em questões de segurança” e complementa: “A omissão provavelmente ocorre pela noção errônea de que não aceitarão o trabalho se estiverem cientes de algum risco em particular, ou que demandarão pagamento extra ou outras considerações pelo risco”. Daí, “somente estando ciente dos riscos é que o trabalhador compreenderá a razão da necessidade das precauções e de procurar caminhos mais seguros para desenvolver cada operação”.

2.3 PREVENÇÃO DA SAÚDE VERSUS PROMOÇÃO DA SAÚDE

As práticas de prevenção da saúde e segurança do trabalho são conhecidas em grande parte dos ambientes de trabalhos, pois são regulamentadas pela própria legislação brasileira, seja através da CLT, Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho – NR's, Leis Federais e Municipais. No âmbito da saúde, em geral, profissionais da área que são regidos por códigos de condutas e atribuições próprias das profissões dadas ou por seus conselhos profissionais ou por portarias e dispositivos legais, bem como os engenheiros de segurança, técnicos de segurança, médicos do trabalho, enfermeiros do trabalho, auxiliares de enfermagem do trabalho, conforme Moraes (2010, p. 389).

[...] Qual a responsabilidade da empresa com relação à formação dos trabalhadores? As empresas devem promover a capacitação e o treinamento permanente dos seus trabalhadores, conforme programa e cronograma específico [...]

A obrigação de promover capacitação e treinamento permanente é estabelecida pela legislação brasileira, mas deve ser visto como uma oportunidade de controlar a qualidade dos produtos e serviços, além de aumentar a produtividade e ser uma ferramenta de controle da eficiência de uma organização. As paradas de processo e de máquinas por acidentes, os períodos de interrupção para verificação de incidentes, das horas/homem perdidas dos socorristas também deverão ser computadas, pois também é prejuízo à produtividade e à própria sociedade que tem que arcar com custos de seguridade social, conforme descreve Batalha (2008, p.129).

Os acidentes provocam perdas econômicas e sociais, afetam a produtividade coletiva e individual, causam ineficiência e retardam o avanço dos padrões de vida. Está fora do questionamento o fato de que os acidentes trazem custos para as empresas e para a sociedade.

As organizações, além de serem reguladas por órgãos governamentais no que se diz respeito à saúde e segurança, também se auto-regulam através de políticas e de regras próprias sobre o assunto. Isso é, de maneira comum, fácil de serem encontradas em organizações de abrangência internacional, as chamadas empresas multinacionais. Dessa forma, elas ainda possuem uma dupla regulação que, em certas vezes, é até mais exigente que os próprios organismos estatais de regulamentação porque são formados por pessoas que trabalham nas empresas e conhecem detalhadamente os processos de produção. Esse fato também ajuda muito na implantação e manutenção da prevenção da saúde no trabalho.

Um assunto que pode ser confundido com prevenção é a questão da promoção da saúde. Parecem sinônimos, mas não são. Enquanto a aplicação da prevenção de acidentes é claramente identificada como obrigação das empresas, a visão prevencionista da saúde refere-

se ao controle de peso, do tabagismo, à realização de atividades físicas, dietas saudáveis, entre outras. São campanhas de promoção à saúde. E o que isso tem a ver com as empresas, haja vista que a grande maioria vai afirmar que são obrigações dos órgãos governamentais como o Ministério da Saúde, Secretárias Estaduais de Saúde e Secretárias Municipais de Saúde? Algumas organizações deveriam pensar em adotar essas práticas, por que uma pessoa saudável vai trabalhar mais e melhor do que outra que assim não o estiver, além do que naquelas empresas que fornecem planos de saúde corporativos, trabalhadores com problemas de saúde vão utilizar mais o plano de saúde e assim ficará mais caro para a organização mantê-lo.

Além disso, outra prática adotada pelas organizações é a de se preocupar somente com o absenteísmo, focando ações para diminuir cada vez mais as faltas ao trabalho, independente do motivo do colaborador estar ausente. Outro fato deixado de lado ou ainda não percebido pelas organizações é a presença do funcionário no posto de trabalho quando este está apresentando algum problema, o que até se pode chamar de menos grave, pois ele não precisou ir ao médico ou se ausentar, todavia há falsa impressão que não houve absenteísmo, porém, não se levou em consideração o período em que o trabalhador esteve no ambulatório. Existem ainda os casos em que o trabalhador, pelo seu estado de saúde, sua produtividade diminui, o que também impacta os indicadores da empresa, pois, esse colaborador não vai produzir a mesma quantidade que outra pessoa que esteja em perfeitas condições de saúde fará. Esta prática vem sendo chamada de presenteísmo, e também deve ser tratada nas organizações pelos setores de saúde e segurança do trabalho, pois, é de suma importância e também impacta negativamente na empresa, conforme descreve Preta (2007).

Como o presenteísmo nem sempre é aparente, muitos pesquisadores têm se dedicado ao tema e já afirmam que esse chega a ser um problema muito mais oneroso do que outro redutor de produtividade, o absenteísmo, este caracterizado pela ausência espontânea ou forçada do empregado, por doença ou qualquer outro motivo.

Indica-se para as organizações, que elas devam adotar políticas de prevenção à saúde e de segurança do trabalho, e também de promoção da saúde em geral, porque hoje os colaboradores passam mais tempo no local de trabalho do que em qualquer outro local. Além disso, essas práticas só trazem retorno positivo na produtividade da empresa, pois além de melhorarem, em muito, o ambiente organizacional, permitem que o colaborador sinta que a empresa se preocupa com ele, motivando-se a se dedicar mais à organização.

Em tempos em que a produtividade é cada vez mais focada e controlada, qualquer falta na empresa ou em situações em que o colaborador diminui seu rendimento, implantar medidas

de prevenção, promover a saúde e treinar sobre segurança no trabalho torna-se obrigatório.

2.4 TREINAMENTO DE INTEGRAÇÃO DE SMS

O treinamento admissional, chamado de treinamento de Integração é encarado como um problema, em muitas empresas, com ênfase para as terceirizadas fornecedoras de mão de obra. A ênfase desta questão é incorporada na NR 18 do Ministério do Trabalho (BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego, 2012).

18.28.1- Todos os empregados devem receber treinamentos admissional e periódico, visando garantir a execução de suas atividades de segurança.

18.28.2- O treinamento admissional deve ter carga horária mínima de seis horas, ser ministrada dentro do horário de trabalho, antes do trabalhador iniciar suas atividades, constando de:

- Informações sobre as condições e meio ambiente de trabalho;*
- Riscos inerentes a sua função;*
- Uso adequado dos equipamentos de proteção individual EPI;*
- Informações sobre os equipamentos de proteção coletiva EPC, existente no canteiro de obra.*

Quando da elaboração da NR-18 não foi considerado que a carga horária de seis horas traz o inconveniente da necessidade de intervalo para almoço, exceto se o horário do treinamento for das 07:00hs às 13:00hs ou das 12:00hs às 18:00hs, horários com pouca credibilidade quando se refere a eficácia do aprendizado. No entanto, enquanto não for feita alteração na NR-18, às seis horas deverão ser atendidas.

Pela deficiência de fiscalização por parte da Superintendência Regional do Trabalho (SRT), pode acontecer que profissionais ministrem o curso com carga horária menor declarando no certificado fornecido ao empregado como se fosse de seis horas. Torna-se óbvio que estes profissionais estão incorrendo em falta grave, entregando ao empregado, e seu empregador, um documento que não condiz com a realidade e, portanto, ilegal, caracterizando-se uma fraude frente à NR-18.

Considerando que o treinamento ocorra dentro da legalidade, recomenda-se que os temas abordados sejam no mínimo os elencados na Norma, com considerável carga horária para o uso prático dos EPI'S, devendo ser acrescido noções de trabalho em equipe, higiene e destino de resíduos, lembrando que esta sugestão não é uma receita de bolo, devendo ser adaptada à realidade da empresa, da obra e das tarefas a serem desenvolvidas pelo treinador.

Também cabem comentários sobre o fato do treinamento adimensional normalmente ser ligado pelo empregador à Justiça do Trabalho e às consequências dali decorrentes, caso não atendido o que consta na legislação trabalhista e nas Normas do Ministério do Trabalho.

Atualmente, o foco da importância de qualquer treinamento proporcionado pelo empregador e aos seus empregados deve também estar voltado para a legislação previdenciária e normas emanadas do Ministério da Previdência.

Os profissionais bem informados sabem que a Previdência, através de Ações Regressivas, está buscando ressarcir-se dos valores por ela gastos no atendimento, tratamento e recuperação de empregados que tenham sofrido acidente do trabalho ou acometidos por doenças profissionais.

Também é do conhecimento dos profissionais prevencionistas que vige atualmente norma que criou a Inversão do Ônus da Prova, ou seja, ao empregador cabe provar não ser de sua responsabilidade os efeitos de acidentes ou doenças profissionais.

A possível defesa do empregador e do Engenheiro de Segurança ou do Técnico de Segurança do Trabalho responsável se dará através de documentos, sendo um deles o comprovante de que a legislação foi atendida no que se refere ao repasse de informações e conhecimentos que permitam ao empregado conhecer seu ambiente de trabalho, os riscos a que ele estará submetido e as formas existentes para protegê-lo.

É através do treinamento admissional que o empregado, recém-contratado, saberá que “Perigo é o risco fora de controle” e que os conhecimentos a ele repassados visam a sua proteção e controle dos riscos.

Creio ficar clara a importância do treinamento admissional correto e bem ministrado e a responsabilidade de quem repassa os conhecimentos e assina o respectivo certificado.

Fraudar ou encarar com descaso a importância do treinamento admissional pode ser considerado irresponsabilidade profissional daqueles que têm como tarefa organizá-los na empresa na qual atuam.

Ser responsável frente a todo e qualquer treinamento dignifica o profissional que o ministra e protege ao trabalhador que o recebe, conforme descreve USSAN, Sergio (2009).

3 TIPO DE ESTUDO

A metodologia utilizada para este estudo de caso foi através de duas pesquisas de campo classificadas como exploratória, qualitativa e quantitativa, com base nas condições atuais da empresa. A aplicação foi na forma de pesquisa com os trabalhadores, a fim de identificar o nível do conhecimento dos mesmos em relação à segurança do trabalho.

A pesquisa 1 abordou questões relacionadas aos riscos da atividade bem como grau de instrução de modo geral na tangente “qualificação”, conforme Anexo A.

Na pesquisa 2, Apêndice A, é possível observar os pontos relevantes que validam a prática da integração. Embora a aplicação da segurança do trabalho seja uma prática requisitada de forma legal, reforçada desde a aprovação das NR'S, muitas organizações ainda demonstram resistência na sua aplicabilidade, não investindo de forma correta na força de trabalho, quando se refere a treinamentos sendo estes admissionais ou periódicos.

3.1 APLICAÇÃO DAS PESQUISAS

O universo da pesquisa foram 25 trabalhadores em fase de integração (treinamento admissional) numa empresa de engenharia (construção civil) durante a implementação de Obras na região metropolitana de RECIFE, Estado de Pernambuco, no 4º trimestre de 2015, sendo como escopo dos serviços a construção de prédios sobrados para fins residenciais.

A amostra da pesquisa 1 foi identificada como sendo: censo com 25 trabalhadores em fase de integração (treinamento admissional).

A pesquisa 2 foi realizada com a amostra de 10 trabalhadores após a participação da integração (treinamento admissional).

3.2 COLETA DE DADOS

A coleta de dados da pesquisa foi realizada por meio de questionários com perguntas semi-estruturadas (Apêndice A e Anexo A).

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados nas pesquisas foram tabulados e apresentados graficamente permitindo, dessa forma, a análise dos resultados.

4 RESULTADOS DA PESQUISA COM OS TRABALHADORES ANTES DA INTEGRAÇÃO

É possível observar através dos resultados apresentados a seguir a carência que os trabalhadores demonstram em relação à qualificação profissional. Muitos profissionais sequer participaram de treinamentos de qualificação e todos os participantes julgam importante a participação em treinamentos.

A **Figura 1** apresenta os resultados referentes à pergunta sobre quantas empresas o trabalhador trabalhou

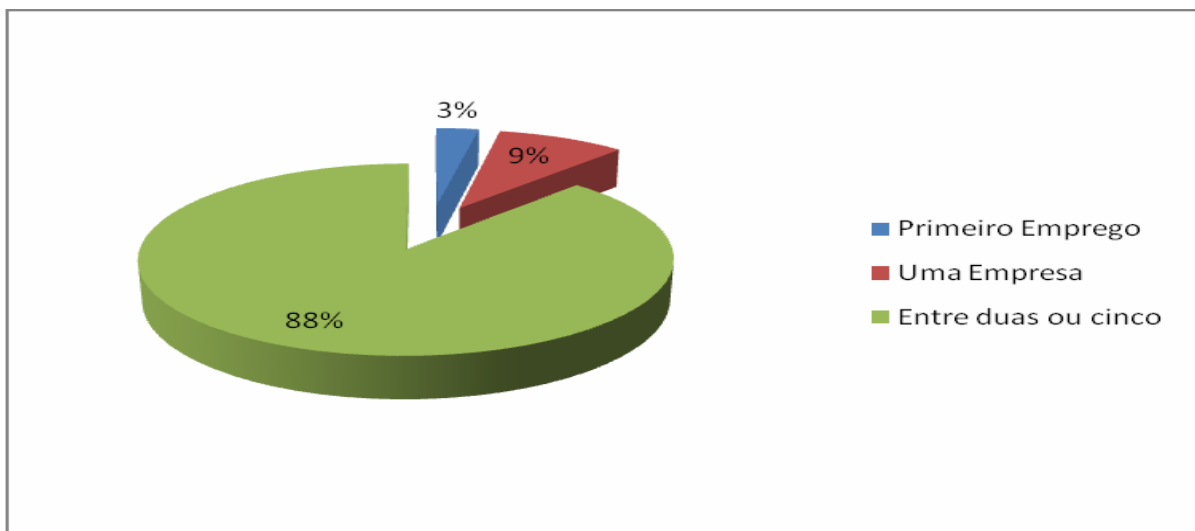


Figura 01 – Trabalhos em empresas

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Com relação à pergunta 1, conforme **Figura 01**, a maioria das respostas está entre dois e cinco empresas, porém, há aqueles que responderam ser o primeiro emprego. Dessa forma, deve-se aplicar a integração de segurança, pois certamente, haverá um novo trabalhador que necessitará receber as informações preventivas. A **Figura 2** apresenta os resultados referentes à pergunta sobre se o trabalhador já recebeu algum treinamento em segurança, meio ambiente e saúde em algum de seus empregos anteriores.

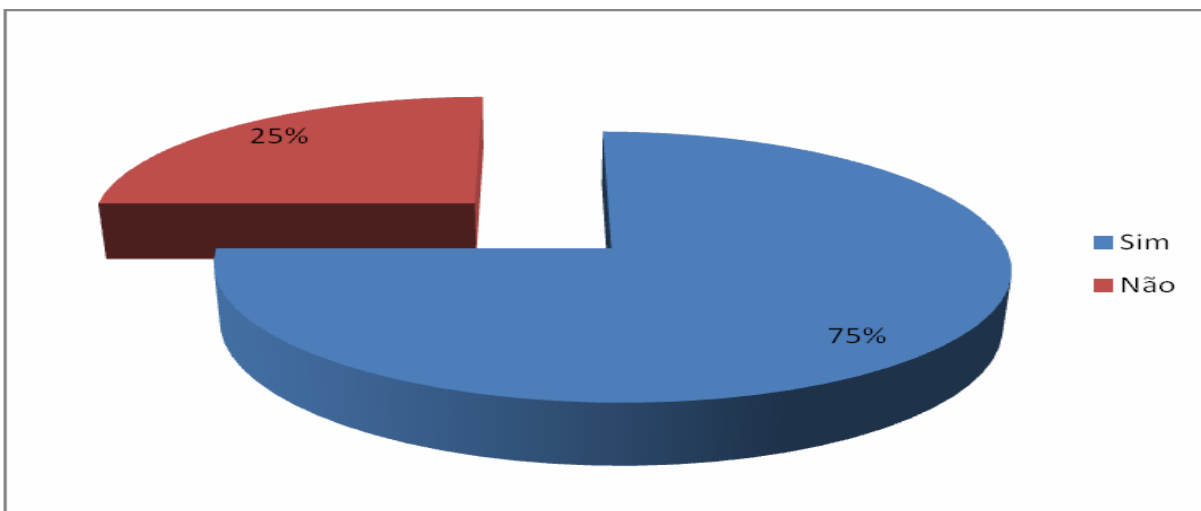


Figura 02 – Treinamento em segurança, meio ambiente e saúde.

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Através da pergunta 2, mostrada na Figura anterior, é evidenciado que a maioria dos trabalhadores não recebeu ainda treinamentos relacionados à saúde e segurança durante suas atividades laborais. Isso se leva ao fato das empresas ainda não estarem conscientizadas sobre a importância da realização do treinamento de integração antes do início das atividades de trabalho. A **Figura 3** apresenta os resultados referentes à pergunta com relação a quantidade de vezes que o trabalhador participou dos treinamentos nas empresas que trabalhou.

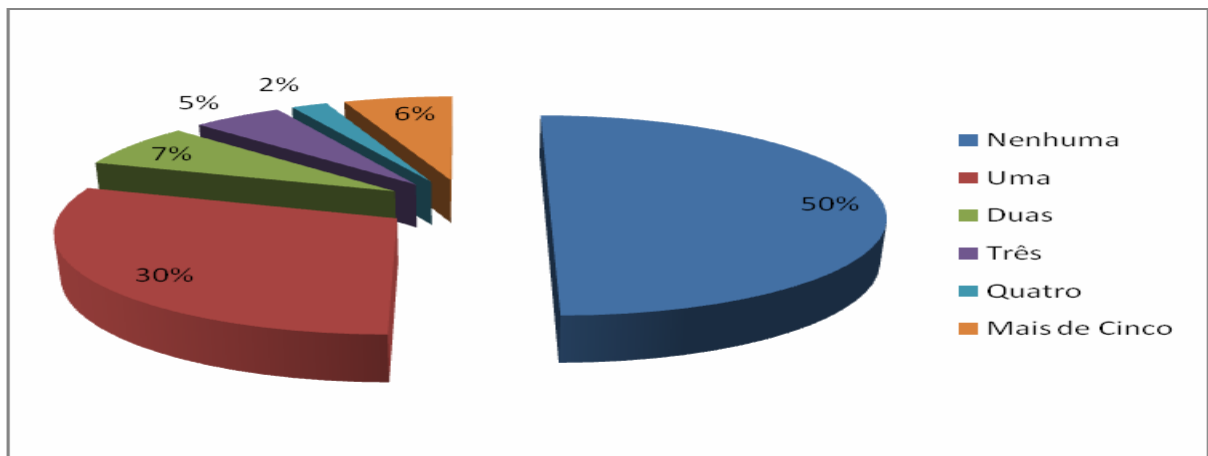


Figura 03 – Número de treinamentos participados

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

De acordo com a **Figura 3**, é possível observar que é importante treinar os novos trabalhadores antes da atividade, porque ao imaginar que basta falar apenas uma vez sobre determinado assunto, pode-se interpretar de forma errônea, pois o treinamento deve ser periódico, já que não só pelo fato de manter o tema “prevenção” no dia a dia dos trabalhadores, mas porque mudanças ocorrem na empresa e mudanças de riscos também acontecem. Dessa forma é possível notar que o treinamento periódico não acontece em muitas organizações. Empregadores priorizam o fator do cumprimento das demandas de produção/construção e reduzem a importância da qualificação profissional para soma de montante quando se refere a prevenção de acidentes.

A **Figura 4**, mostrada a seguir, obtém como referência a pergunta sobre quando o trabalhador recebia o treinamento nas empresas que trabalhou.

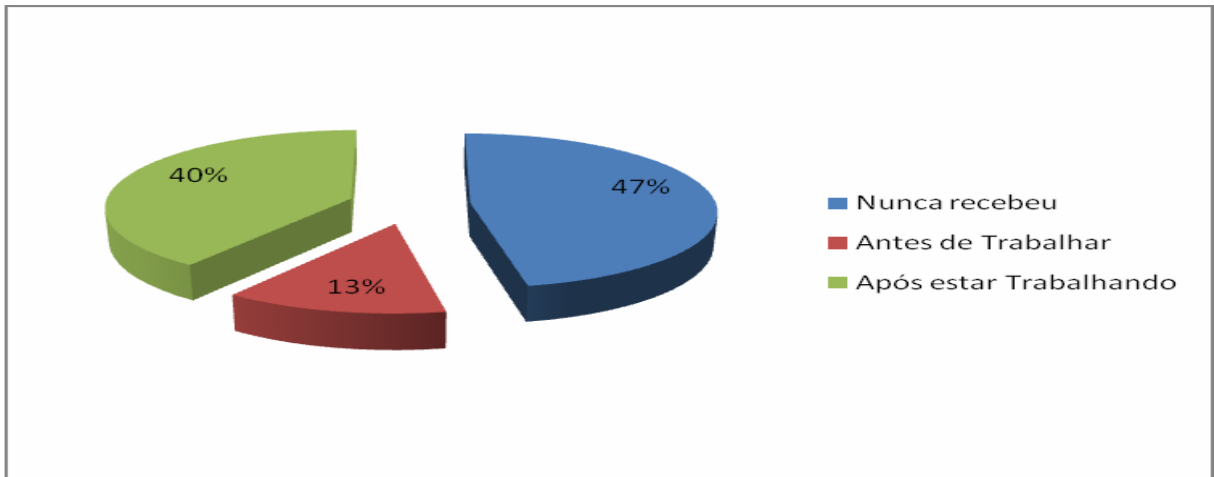


Figura 04 – Momento do treinamento

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

No questionamento relacionado à integração de segurança como forma de redução de acidentes ou até como ferramenta de implantação da cultura prevencionista, a **Figura 04** evidencia que a maioria respondeu que nunca recebeu treinamento e a segunda grande parte recebeu treinamento após estar trabalhando. Como adotar alguma prática sem saber como? Ou ainda, como mudar práticas errôneas de prevenção, se deixar os trabalhadores iniciarem seus trabalhos aprendendo conceitos errados no dia-a-dia ou, o que é pior, como mudar um hábito depois de certo tempo? É muito mais fácil ensinar o que é certo aos novos trabalhadores, antes de iniciarem suas práticas laborais. Dessa forma, para neutralização de resultados desfavoráveis à preservação da saúde e segurança do trabalhador, o Engenheiro de Segurança deve estar atuante no núcleo do problema, ou seja, mostrar ao empregador que o investimento na qualificação profissional da força de trabalho demonstra lucratividade certa para a empresa bem como o bem estar do trabalhador a nível “individual, social e econômico”, sendo estes os mais importantes. A **Figura 5**, apresentada a seguir, obtém como referência a pergunta em relação a avaliação do trabalhador, bem como sobre a importância de receber o treinamento.

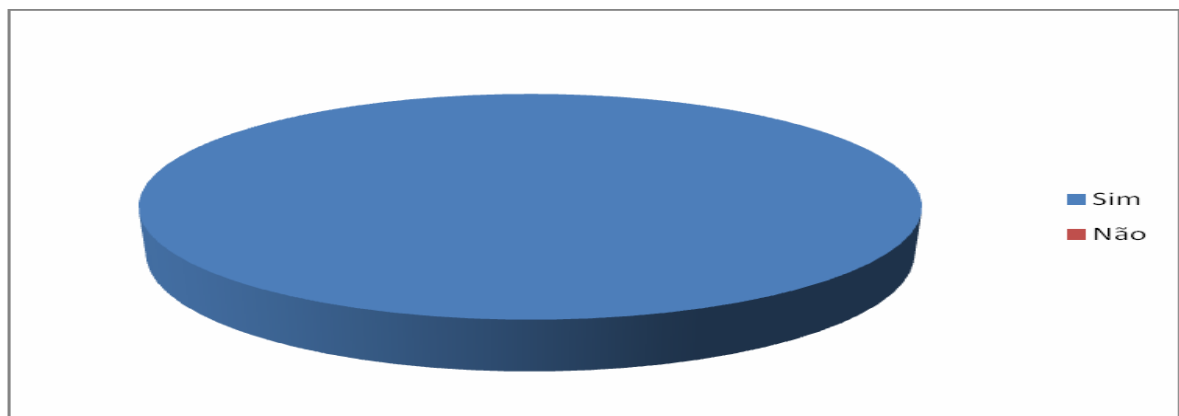


Figura 05 – Treinamento é considerada importante

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Por mais que ainda exista, de forma informal, um conceito errado de que o trabalhador não deva receber treinamento, por se acreditar que isso é um tempo perdido, conforme **Figura 05**, todos os trabalhadores responderam que acham importante receber treinamento, resultando desta forma a validação da adoção da integração de segurança nas empresas. Diante desses resultados é perceptível o alcance máximo da necessidade que os trabalhadores sentem obtendo como referência os conceitos preventivos durante o desenvolvimento das atividades de trabalho. A **Figura 6** apresenta os resultados referentes a pergunta sobre a ocorrência de acidentes de trabalho.

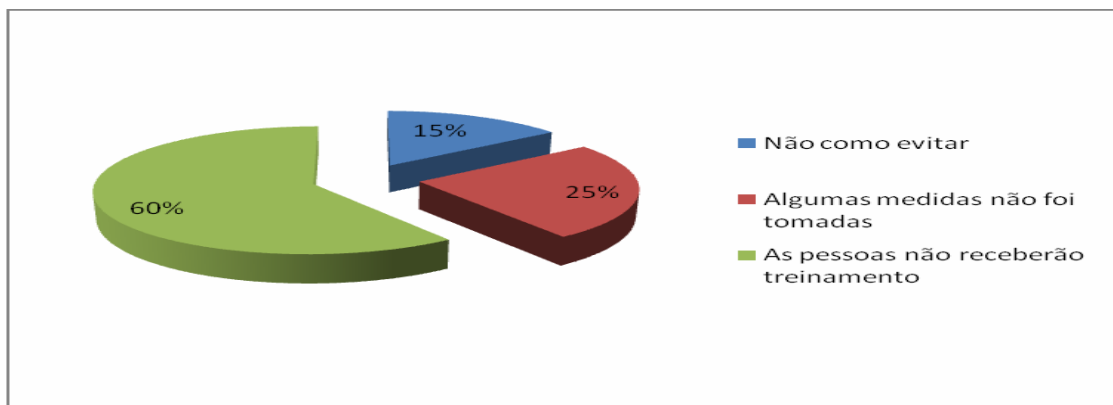


Figura 06 – Ocorrência de acidentes

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

De acordo com a **Figura 6**, a maioria dos trabalhadores avalia como principal causa de acidentes a falta de treinamento. Sem informações, não é possível fazer a realização de qualquer trabalho de forma correta. Não se pode esperar que os trabalhadores hajam corretamente durante suas práticas de trabalho, pois, conforme pergunta anteriormente feita (mostrada na Figura 4), muitos também responderam que nunca receberam treinamento; ou seja, não possuem conhecimentos preventivos. Dessa forma, o Engenheiro de Segurança deve inserir nas organizações a prática obrigatória da integração como forma de repassar aos novos contratados informações dos riscos no trabalho e como se proteger deles.

4.1 PROPOSTA E IMPLEMENTAÇÃO DO TREINAMENTO ADMISSIONAL

Tomando como referência as respostas dos trabalhadores apresentadas no levantamento da necessidade do treinamento de admissional, foi proposto à empresa a implementação do treinamento com base nos critérios referenciados na NR-18 do MTE, nas estatísticas de acidentes de trabalho na Construção Civil (embasadas nas estatísticas da

Previdência Social, Anexo B) e nos conceitos prevencionistas de acidentes de trabalho citados neste trabalho.

4.2 INSTRUÇÃO DO TREINAMENTO ADMISSIONAL

De acordo com os requisitos da NR-18 do MTE., o treinamento deve ser ministrado dentro do horário de trabalho, com carga horária mínima de 6 horas e ser adotado com um conteúdo programático de:

- a) Informações sobre as condições e meio ambiente de trabalho;
- b) Riscos inerentes a sua função;
- c) Uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI;
- d) Informações sobre os Equipamentos de Proteção Coletiva - EPC, existentes no canteiro de obra.
- e) O treinamento deve ser ministrado pelo Técnico de Segurança do Trabalho da empresa e o público alvo deverá atingir todos os trabalhadores contratados, pois antes do início das atividades os mesmos não receberam o treinamento exigido de forma legal.

Seguindo os preceitos para atendimento dos requisitos exigidos de forma legal, a empresa optou por essa regularização e adotou a prática como sistemática em sua gestão interna, cadastrando o evento ocorrido em um Registro de Não- Conformidade – RNC, tendo em vista que o treinamento deveria ser realizado antes do início das atividades laborais dos trabalhadores.

Cada turma foi composta por 25 participantes e o horário do treinamento foi das 8hs30min. às 15hs30min., respeitando um intervalo de uma hora para o almoço.

Tabela 01 – Cronograma de aplicação do treinamento (contínuo).

TURMA / PERÍODO 2015	Novembro
Turma 1 (Semana III)	X
Turma 2 (Semana IV)	X

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

4.3 PESQUISA APÓS IMPLEMENTAÇÃO DO TREINAMENTO ADMISSIONAL

Após a implementação do treinamento admissional, foi aplicada uma pesquisa (Questionário 01 do Apêndice A) para mensurar o grau de instrução dos participantes tomando como base geral as condições do meio ambiente de trabalho. A **Figura 7**, apresentada a seguir, obtém como referência a pergunta sobre a se o trabalhador já possuía conhecimento dos riscos do seu setor.

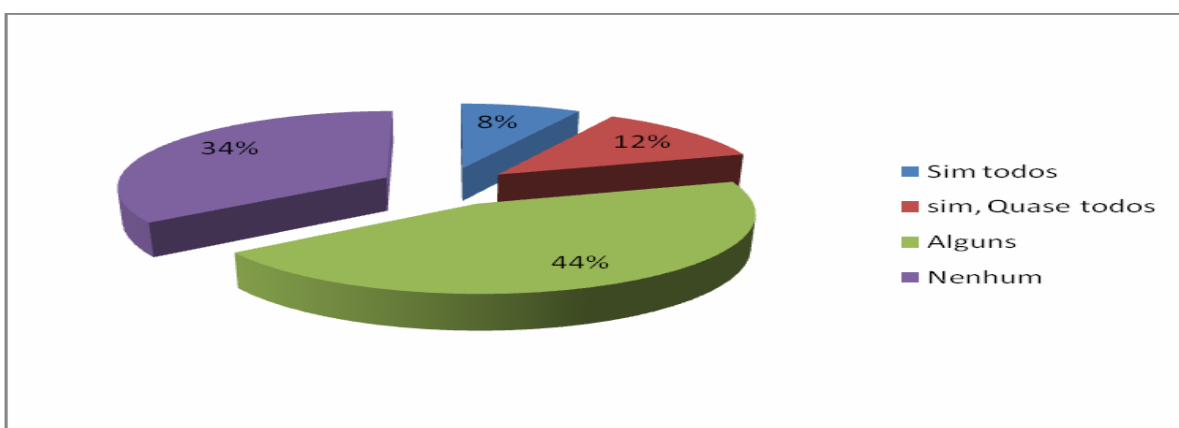


Figura 07 – Tinha conhecimento dos riscos do seu setor

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Com relação a pergunta 1 mostrada na **Figura 7**, a maioria das respostas dos trabalhadores demonstrou que os riscos eram conhecidos por alguns, ficando como segunda base a inexistência do conhecimento sobre os riscos. O resultado evidencia o baixo investimento por parte das empresas quando se refere a treinamentos direcionados à disciplina de segurança do trabalho. A **Figura 8**, apresentada a seguir, obtém como referência a pergunta sobre se no posto de trabalho em que o trabalhador desenvolve suas atividades, os riscos são controlados da maneira mostrada no treinamento.

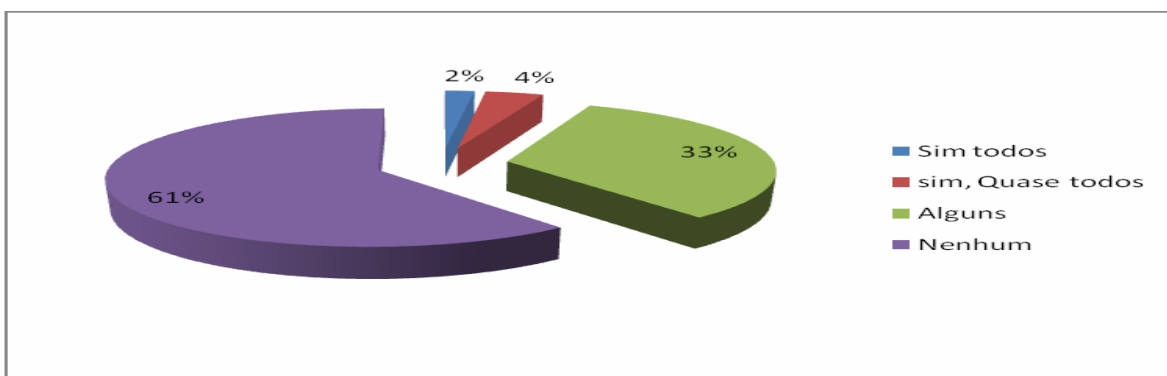


Figura 08 – Os riscos são controlados conforme treinamento

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Utilizando os resultados obtidos na pergunta 2, a **Figura 8** mostra que na maioria das vezes, os riscos não são controlados de correta durante o desenvolvimento de atividades laborais por parte do trabalhador. Isso pode ser explicado pelo fato de que não existia uma cultura prevencionista por parte dos trabalhadores após a participação de qualificação direcionada a prevenção de acidentes.

A **Figura 9** apresenta os resultados referente a pergunta sobre o nível de consciência sobre a importância dos EPC'S – Equipamentos de Proteção Coletiva.

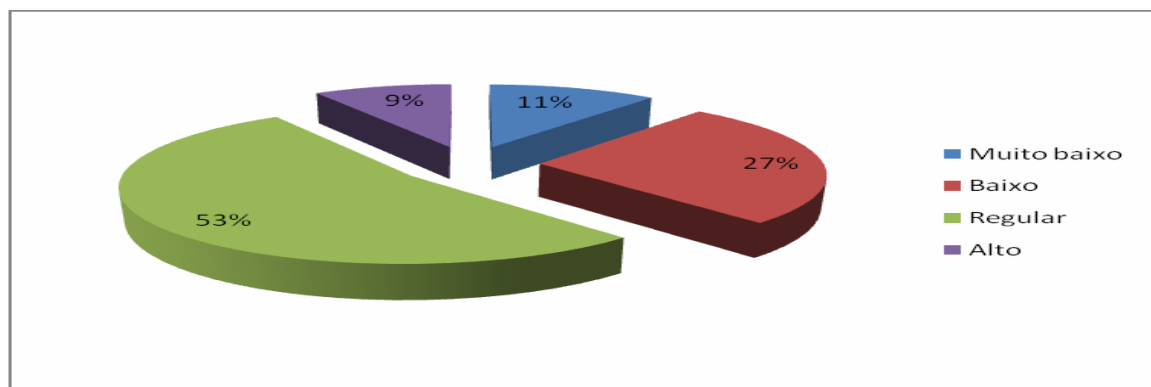


Figura 09 – Nível de consciência sobre a importância dos EPC'S

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Tomando como base os resultados obtidos, a **Figura 9** demonstra que o nível de consciência sobre Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC'S) era regular e baixo respectivamente. Esse resultado demonstrou a deficiência dos trabalhadores em relação a identificação e importância desses equipamentos, pelo fato de não possuírem o treinamento de integração para caráter elucidativo e preventivo quanto aos assuntos relacionados a operação de equipamentos com segurança.

O nível de consciência em que o trabalhador obteve como base para resposta levou em consideração os níveis:

- a) Muito baixo: não conhecia a finalidade do EPC;
- b) Baixo: conhecia até 2 tipos de EPC'S (ex: Extintor de Incêndio, grade de proteção em poli as rotativas);
- c) Regular: Conhecia até 5 tipos de EPC'S;
- d) Alto: Tinha conhecimento de todos os EPC'S existentes em seu setor de trabalho.

A **Figura 10** apresenta os resultados referente a pergunta sobre se o trabalhador sabia usar corretamente todos os EPI'S – Equipamentos de Proteção Individual demonstrados no treinamento.

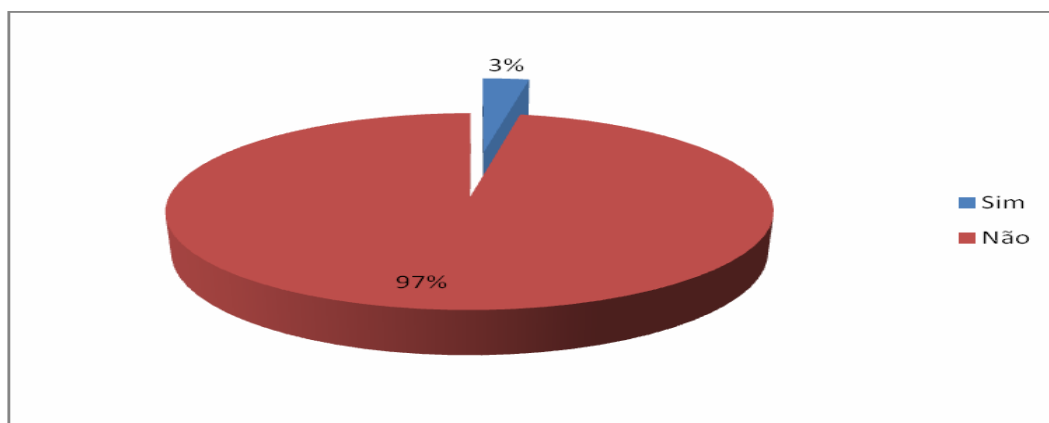


Figura 10 – Conhecimento sobre a maneira correta da utilização dos EPI'S

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Analisando o resultado da pergunta 4, mostrada na **Figura 10**, é notório a percepção que a grande maioria não sabia usar corretamente todos os EPI'S utilizados no trabalho. Isso se leva ao fato de que muitos EPI'S necessitam de técnicas especiais para utilização eficaz; como por exemplo, o uso do protetor auricular tipo plug de inserção, usado em ambientes com nível de ruído elevado; o protetor facial, usado em locais com presença de aerodispersóides e; o cinto de segurança, usado em trabalhos com altura superior a 2 metros. Devido a esta necessidade, muitos trabalhadores não sabiam utilizar corretamente os EPI'S por não terem nenhum tipo de treinamento atrelado a essa tangente.

A **Figura 11** apresentada a seguir, obtém como referência a pergunta sobre se após a participação do treinamento admissional, o trabalhador se considera apto a contribuir para a prevenção de acidentes de forma generalizada.

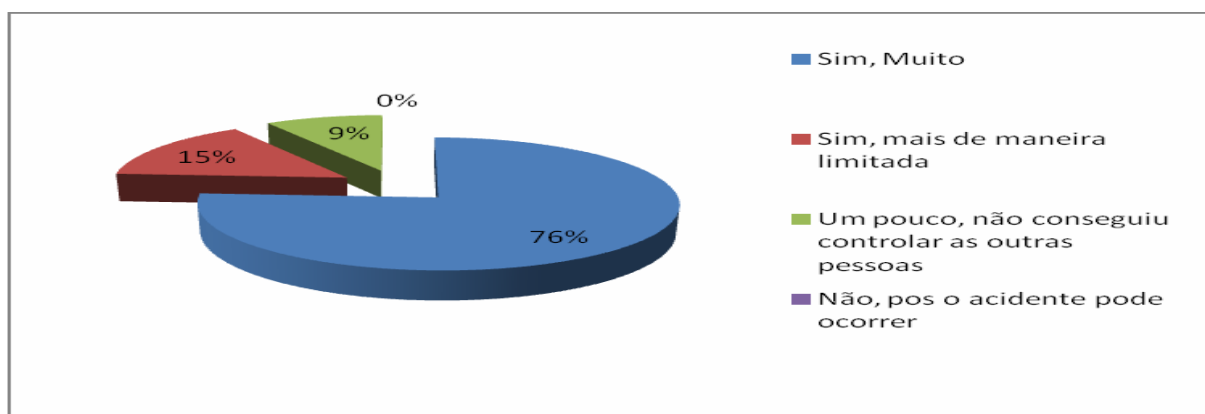


Figura 11 – Possui aptidão para contribuir com a prevenção de acidentes

Fonte: Dados da Pesquisa (2016)

Com vistas ao resultado obtido na **Figura 11**, relacionado à pergunta 5 do questionário, fica evidenciado que a grande maioria da força de trabalho que participou do treinamento, considera-se apta para contribuir de forma generalizada para a prevenção de acidentes. Esse resultado demonstra que o treinamento foi eficaz e que os trabalhadores terão aptidão necessária para prevenir acidentes durante o desenvolvimento de suas atividades laborais em sua jornada diária.

5 CONCLUSÃO

Considerando o levantamento preliminar quanto à necessidade de qualificação profissional da força de trabalho, este estudo demonstrou a importância da implementação do treinamento admissional para fins de melhoria profissional dos trabalhadores quando se refere à prevenção de acidentes.

Diante dos resultados obtidos nas pesquisas, foi possível concluir que a implementação do treinamento admissional como sistema de integração de novos trabalhadores mostrou a força de trabalho novos conceitos práticos relacionados à segurança do trabalho. Desta forma, os trabalhadores qualificados demonstram uma melhoria no fator de prevenção de acidentes conhecendo os riscos das atividades de trabalho bem como tendo conhecimentos sobre o uso correto dos EPI'S e utilização de EPC'S.

A relevância do estudo está na contribuição de redução de dados estatísticos referente ao risco de acidentes de trabalho no ramo de construção civil.

Os resultados mensurados e apresentados evidenciam que empresas do ramo de construção civil, não investem na qualificação profissional dos trabalhadores, deixando-os desta forma, expostos aos riscos oferecidos pela complexidade de suas atividades laborais.

Para permanência dos resultados estatísticos favoráveis à organização, quando se refere a acidentes de trabalho, sugeriu-se que o treinamento admissional seja ministrado de forma contínua, anualmente, já que o treinamento antes das atividades foi bem aceito tanto pelos trabalhadores quanto pela organização.

REFERÊNCIAS

BATALHA, Mário Otávio. **Introdução à engenharia de produção/organizador**. 4. ed. reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **A Previdência**. Disponível em: Previdência Social. Site <http://www.mpas.gov.br>, data de acesso: 03/11/2012 c.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Estatísticas**. Disponível em: Ministério da Saúde. Site <http://www.saude.gov.br>, data de acesso: 09/05/2012 a.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Estatística de Acidentes**. Disponível em: Ministério da Previdência Social, Estatística de Acidentes. Disponível em <http://www.mpas.gov.br>, data de acesso: 20/11/2012 e.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Fundacentro**. Disponível em: Ministério do Trabalho, Fundacentro. Disponível em <http://www.fundacentro.gov.br>, data de acesso: 20/11/2012 d.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em: Ministério do Trabalho, Normas Regulamentadoras. Site <http://www.mte.gov.br>, data de acesso: 27/10/2012b.

CARDELLA, Benedito. **Segurança do trabalho e prevenção de acidentes**. São Paulo: Atlas S.A., 1999.

CATA PRETA, Horácio Luiz Navarro. **Absenteísmo ou presenteísmo: qual o maior custo?** HVCP Consultoria Empresarial, 2007. Disponível em <http://hvcp.com.br/absenteismo-ou-presenteismo-qual-o-maior-custo>, data de acesso: 11/04/2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. **Estatísticas de acidentes**. Disponível em <http://segurancanotrabalhos.blogspot.com.br>, data do acesso: 09/05/2012

GODOY, Arilda Schmidt (Org.). **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

KIEFER, Célia; FAGÁ, Iracema; SAMPAIO, Maria Do Rosário (Org.). **Educação – saúde: um mosaico em múltiplos tons**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, Fundacentro, 2001.

MONTEIRO, Welsio Cracel do Rego. **Prevenção de acidentes e doenças profissionais**. 2. ed. Brasília: SENAI/DN, 2001.

MORAIS, Carlos Roberto Naves. **Perguntas e respostas comentadas em segurança e medicina do trabalho: incluindo NRs**. 4. ed. rev. e ampl. São Caetano do Sul, SP: Yendis Editora, 2010. **Normas Regulamentadoras – Segurança e Saúde do Trabalho**. Disponível em: Guia Trabalhista. Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br>, data de acesso: 04/11/2012.

OLIVEIRA, Celso Luis de. **Prática da Qualidade da Segurança no trabalho: uma experiência brasileira.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.

PAZINATO, Silmara. **Epidemiologia, doenças profissionais e toxicologia.** RECIFE: SENAI – PR. DET, 2001.

PEREIRA, Vandilce Trindade. **A relevância da prevenção do acidente de trabalho para o crescimento organizacional,** Belém, Pará. Trabalho de Conclusão de Curso Universidade da Amazônia – UNAMA, Centro de Ciências Humanas e Educação – CCHE – Curso de Serviço Social Belém – Pará, 2001.

SANTOS, José Luis dos. **O que é cultura.** 3. ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1985.

USSAN, Sergio. **Construir com segurança.** Artigo publicado na Revista CIPA, edição 355 de junho de 2009. Disponível no site <http://www.slconsultor.com.br>, data do acesso: 09/05/2012.

VILLAS BOAS, ANDRÉ. **Identidade e cultura.** Rio de Janeiro: 2AB, 2002.

ZOCCHIO, Álvaro. **Prática da prevenção de acidentes.** 7º ed. São Paulo: Atlas S.A., 2002

